

АНАЛИЗ, МОДЕЛИРОВАНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ

УДК 338.22

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СУБЪЕКТАХ РФ

Коды JEL: R 58, H 11, M 12.

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-код: 1892-0167

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN-код: 8378-2489

Поступила в редакцию 06.05.2021. Принята к публикации 27.05.2021

Аннотация

Предмет. Внедрение единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

Тема. Анализ информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных служащих в субъектах РФ.

Цели. Разработка рекомендаций на основе анализа информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных служащих в субъектах РФ.

Методология. При проведении исследования использованы методы логического и сравнительного анализа практики внедрения элементов цифровой экономики в управление кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

Результаты. На основе анализа текущей ситуации в сфере информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных служащих в субъектах РФ выявлены проблемы, сформулированы и аргументированы предложения в виде изменений, вносимых в существующую информационную систему.

Область применения. Сфера управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

Выводы. Внедрение информационных технологий на государственной службе в субъектах РФ и автоматизация оценки эффективности кадрового состава достаточно трудоемкий процесс, который требует использования современных методов и средств для повышения эффективности государственного управления в целом.

Ключевые слова: информационная система, кадровый состав, государственная гражданская служба.

ANALYSIS OF INFORMATION AND METHODOLOGICAL SUPPORT FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC CIVIL SERVANTS IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

JEL codes: R 58, H 11, M 12.

Zelentsova S. Yu., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-код: 1892-0167

Khodasevich N. R., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN-код: 8378-2489

Annotation

Subject. Introduction of a unified information system for personnel management of the State civil service of the Russian Federation.

Topic. Analysis of information and methodological support for assessing the effectiveness of civil servants in the subjects of the Russian Federation.

Goals. Development of recommendations based on the analysis of information and methodological support for assessing the effectiveness of civil servants in the subjects of the Russian Federation.

Methodology. The research uses the methods of logical and comparative analysis of the practice of introducing elements of the digital economy in the management of the personnel of the state civil service of the Russian Federation.

Results. Based on the analysis of the current situation in the field of information and methodological support for assessing the effectiveness of civil servants in the subjects of the Russian Federation, problems are identified, proposals are formulated and reasoned in the form of changes to the existing information system.

Scope of application. The sphere of personnel management of the State Civil Service of the Russian Federation.

Conclusions. The introduction of information technologies in the civil service in the constituent entities of the Russian Federation and the automation of the assessment of the effectiveness of personnel is a rather labor-intensive process that requires the use of modern methods and tools to improve the efficiency of public administration in general.

Keywords: information system, personnel structure, state civil service.

DOI: 10.22394/1997-4469-2021-53-2-158-163

Введение

Функционирование органов государственного управления обеспечивает единство социально-экономических целей развития государства. В случае неэффективного государственного управления снижается уровень социально-экономического развития и качество жизни населения. В связи с этим, актуальное повы-

шение эффективности государственного управления, оптимизацию управления кадровым составом государственных служащих можно обеспечить посредством постоянного цифрового мониторинга эффективности государственного управления и использования научно-обоснованных методов его оценки [1].

Информационно-методическое обеспечения оценки эффективности деятельности государственных служащих в субъектах РФ

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» внедряется Единая информационная система управления кадровым составом (ЕИСУКС), которая позволяет получать данные по эффективности деятельности государственных служащих и решать наиболее важные управленческие кадровые задачи государственной службы. Основной целью создания системы является организация деятельности кадровых подразделений органов государственной власти на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации в составе единой информационной системы [2].

Подписанное Постановление закрепляет правовой статус единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации, которая обеспечивает доступ граждан к информации о государственной гражданской службе Российской Федерации.

В 2013 году была создана пилотная версия ЕИСУКС и в 2014 году была проведена апробация пилотной версии в шести федеральных органах исполнительной власти и в трёх высших органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 июня 2015 года № 602 в 2015—2017 годах была проведена опытная эксплуатация пилотной версии ЕИСУКС уже в 40 федеральных органах исполнительной власти и 16 высших органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации [3]. Подписанным Постановлением утверждено Положение о системе, которое определяет цели создания, назначение, принципы функционирования, структуру, функции системы и участников информационного взаимодействия, их полномочия и обязанности, а также порядок работы системы.

