

Пустовая А.В.

студентка 2 курса магистратуры

Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в данной статье рассмотрены подходы к эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Автором в ходе исследования были выделены четыре группы факторов, напрямую влияющих на результаты деятельности государственных гражданских служащих: экономические, организационно-управленческие, социокультурные и социально-психологические факторы.

Ключевые слова: эффективность, государственная служба, профессиональная деятельность, государственный гражданский служащий, результативность.

Abstract: this article discusses approaches to the effectiveness of professional activities of state civil servants. In the course of the study, the author identified four groups of factors that directly affect the performance of public civil servants: economic, organizational and managerial, socio-cultural and socio-psychological factors.

Keywords: efficiency, public service, professional activity, public civil servant, efficiency.

Необходимость повышения эффективности государственной службы является одним из самых актуальных вопросов на протяжении многих лет. Ведь от результатов деятельности государственных органов напрямую зависит социально-экономическое развитие страны в целом. В свою очередь эффективность государственного управления во многом зависит от профессиональной компетентности лиц, занятых на государственной службе.

Именно государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении социально-экономической и административно-политической сферами.

С.С. Брыкова определяет эффективность труда государственных гражданских служащих как «эффективность их деятельности в ходе реализации целей и задач органа государственной власти в соответствии с их компетенцией». При этом автор считает, что подобные определение и оценка эффективности труда государственного гражданского служащего через эффективность функционирования органа государственной власти в целом является сложной и не всегда объективной, так как сложно очертить границы вклада в деятельность органа каждого из его сотрудников в отдельности [1].

В статье Е.И. Васильевой, Т.Е. Зерчаниновой, А.В. Ручкина приведён анкетный опрос государственных гражданских служащих Свердловской области, который был проведён в целях оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Респондентами опроса стали 368 служащих. Авторы соотносили ведущие ценности, связанные с работой, и степень удовлетворенности различными характеристиками трудовой деятельности.

Так, госслужащим приходится сталкиваться с различными проблемами, характерными для их работы. Наиболее часто респонденты упоминают следующие проблемы:

- слишком большой объем работы — 34,5%;
- много срочных поручений, невозможно сосредоточиться — 34,5%;
- не устраивает заработка плата — 32,1%.

Несомненно, эти факторы могут оказывать отрицательное воздействие на эффективность профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Чтобы сделать работу госслужащих более результативной, по их мнению, необходимо в первую очередь справедливо распределить объемы работы (39,7%) и повысить заработную плату (38,3%).

Далее подробнее рассмотрим факторы, положительно влияющие на эффективность деятельности государственных гражданских служащих. (См. Рис. 1) [2].

Проанализировав линейчатую диаграмму, можно составить список основных факторов, которые могут повлиять на результативность и эффективность профессиональной деятельности государственных гражданских служащих по мере убывания: справедливое распределение объемов работы; повышение заработной платы; признание и одобрение со стороны руководства хорошо выполненной работы; возможность выполнять работу, которая создает условия для обучения и заставляет развивать (совершенствовать) свои способности; возможность продвижения по службе; возможность обучения и повышения квалификации; работа без большого напряжения и стресса и пр.

