

формируется размер стимулирующей надбавки каждому преподавателю. Но так как базовые оклады остаются низкими (например, ассистент – 6000 руб., доцент – 18000 руб.), то и внедрение рейтинговой системы для многих преподавателей не снимает актуальность вопроса.

Таким образом, проблема повышения заработной платы остается таковой почти во всех вузах Уральского региона. По данному вопросу можно сказать, что вузы эту рекомендацию не выполнили: базовые оклады по-прежнему остаются на низком уровне. Примечательно, что речь не идет о повышении заработной платы на ставку, в данном случае рассматривается общий размер заработной платы. Поэтому работодателю для достижения цели, поставленной Президентом РФ, невыгодно учитывать работников, занятых на неполную ставку, иначе Указ Президента будет просто невыполнимым, а руководитель вуза рискует быть признанным «неэффективным менеджером» и будет уволен.

Особого внимания заслуживает позиция Министерства образования и науки по вопросу неполной занятости ППС. В вышеназванном письме отмечено, что Министерство «считает целесообразным ограничить количество педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы на долю ставки (0,95-0,25) до 15 % от общего числа ставок таких работников в штатном расписании учреждения, за исключением федеральных университетов, научно-исследовательских университетов, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургского государственного университета». Следует отметить, что указанная позиция есть рекомендация, а не правовая норма, которая должна выполняться. Но многие ректоры вузов восприняли эту рекомендацию как требование, подлежащее обязательному исполнению. С одной стороны, учитывать данную позицию Министерства необходимо при принятии кадровых управленческих решений, но в то же время, следует помнить о ст. 2 Конституции РФ, провозглашающей, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Применительно к этой ситуации это означает, что организационные мероприятия по уменьшению численности работников, работающих на условиях неполной ставки, должно в полной мере соответствовать Трудовому кодексу РФ.

Во многих вузах в настоящее время осуществляются мероприятия по сокращению работников, работающих на неполную ставку, в том числе и совместителей. Сложнее обстоит дело с основными работниками, т.к. в системе российского высшего образования традиционно педагогические работники в строю до последнего, а потому желающих уходить по собственному желанию не так уж много. Значит, перед вузом встает проблема выполнения министерской установки, но с соблюдением требований закона.

Таким образом, в настоящее время в трудовых отношениях научно-педагогических работников имеются признаки прекаризации, что, безусловно, существенно снижает уровень социальной защищенности научно-педагогических работников, а также вредит основной деятельности образовательных организаций.

УДК 35.08:005.962.131

ВЛИЯНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА НА ВНЕДРЕНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Воронина Людмила Ивановна
кандидат социологических наук, доцент
Уральский федеральный университет, Екатеринбург
E-mail: voronina_612@outlook.ru*

EFFECT OF FOREIGN EXPERIENCE ON IMPLEMENTATION OF EFFICIENCY EVALUATION OF PROFESSIONAL PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

АННОТАЦИЯ – Автор рассматривает влияние зарубежного опыта на развитие государственного публичного администрирования в России, уделяет внимание практике по внедрению результативного управления в деятельность российской государственной власти.

ABSTRACT – The author examines the impact of international experience in Russia on the development of the state of public administration. The author pays attention to the practice for the implementation of effective management in the activities of the Russian government.

Ключевые слова: результативное управление, государственные органы, показатели результативности деятельности, государственные служащие, опыт

Keywords: efficient management, government agencies, the performance of indicators; civil servants, the experience.

В настоящее время влияние зарубежного опыта проявляется в различных видах российского управления, включая государственное. Автор статьи рассматривает внедрение результативного управления в деятельность российских государственных органов, а также его интеграцию с такими подходами как маркетинговый и процессный. Суть результативного управления заключается в достижении целей, стоящих перед разными типами организаций, в реализации которых участвуют все работники, а также в оценке их деятельности в соответствии с установленными показателями. В России внедрение результативного управления длится в течение последних двадцати лет и проходит неравномерно: если в коммерческих организациях этот вид управления практически внедрен, то в государственных органах он находится в стадии развития. По сравнению со странами Европы отставание по внедрению результативного управления составляет более пятидесяти лет. В США результативное управление по целям было внедрено в середине 1950-х гг. В Швеции в начале 1960-х гг. впервые были установлены показатели для оценки затрат, произведенных для осуществления государственной деятельности. Аналогичная технология оценки финансовых затрат внедрена в Великобритании в начале 1980-х гг. Во Франции результативное управление интегрировано с программно-целевым управлением. Если в Канаде практикуется оплата по результатам труда государственных служащих, то в Великобритании действует система оценки и стимулирования результативности муниципальных служащих. В наибольшей степени идеи результативного управления реализованы в Новой Зеландии, где широко распространена практика заключения трудовых контрактов с государственными служащими с обязательным включением раздела «оценка непосредственных результатов деятельности» [3].

