

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**МЕХАНИЗМ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студента 4 курса 421 группы
направления 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление
Социологического факультета
Маткеримова Азима

Научный руководитель
профессор, д.с.н.

подпись, дата

С.Г. Ивченков

Зав. кафедрой
профессор, к.ф.н.

подпись, дата

И.А.Бегина

Саратов 2025

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Исследование влияния института государственной службы на работу органов исполнительной и муниципальной власти является важным в контексте обеспечения эффективности государственного управления. На протяжении длительного времени в России наблюдаются серьезные проблемы, связанные с функционированием государственной службы:

- Недостаточная прозрачность системы отбора кадров на государственную службу;
- Отсутствие специализированного органа управления;
- Низкий уровень технологий управления персоналом на госслужбе.

Эти факторы в совокупности создают негативную картину, характеризующую систему управления государственной службой как малоэффективную. Необходимо провести более глубокий анализ и разработать меры для повышения качества работы государственных органов.

В современном мире, где динамичные изменения требуют от государственных структур оперативности и гибкости, важно обеспечить повышение эффективности работы государственных служащих. Ключевым фактором становится качество управления любым органом власти и оказываемых чиновниками услуг, поскольку именно от этого зависит корректное функционирование и успешное развитие государства.

Однако, несмотря на важность данной проблематики, существует недостаточное количество научных исследований, посвященных темам построения организационной модели управления государственной службой в России. Это пробел в знаниях сдерживает развитие сферы государственного управления и требует более глубокого изучения.

Повышение эффективности государственной службы в России необходимо для обеспечения эффективности государственной машины в целом. Создание действенной модели управления государственной службой

становится актуальной задачей, которая требует комплексного подхода и внимания со стороны научного сообщества и государственных структур.

Степень научной разработанности. В современной отечественной научной литературе активно обсуждаются вопросы государственной службы, на которые обращают внимание такие исследователи, как Борщевский Г.А., Головина А.А., Жукова С.М., Смоленцева Е.А., и Юрьева О.В. Эти ученые в своих работах предлагают разносторонний анализ и прогнозы развития государственной службы в современном обществе.

В трудах Гарафутдинова Н.Я., Горина В.Н., Гарафутдиновой Н.Я., Гудкова А.А., Поляковой Н.В., Смоленцевой Е.А. обнаружены множество проблем, связанных с прохождением государственной службы. Одной из таких проблем является отсутствие четкого и эффективного механизма отбора кандидатов на государственную службу. Это приводит к тому, что на должности занимают люди, не обладающие необходимыми знаниями и навыками.

Кроме того, в трудах указанных авторов отмечается проблема коррупции в государственной службе. Непрозрачность процессов и отсутствие контроля способствуют распространению коррупционных практик, что негативно сказывается на эффективности работы государственных органов.

Другой проблемой, выявленной исследователями, является недостаточное развитие системы карьерного роста в государственной службе. Отсутствие стимулов и возможностей для профессионального развития приводит к демотивации сотрудников и негативно влияет на их работоспособность.

Изучение профессиональной деятельности государственных служащих позволяет не только выявить сильные и слабые стороны их работы, но и предложить рекомендации по улучшению работы аппарата государственного управления. Результаты исследований ученых, таких как Андреев Д.А., Герасименко Д.А., Михалевой И.В., Решетниковой Д.С., могут послужить

основой для разработки эффективных стратегий управления персоналом и повышения эффективности государственных органов.

Объектом бакалаврской работы выступает институт государственной службы РФ.

Предметом исследования является процесс прохождения государственной службы.

Целью бакалаврской работы является выделение критериев оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Для выполнения поставленной цели следует решить ряд **задач**:

- проанализировать институт государственной службы в России;
- рассмотреть процесс прохождения государственной службы в РФ;
- выделить критерии оценки деятельности государственных гражданских служащих.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения и списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, эмпирическая база исследования.

В первом разделе «Теоретико-методологические аспекты государственной службы в Российской Федерации» описывается история госслужбы современной России. Появление специализированных государственных органов – Совета по вопросам гос. службы при главе государства и Совета по кадровой политике, а также Управления по проблемам государственной службы в составе АП РФ – позволило сделать некоторый шаг в динамике формирования российской организационной реальности управления государственной службой.