Принятые решения предусмотрены и направлены на внедрение современных информационных технологий в кадровую работу госорганов, постепенный переход к электронному кадровому документообороту, а также на оптимизацию расходов и развитие ведомственных кадровых информационных систем, в том числе для оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих — это процесс определения эффективности их деятельности за конкретный период времени в ходе реализации целей и задач органа государственной власти, структурного подразделения в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Как правило, процесс оценки эффективности деятельности включает в себя следующие элементы:

- субъект и объект процесса оценки;
- четкие критерии процедуры и оценки эффективности деятельности;
- инструментарий для оперативного проведения оценки;
- оценка эффективности деятельности;
- анализ полученных результатов;
- принятие решения по результатам оценки и документирование оценки.

В 2013 году в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре были разработаны: эксклюзивная информационная система оценки эффективности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих (ИСОЭД) и методические рекомендации по оценке эффективности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Основными вопросами, требующими немедленного рассмотрения, были:

- организационно-правовые основы внедрения системы оценки по результатам в деятельности муниципальных служащих;
- методологический подход к определению фактических (достигнутых) значений показателей оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

— алгоритм разработки критериев (показателей) оценки по результатам для разных категорий и групп должностей муниципальных служащих;

— критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников кадровых служб органов местного самоуправления.

Эффективность деятельности государственного гражданского служащего оценивалась с точки зрения соответствия его действий и полученного результата целям органа власти и установленным требованиям, а также достижения запланированного наиболее рациональными и экономичными методами с полным использованием своих профессиональных возможностей. В деятельность органов власти региона была внедрена система мотивации государственных гражданских служащих, ориентированная на учет результатов профессиональной служебной деятельности за определенный период (квартал, год) опираясь на два ключевых тезиса. Первый: применительно к деятельности госслужащего возможно оценивать объем выполненных работ за определенный период, соответствие поставленных целей и достигнутых результатов, а также качество выполненной работы. Второй: выбор конкретных критериев и методов оценки в зависимости от должностного положения служащего, а деятельность руководителей при этом не может рассматриваться в отрыве от итогов деятельности органа власти в целом.

Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 8 февраля 2019 года от 25-п «О государственной информационной системе управления кадрами Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» нормативно установлены параметры, определяющие эффективность деятельности государственного служащего, среди этих условий — качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, планов работы, квалифицированное рассмотрение в установленный срок заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей, соблюдение служебной дисциплины [4].

Разработанная информационная система оценки эффективности деятельности

внедрена в структурных подразделениях органов государственной власти автономного округа. Возможности ИСОЭД позволяют создавать и утверждать индивидуальные планы сотрудников, графически отображать общий массив запланированных мероприятий, учитывать внеплановую деятельность, составлять и обобщать отчеты, оценивать эффективность деятельности каждого сотрудника на основе перечисленных критериев, выстраивать рейтинги сотрудников и распределение премиального фонда в соответствии с рейтингом.

Первым этапом проведения оценки эффективности деятельности является определение процента исполнения индивидуального плана сотрудника. Второй этап — определение коэффициента эффективности деятельности сотрудника за оцениваемый период, который является средним арифметическим оценок результатов каждого выполненного мероприятия. Подобным образом вычисляются коэффициенты деятельности всех сотрудников, что в дальнейшем может быть использовано для определения роли каждого сотрудника в результатах, достигнутых структурным подразделением, а также для построения рейтинга эффективности внутри отдела, принятия кадровых решений [5].

Применение данной системы позволило в течение 2020—2021 гг. получить информацию о достижении плановых и целевых показателей структурного подразделения и отдельного сотрудника, создать прозрачную систему распределения премиального фонда, улучшить контроль за реализацией плановых мероприятий, автоматизировать процесс сбора планов и отчетов. В конечном счете она помогает повысить уровень ответственности сотрудников за выполнение индивидуальных заданий, сформировать у них четкое представление о непосредственной связи между объемом, качеством исполнения плана и денежным поощрением и тем самым мотивировать их к более интенсивному и плодотворному труду.