Практически полувековой опыт применения результативного управления позволил следующим образом классифицировать основные показатели результативности деятельности государственных служащих: это *Impact* – показатели влияния; *Outcome* – показатели конечного эффекта; *Output* – показатели непосредственного результата; *Process* – показатели процессов; *Input* – показатели входящих ресурсов. Анализ содержания такой группы показателей как «*Impact* - показатели влияния» позволяет сделать вывод о том, что государственное управление осуществляется на основе маркетингового подхода. Соответственно, для оценки деятельности государственных служащих установлены показатели, характеризующие эффект их воздействия на управляемую подсистему или определенную целевую группу. В содержании показателей «*Outcome measures*» нашел отражение процессный подход: то есть выполняемые виды работ и услуг рассматриваются как совокупность процессов. Соответственно, установлены показатели, применяя которые можно оценить следующее: в какой степени государственный служащий при осуществлении процессов, связанных с выполнением определенных видов работ или услуг, соблюдает установленные требования по срокам и нормативам. И непосредственно содержание результативного управления нашло отражение в такой группе показателей как «*Outcome measures* - показатели конечных эффектов». Примене-

ние этих показателей позволяет охарактеризовать степень достижения государственными служащими целей и задач, стоящих перед органами власти, степень (или характер) изменений в состоянии целевой группы потребителей государственных услуг [1].

Сегодня зарубежный опыт применения результативного управления, включая классификацию показателей, находит отражение в деятельности российских государственных органов. Заслуживает внимания опыт, накопленный федеральными государственными органами по разработке методологии определения показателей и критериев эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Для внедрения результативного управления в государственных органах Российской Федерации последовательно разрабатывались методические рекомендации, например, Методические рекомендации по подготовке Докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования [2]. Содержание этих методических рекомендаций, несомненно, разработано на основе концепции управления по результатам: обращается внимание на то, что при определении целей руководителями государственных органов должна быть установлена связь с областью компетенции, закрепленной за субъектом бюджетного планирования. Развивая концепцию управления по результатам, разработчики методических рекомендаций указывают на то, что при оценке необходимо устанавливать связь между двумя группами показателей: 1) показатели (индикаторы), необходимые для осуществления мониторинга и оценки реализации программ (то есть показатели достижения цели); 2) показатели (индикаторы) для оценки степени решения тактических задач, решаемых государственным органом (то есть показатели осуществления процедур).

В этом документе разработчики, несомненно, применяют маркетинговый подход, так как указывают на необходимость оценить объем и качество государственных услуг, применив соответствующие показатели [2]. Представляет интерес подход, использованный разработчиками Методических указаний по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации [5]: рекомендуется регулярно проводить оценку результативности и эффективности реализации государственных программ, включая внешнюю экспертизу с привлечением независимых экспертов. Акцентируется внимание на необходимость оценки вклада государственных служащих в решение вопросов модернизации и инновационного развития экономики, а также на возможность их корректировки или досрочного прекращения. Впервые в этом документе рекомендуется установить ответственность должностных лиц в случае неэффективной реализации программ [5]. Вновь в логике концепции управления по результатам устанавливается прямая связь между целями разного уровня (стратегического и тактического) и оценкой результативности деятельности должностных лиц.

В разных методических рекомендациях последовательно разрабатываются методы оценки показателей, заимствованных из Концепции управления по результатам и адаптированных к российской системе государственного управления: это показатели оценки влияния, конечного эффекта, непосредственного результата, процессов и входящих ресурсов. Особый интерес представляет проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке», который был опубликован в 2011 г. [11]. Разработчики предложили основным критерием оценки результатов рассматривать степень ответственности показателей результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих системе целей, задач и показателей деятельности федеральных органов исполнительной власти [4]. По сути, можно назвать тихой революцией внедрение принципиально иной системы оплаты труда отдельных категорий федеральных государственных гражданских служащих: процедура оценки результатов труда, стандартная для специалистов, работающих в коммерческих структурах, становится нормой для федеральных государственных гражданских служащих. Оплата труда федеральных служащих, ее условия, а также