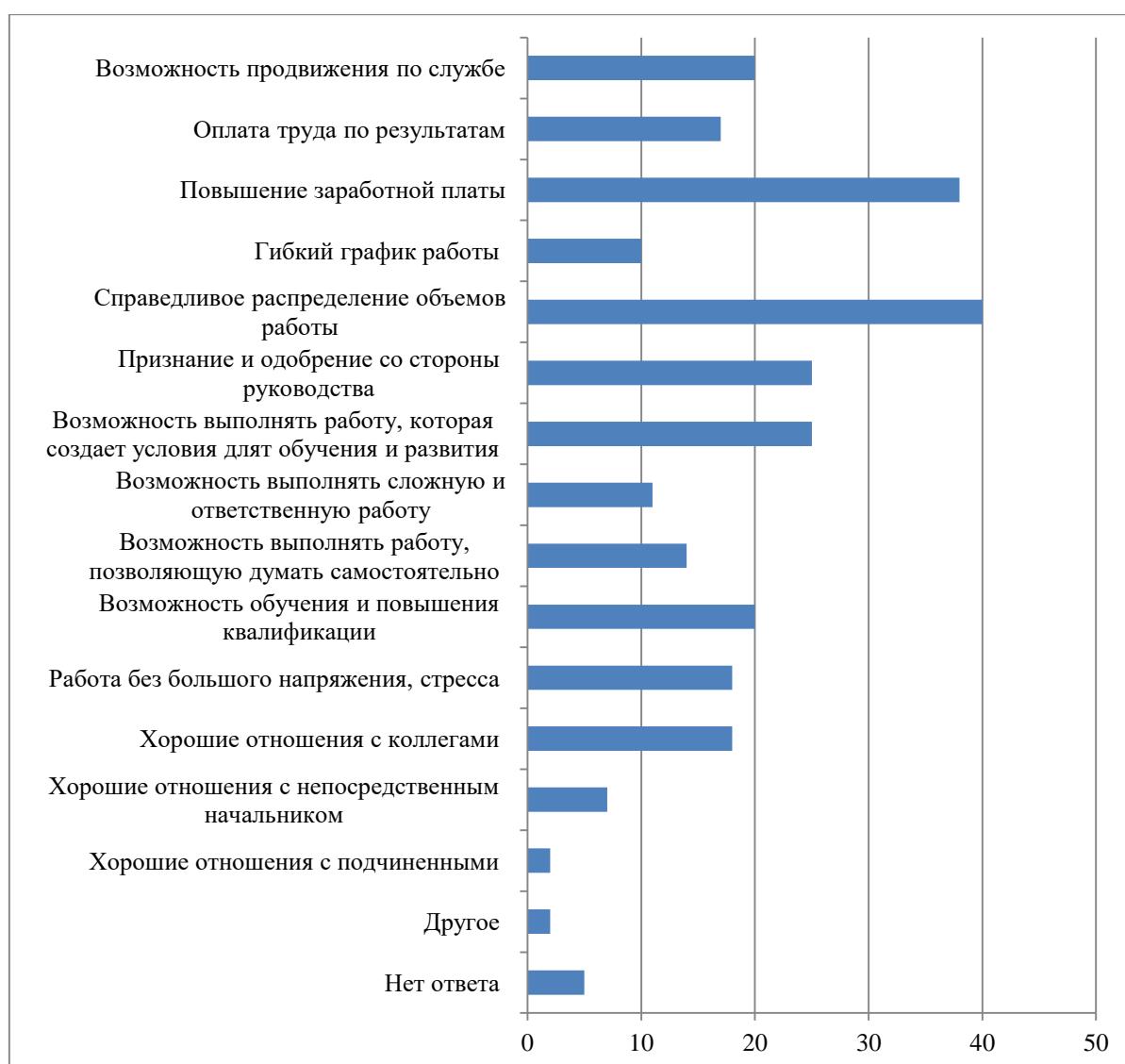


Рисунок 1 – Основные факторы, которые могут сделать работу более результативной

Мы полагаем, что можно выделить четыре группы факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности государственных служащих:

- экономические факторы;
- организационно-управленческие факторы;
- социокультурные факторы;
- социально-психологические факторы.

Очевидно, что к экономическим факторам эффективности будут относиться заработка плата и её повышение по мере продвижения по карьерной лестнице, оплата труда по достигнутым результатам, система премирования, льготы.

В ст. 50 ФЗ №79 сказано, что денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Так же ст. 55 ФЗ №79 предусматривает некоторые поощрения и награждения за эффективную и безупречную службу, среди которых можно выделить экономические факторы:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет [3].

Масштабным организационно-управленческим фактором, распространяющимся на всю структуру органов власти и оказывающим влияние на эффективность государственной гражданской службы, является отсутствие единой кадровой политики всей системы государственного управления, что особенно заметно на региональном уровне, что в итоге не дает полного эффекта от внедрения новых прогрессивных нормативных правовых актов, нормативных положений, научных методов и современных типовых решений на всех стадиях прохождения государственной службы [4].

В рамках отдельного органа можно выделить следующие организационно-управленческие факторы: рациональная структура аппарата управления органа, в котором осуществляет трудовую деятельность служащий, корректная расстановка кадров, наложенные вертикальные и горизонтальные связи между подразделениями и должностными лицами, документооборот, стиль управления руководителя, трудовая дисциплина.

Если говорить о каждом государственном служащем в отдельности, то путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Для повышения эффективности государственного управления, ускорения социально-экономического развития России нужны новые кадры, ориентированные на удовлетворение интересов всего общества и каждого гражданина.

Проблемой, снижающей эффективность государственной гражданской службы, является большое количество ограничений и запретов для государственных служащих. Так, в отличие от известных норм законодательства о труде, регулирующих порядок приема на работу, ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной

гражданской службе Российской Федерации» устанавливает ограничения для граждан, которые поступают на государственную службу и гражданских служащих, в том числе связанных с родственниками, утратой и приобретением гражданства, предоставления заведомо ложных сведений и подложных документов и так далее. Также для гражданского служащего предусмотрены запреты, в том числе значительная их часть связана с имущественными правами служащего и членов его семьи, такие как запрет на предпринимательскую деятельность, приобретение ценных бумаг, получение подарков и вознаграждений за свою деятельность и др. [3]

Однако, закрепив множество вариантов действий, для государственных служащих не были созданы необходимые механизмы развития мотивации и стимулирования для обеспечения добросовестной и эффективной работы рассматриваемой категории работников. До сих пор нет четко выраженной системы социальных гарантий государственных служащих: размер денежного содержания не соответствует уровню их ответственности [5].