Учитывая, что в РФ существует порядка 100 государственных информационных систем, созданных на основании федеральных законов, законов субъектов Российской

ской Федерации, и на основании правовых актов государственных органов, анализ ИСОЭД, был проведен по нескольким критериям:

- использование показателей эффективности;
- взаимосвязанность показателей эффективности государственных служащих и органа государственной власти;
- возможность интеграции с другими системами и базами данных;
- обеспечение доступа граждан к информации.

Выводы

По результатам проведенного анализа было выявлено, что внедрение цифровых информационных технологий на государственной службе в округе имеет неоспоримые плюсы, связанные в первую очередь с повышением эффективностью деятельности государственных служащих и государственного управления в целом. Тем не менее Система оценки эффективности деятельности (ИСОЭД) и Система оценки показателей эффективности и результативности деятельности госслужащих (ИС оценки показателей) используемая в федеральных органах исполнительной власти не всегда взаимосвязаны по показателям эффективности госслужащих и органов исполнительной власти, отсутствует возможность интеграции с другими системами и базами данных, следовательно, помимо внедрения и использования, необходима также доработка данных систем. Кроме того, доступ граждан к информации в Системе о эффективности деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, предоставляется лишь частичный и большая часть информации является скрытой.

Таким образом, внедрение цифровых информационных технологий на государственной службе в субъектах и автоматизация оценки эффективности кадрового состава достаточно трудоемкий процесс, который требует использования современных методов и средств, но это позволит руководству наиболее эффективно использовать цифровые ресурсы для проведения оценок и анализа полученных результатов, повышения эффективности государственного управления в целом.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *May В. А.* Государственное управление и человеческий капитал / В. А. Май // Российский совет по международным делам. — Режим доступа: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/comments/gosudarstvennoe-upravlenie-i-chelovecheskiy-kapital/>

2. Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ (ЕИСУ КС) / Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. — Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/govservices/infosystems/7/>

3. О некоторых мерах по совершенствованию информатизации в сфере кадрового обеспечения государственных органов и органов местного самоуправления : постановление Правительства РФ от 17 июня 2015 г. № 602. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/71095200/>

4. О Порядке оценки эффективности деятельности руководителей исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа — Югры как ответственных исполнителей государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и о Порядке оценки эффективности деятельности руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа — Югры как соисполнителей государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа — Югры : распоряжение. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/18936243/>

5. О методике оценки эффективности государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа — Югры : распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры

№ 246-рп от 08.05.2014. — Режим доступа: <https://dereconom.admhmao.ru/dokumenty/hmao/4227278/>

support of state bodies and local self-government bodies : Resolution of the Government of the Russian Federation of June 17, 2015 No. 602. — Access mode: <https://base.garant.ru/71095200/>

LIST OF LITERATURE

1. *Mau V. A.* State management and human capital / V. A. Mau / Russian Council for International Affairs. — Access mode: <https://russiancouncil.ru/analytiks-and-comments/comments/gosudarstvennoe-upravlenie-i-chelovecheskiy-kapital/>

2. Unified information system for personnel management of the State Civil Service of the Russian Federation (UISU CS) / Ministry of Digital Development, Communications and Mass Media of the Russian Federation. — Access mode: <https://digital.gov.ru/ru/activity/govservices/infosystems/7/>

3. On certain measures to improve informatization in the field of personnel

4. On the Procedure for Evaluating the Effectiveness of the Heads of the Executive Bodies of State Power of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra as Responsible Executors of the State Programs of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra and on the Procedure for Evaluating the Effectiveness of the Heads of Local Self-Government Bodies of the Municipalities of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra as Co-Executors of the State Programs of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra : Order. — Access mode: <https://base.garant.ru/18936243/>

УДК 81:35

О НЕОБХОДИМОСТИ ИНОЯЗЫЧНОЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коды JEL: I26, I28, M16, M38, M53

Золотухина Т. В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры политологии и политического управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: tatiana-zolotukhina@yandex.ru

SPIN-код: 2713-0890

Гаркавцева А. С., магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: 89204611078@yandex.ru

SPIN-код: 9091-4019

Прозоровская А. Р., магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: prozorovskayaanna1999@yandex.ru

SPIN-код: 8854-8707

Поступила в редакцию 7.06.2021. Принята к публикации 14.06.2021