размеры ежемесячной денежной выплаты оказались тесно связаны с достижением показателей результативности. К тому же отныне процедура оценки результатов труда отдельных категорий федеральных государственных гражданских служащих закрепляется в срочных служебных контрактах и должностных регламентах. В настоящее время расширяется практика оценки результативности и эффективности деятельности государственных служащих. В Федеральной службе судебных приставов показатели применяются для определения лучших государственных служащих. Для стимулирования государственных служащих ежегодно проводится Всероссийский конкурс [6]. В настоящее время распространена практика применения конкретных показателей для оценки текущей деятельности подведомственных учреждений, например, в Россельхоз [7] и Министерстве спорта и туризма Российской Федерации [8], в субъектах Российской Федерации. С трудом, но постепенно внедряется система оценки гражданами эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти, например, в Росреестре [9], Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации [10]. В субъектах Российской Федерации начата работа по установлению оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

В процессе внедрения результативного управления государственные органы встречаются с множеством трудностей. Первая среди них – это необходимость из большого количества показателей отобрать только ключевые. Анализ зарубежной системы классификации показателей привел к выводу о возможности выделить группу общих (или базовых) показателей эффективности и результативности деятельности для многих государственных служащих. Такие показатели позволяют оценить соблюдение государственными служащими требований к осуществлению процессов по выполнению работ и оказанию услуг, а также нормативов. Далее, можно выделить группу специфических показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, которые представляют собой индивидуально установленные для отдельных государственных служащих показатели (как правило, конечного эффекта и непосредственного результата). Эти показатели связаны со спецификой деятельности органа государственной власти, а также непосредственно с направлением и специализацией государственного служащего. В исполнительных органах государственной власти определение ключевых показателей предполагает огромную и трудную работу: это анализ положений о деятельности государственных органов, должностных регламентов, проведение классификации видов работ, выполняемых конкретными группами и категориями государственных служащих, установление показателей и индикаторов, принятие множественных нормативных актов, обучение специалистов, которым предстоит проводить процедуры оценки. Впереди трудная работа, которая требует временных и организационных затрат, в том числе с возможным привлечением научных сил. Но работа благодарная, потому что объективная оценка эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих нужна не только власти, но и обществу.

Список литературы:

1. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.juristlib.ru/book_9161.html (дата обращения: 10.10.2014)
2. Методические рекомендации по подготовке Докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования // Опубликовано: 22 июня 2004 г. в «РГ-Бизнес» № 464 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html> (дата обращения: 10.10.2014)
3. Назаров В.С. Управление по результатам – международный опыт: презентация / В.С. Назаров. – Институт экономической политики им. Е.Т. Гайдара [Электрон. ресурс] Режим доступа: <http://ppt4web.ru/ehkonomika/upravlenie-po-rezultatam-mezhdunarodnyjj-opyt.html> (дата обращения: 09.06.2014)
4. Положение о докладах о результатах и основных направлениях деятельности федерального органа исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 22

мая 2004 г. № 249 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 22, ст. 2180; № 52, ст. 5502; 2011, № 15, ст. 2131)

5. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) от 26 декабря 2012 г. № 817 г. Москва «Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации» // Опубликовано: 22 февраля 2013 г. в «РГ» - Федеральный выпуск № 6015. Вступает в силу: 5 марта 2013 г. Зарегистрирован в Минюсте РФ 6 февраля 2013 г. Регистрационный № 26871

6. Приказ ФССП России от 08.02.2013 № 40 «Об утверждении Положения о Всероссийском конкурсе на звание «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России», «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России, осуществляющий розыск», «Лучший судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов ФССП России» и «Лучший дознаватель ФССП России» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://fssprus.ru/vserossijjskijj_konkurs_na_zvanija_luchshijj_sudebnyjj_pristav/ (дата обращения: 10.10.2014)

7. Приказ Рослесхоза от 21.12.2009 № 524 «Об утверждении перечней целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показателей, условий и порядка премирования их руководителей» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/federalnoje/hj-gosudarstvo/w7r.htm>. (дата обращения: 10.10.2014)

8. Приказ Минспорттуризма РФ от 18.11.2009 № 1072 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий премирования руководителей федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/03/24/minsport-dok.html> (дата обращения: 10.10.2014)

9. Приказ Росреестра от 21.02.2013 N П/63 «Об утверждении Методики расчета значений показателей оценки эффективности деятельности руководителя Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=142728> (дата обращения: 10.11.2014)

10. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 06.12.2010 № 272 «Об утверждении типовых должностных регламентов помощника председателя суда (судьи) верховного суда республики, краевого и областного судов, суда города федерального значения, судов автономной области и автономного округа, окружного (флотского) военного суда, районного суда и гарнизонного военного суда» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=109157>. (дата обращения: 10.12.2014)

11. Проект постановления Правительства Российской Федерации "Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html> (дата обращения: 15.11.2014)

УДК 316.356.2

ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ

Ворошилова Анжелика Игоревна

Ассистент,

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

E-mail: vanzhelik@gmail.com