**Выголко Т.А.**

*к.э.н., доцент каф. экономической теории и государственного управления*

*Донецкий Национальный Технический Университет*

**Бородин Н.А.**

*слушатель магистратуры государственного управления,*

*Донецкий Национальный Технический Университет*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО**

Усилия правительств разных стран направлены на то, как добиться наибольшей эффективности государственной службы. Совершенствование систем государственного управления, использование новых концепций и технологий менеджмента связаны с определением критериев эффективности и результативности деятельности. В значительной степени успех проведения реформ зависит от создания эффективной системы показателей результативности деятельности госслужащих, от их заинтересованности в достижении общественно значимых целей и задач.

В общем виде, эффективность можно определить как соотношение достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов. Соответственно, чтобы оценить эффективность, необходимо по заранее выбранным критериям и показателям оценить результаты, затем - затраченные на это ресурсы, а затем соотнести их. Таким образом, в качестве критериев оценки эффективности деятельности госслужащего могут выступать:

1. Затраченные ресурсы.

2. Результат деятельности.

Оценка затрат является наиболее простым методом оценки эффективности. Тем не менее, методы оценки по затратам являются и наиболее неточными, так как не позволяют получить никакой значимой для субъекта управления объективной информации о состоянии и изменении объекта управления.

Результаты деятельности могут быть условно классифицированы на несколько видов, первый из которых может быть условно назван прямым результатом, поддающимся количественной оценке. Другим видом результатов являются внешние «косвенные» результаты*.*  [1].

Рассмотренные критерии можно представить в виде следующей схемы: рис. 1.

Критерии оценки эффективности деятельности государственных служащих

Внешние (повышение качества жизни граждан, реальных доходов населения, показатели смертности, рождаемости и т.д.)

Затраченные ресурсы (материальные, организационные, информационные и др.)

Внутренние (повышение квалификации, переподготовка, создание творческой обстановки в коллективе и т.д.)

Результаты деятельности

Прямой результат (предоставление какой-либо государственной услуги или осуществление иного вида деятельности)

Косвенные результаты

Рисунок 1. Критерии оценки эффективности деятельности государственных служащих

Для государственных служащих устанавливаются также следующие показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности: обобщенные показатели и специфические показатели.

Под **обобщенными показателями эффективности** и результативности профессиональной служебной деятельности понимаются типовые показатели (процессов), общие для многих гражданских служащих. Ими могут выступать показатели, характеризующие сроки подготовки нормативных правовых актов, приема и выдачи документов и так далее.

Под **специфическими показателями** эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности понимаются индивидуально установленные для отдельных гражданских служащих показатели (непосредственного результата и конечного эффекта), связанные со спецификой деятельности органа государственной власти и/или спецификой деятельности гражданского служащего. Ими могут выступать показатели, характеризующие определенный функционал гражданских служащих, связанный с предоставлением государственных услуг или принятием значимых административных решений. [2].

Выбор критериев оценки эффективности деятельности госслужащих зависит и **от должностного положения.** В нынешнее время выбор критериев оценки деятельности государственных служащих должен быть основан на дифференцированном подходе к трем группам государственных служащих: руководители, специалисты, обеспечивающие специалисты. Очевидно, что конкретные критерии оценки должны разрабатываться в каждом отдельно взятом органе государственной власти для каждой должности. [3].

Категории государственных служащих «**руководители**» подлежат оценке в соответствии с квалификационными требованиями, изложенными в их должностных регламентах. Для оценки данной категории значение имеет не столько сам процесс управленческой деятельности, сколько результаты деятельности государственного органа или его структурного подразделения.

Самыми распространенными параметрами оценки руководителей выступают: деловые и личностные качества; стиль руководства; характеристики поведения в различных ситуациях; качество выполнения управленческих функций; характеристики применяемых средств руководства; показатели результатов деятельности возглавляемых коллективов; моральный климат в коллективе. [4].

**Результат труда «специалистов»**, в зависимости от специфики получаемого результата, определяется исходя из количественных и качественных критериев (объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей и др.), но, в большинстве случаев, как итог деятельности каждого работника в отдельности (исключение может составлять, к примеру, выполнение обязанностей по координации деятельности различных подразделений).

Оценка эффективности деятельности государственных служащих, замещающих должности гражданской службы категории «**обеспечивающие специалисты**», производится касательно вопросов подготовки аналитических материалов по конкретным вопросам, выполнение организационных поручений, а также профессиональный опыт и уровень личной подготовки. [4].

Таким образом, критерии оценки эффективности деятельности государственных служащих должны:

- учитывать достигнутые результаты и затраченные ресурсы;

- переходить от количественных показателей к качественным;

- зависеть от должностного положения госслужащего;

- быть четко увязаны с целями и задачами органов государственной власти;

- учитывать коллективные, индивидуальные и личные показатели эффективности;

- отражать степень вклада каждого государственного служащего в достижение целей и задач;

- полностью отражать выполнение основных должностных обязанностей государственного служащего.

**Список литературы:**

1. Котелевская И. Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих. [Электронный ресурс]. Режим доступа - gov.cap.ru/home/25/admref\_2\_2.doc

2. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. [Электронный ресурс]. Режим доступа - adminugra.ru/upload/medialibrary/74d/klishch-n.n.-pokazateli-eff\_ti-i-rez\_ti.doc

3. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих./ Управленческое консультирование. Выпуск №4 (88) - 2016г.

4. Абакумов И. В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих. / Социально-экономические явления и процессы. Выпуск № 7. - том 9. -2014г.