Социокультурные факторы — это преобладающие жизненные ценности, установки, культурные традиции. Сотрудники, осуществляющие свою профессиональную трудовую деятельность в одном органе должны иметь одинаковую систему норм, ценностей и взглядов, которые касаются направления работы этого органа. Так же к социокультурным факторам можно отнести наличие в коллективе корпоративной культуры, которая может являться эффективным средством управления персоналом.

Социально-психологические факторы характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают у работников соответствующий психологический настрой. К таким факторам можно отнести систему мотивации (нематериальной); межличностные отношения между сотрудниками, руководителями и подчинёнными; возможность совершенствовать свои знания и умения, профессионально развиваться путём получения дополнительного образования, повышения квалификации; продвижение по службе; справедливое распределение объемов работы;

признание и одобрение со стороны коллег и руководства за вклад в общее дело и др.

Нематериальную мотивацию предусматривает ст. 55 ФЗ №79:

- награждение почетной грамотой государственного органа;
- поощрение Президента Российской Федерации;
- поощрение Правительства Российской Федерации;
- присвоение почетных званий Российской Федерации;
- награждение знаками отличия Российской Федерации;
- награждение орденами и медалями Российской Федерации.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих также нормативно закреплено и гарантируется в ст. 62 ФЗ №79 и Указе Президента от 21.02.2019 № 68 "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации". [3]

Социально-психологические факторы являются одними из самых важных в мотивации служащего добросовестно и эффективно выполнять свою работу. Об их важности в своей статье говорят Л.Л. Кифа, Е.В. Ерзамаева. Авторы приводят перечень социально-психологических факторов, соблюдая которые, работа в коллективе будет сплоченной и эффективной:

- информирование сотрудников о целях и задачах, подлежащих исполнению при служебной деятельности;
- доброжелательные отношения между всеми участниками коллектива;
- умение сотрудников в межличностных конфликтах находить оптимальные варианты решений;
- построение доверительных отношений между сотрудниками;
- субсидиарная ответственность каждого члена коллектива за проделанную работу;
- сплоченность коллектива. [6]

Помимо этого на психологический климат в коллективе влияют личностные качества его участников: коммуникабельность, организованность,

чувство ответственности, трудолюбие, вежливость, пунктуальность, тактичность, а так же инициативность.

Обобщив то, о чём сказано выше, следует отметить, что социально-психологический климат в организации создается больше внутри личности, формируя ее настрой, который показывает уровень взаимопонимания в коллективе, условия и индивидуальные предпочтения в работе. Для того чтобы достигнуть эффективности деятельности в организации, следует правильно распределять требуемую трудовую нагрузку между работниками коллектива, опираясь на их индивидуальные и коллективные возможности. В то время как доброжелательная атмосфера в коллективе окажет только положительное влияние на его развитие и совместную деятельность. Такой социально-психологический климат в организации откроет множество возможностей как для организации в целом, так и для отдельного ее сотрудника.

Таким образом, профессиональная деятельность государственных гражданских служащих, с одной стороны, зависит от объективных общественно-политических, экономических условий, а с другой – от способов реализации «внутренних характеристик личности» в новых формах и средствах управления. Государственная служба – особая сфера деятельности, и к ней применимы далеко не все общепринятые методы и способы, которые подходят для других сфер деятельности.

Эффективная работа государственного аппарата во многом определяется професионализмом и компетентностью государственных гражданских служащих. Именно они принимают прямое участие в разработке различных аспектов государственной политики. В конечном итоге от них в большой степени зависит административный потенциал государства, то есть способность выдвигать ясные цели и устанавливать чёткие приоритеты, а также добиваться их осуществления. Государственная служба является важнейшим механизмом государственного управления, а занятые в ней работники обеспечивают выполнение задач и функций органов государственной власти.

Для того, чтобы добиться повышения эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, а значит и гражданской службы в целом, необходимо одновременно и комплексно учитывать все четыре группы факторов.

Список литературы

1. Брыкова С. С. Проблема оценки эффективности деятельности государственных служащих в России // Молодой ученый. - 2018. - №25. - С.58.
2. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. – 2016. - №4. – С.25.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета», № 162, 31.07.2004.
4. Воронина Л. И., Радченко Т. Е. Анализ теоретико-методологических и нормативно — правовых основ проведения комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих // Вопросы управления – 2015 - № 6- С. 196.
5. Астафьева А. С. Проблемы эффективности государственной гражданской службы России // Молодой ученый. – 2018. - №40. – С. 29.
6. Кифа Л.Л., Ерзамаева Е.В. Социально-психологические факторы эффективного труда работников // Современные научные исследования и инновации. – 2016. - № 12. - С. 55.