Особое внимание уделяется выделению понятия. Та деятельность, которая составляет содержание госслужбы, имеет ряд признаков, позволяющих отличить ее от иных смежных видов:

- деятельность служебная, под которой понимается исполнение специфических публично-правовых обязательств, возложенных непосредственно на госслужащих в соответствии с профилем государственной службы;

- деятельность профессиональная - к гражданам, занимающим должности госслужбы, предъявляются профильные квалификационные требования;

- деятельность, нацеленная на обеспечение реализации полномочий ограниченного круга субъектов: РФ; ее субъектов; лиц, занимающих государственные должности.

Законодательство формирует структуру государственной службы, непосредственно в которую включаются ГГС, а так же военная, правоохранительная служба. ГГС Российской Федерации – это такой вид госслужбы, являющий собой профессиональную служебную работу на должностях ГГС в нашей стране по исполнению полномочий органов власти разного уровня, а так же лиц, занимающих государственные должности в нашей стране, и лиц, занимающих государственные должности в регионах РФ.

ГГС разделяется на федеральную, а так же государственную гражданскую службу региона РФ. Как указывает Т.В. Нечаева, важную специфику гражданской службы в регионах Российской Федерации нужно искать в двух плоскостях:

1) Исходя из специфики системы органов госвласти в регионах России, которую они устанавливают отдельно в соответствии с конституционным строем и едиными порядками организации законодательных, а так же исполнительных органов госвласти, в том ряду с учетом сферы собственных и переданных полномочий государственных органов регионов;

2) Необходимо учитывать разницу в российских регионах в отношении построения кадровых ресурсов и устоявшихся национально- культурных традиций, которые влияют, в том числе, на организационную вариабельность гражданской службы.

Все три ветви гражданской службы (федеральной власти) не подчиняются друг другу, а функционируют на основах конвенционализма. Размещенные по федеральной горизонтали, они организуют свою работу друг с другом при написании законов и различных юридических актов, при разрешении совместных служебных вопросов.

С позиции организации федеральная ГС - административно-управленческая система, которая включает в себя аппараты ветвей федеральной госвласти. В ее число включены гражданские службы всех палат ФС, аппаратов Президента, правительства, а так же всевозможных министерств и ведомств, федеральных судов, прокуратуры. В целом данные гражданские службы организуют федеральную административную власть, являющуюся (совместно с политической властью) важной составляющей федеральной госвласти.

Во втором разделе «Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы» в первую очередь выделяются два основных способа занятия должностей государственной ГС: по конкурсу и методом назначения. По единому правилу поступление на службу для замещения должности ГС или замещение гражданским служащим иной должности проводится по итогу конкурса, когда иное не указано в законе.

В законодательстве России «конкурс» понимается как оценка профессиональной квалификации претендентов на замещение должности ГС, их соответствия прописанным квалификационным требованиям к конкретной должности гражданской службы. Для организации конкурса для занятия вакантной должности ГС юридическим актом профильного государственного органа созывается конкурсная комиссия. В ее число включают представителя нанимателя или уполномоченные им сотрудники, представитель профильного органа по управлению ГС, а также, в случае необходимости, представители научных, образовательных учреждений. В ходе конкурса комиссия дает оценку кандидатам исходя из предоставленных документов об образовании, нахождении на гражданской или другой госслужбе, опыт трудовой

деятельности, и на основе конкурсных механизмов с применением таких способов оценки как индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, анкетирование, написание реферата, тестирование по темам, связанным с выполнением должностных обязанностей исходя из выбранной вакантной должности ГС. Однако, для повышения его качества и прозрачности, мы думаем, что необходимо осуществить ряд мероприятий, нацеленных на его оптимизацию:

1) сформировать единые комиссии для организации конкурса при органе по управлению ГС по профильным категориям и объединениям должностей государственной ГС (постоянные участники конкурсной комиссии - представители структуры по управлению госслужбой, а так же независимые эксперты; временные – сотрудники соответствующего госоргана, для занятия вакансии государственной ГС которого организуется конкурс;

2) исходя из п. 1 ч. 15 ст. 70 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», когда происходит неправомерный отказ в принятии на ГС, человек может обратиться с иском в суд. Разбор этой категории дел усложнено сложностями доказательств, нивелировать которые возможно только методом закрепления на уровне законов такой нормы, которая предусматривает обязательство государственного органа не только проводить видеозапись, но и предоставлять возможность записи такого видео непосредственно самим конкурсантам.

Специалист только начавший трудиться на государственной службе нуждается в активном развитии для чего и придумано наставничество. Эта, достаточно новая кадровая технология, являет собой форму организации профессионального становления, совершенствования и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей ГС, предполагающую передачу опыта и навыков от несколько более квалифицированных людей, менее опытным, а также помощь в обеспечении их профессионального совершенствования. Задачей наставничества выступают оказание помощи государственным ГС в их профессиональном

развитии, обретении профессиональных навыков реализации служебных обязательств, адаптация в своем коллективе, а также приобретении дисциплинированности.

Важнейшая роль в построении высококвалифицированного кадрового аппарата на государственной ГС принадлежит аттестации. Аттестация чиновника является собой «проверку» для определения того насколько он подходит для той должности которую занимает. Сущность аттестации определяется следующим образом - это служебное обязательство государственного гражданского служащего системно проходить проверку профессиональных, психологических и деловых свойств для оптимальной реализации кадровой политики конкретного государственного органа.

Другой формой оценки профессиональной службы чиновников является квалификационный экзамен. Смысл данной процедуры состоит в разрешении вопроса о вероятности присвоении классного чина исходя из замещаемой должности. Задачей проведения квалификационного экзамена выступает оценка профессионального уровня чиновника.

В третьем разделе «Оценка деятельности государственных гражданских служащих» определяются критерии оценки госслужащих. Под качеством работы государственного гражданского служащего имеется понимание отношения достигнутых итогов к потраченным ресурсам. Оценка итогов с точки зрения потраченных ресурсов эффективность производится с оценкой заданных критериев результативности, исходя из чего очевидно, что эффективность – это функция двух составляющих - полученного результата и потраченных ресурсов.

Процедура оценки итогов работы чиновника должна включать в себя ряд этапов:

- 1) Идентификация процедур, целей и задач;
- 2) Формулирование и выбор структуры показателей и критериев результативности;
- 3) Разработка стандартов (процедур и нормативов);

4) Оценка итогов процесса с позиции затрачиваемых ресурсов и учетом критерия результативности (постановка критерия эффективности);

5) Определение баланса эффективности, сопоставление итогового состояния показателей и требований стандартов (технологических регламентов).

Одним из важных показателей оценки выступает эффективность работы и качество подготовки кадрового состава чиновников. С июля 2016 года внесли значимые изменения в процедуры прохождения государственной гражданской службы. В частности, вступившие в силу Федеральные законы от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» узаконили новые требования к уровню образованности государственных служащих в связи с категориями должностей. Так требования для впервые поступающих на службу и тех, кто уже проходит государственную службу на должности руководящих, весьма ужесточились. В частности, занимать руководящие должности ГГС могут только специалисты и магистры, но для остальных, безусловно, необходимо повышение уровня образования претендующих через структуру дополнительного образования, требования к которой аналогично поменялись. Для должностных лиц или муниципальных служащих те требования что предъявляются к полученной специальности и направлению подготовки кандидата на службу исходя из утвержденных в законодательстве изменений могут указываться представителем работодателя. ФЗ прописано новое требование к тем людям, которые желают занять должность ГГС, муниципальной службы, и к тем служащим, которые ныне работают в структурах.

Сегодня одним из важных направлений улучшения системы государственного управления в России является рост эффективности работы государственных структур. Для внедрения метода оценки, созданного Указом главы государства от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях

совершенствования системы государственного управления» Минэкономразвития РФ была организована ревизия всех функций государственных учреждений, на базе которой сформированы механизмы оценки жителями качества работы руководителей территориальных органов и федеральных органов исполнительной власти (структурных подразделений), глав территориальных органов гос. внебюджетных фондов и их региональных отделений. Указанная оценка должна проводиться, в том числе и на базе социальных сетей и с использованием мнения сетевых сообществ. Уже в 2014 году во многих коммерческих предприятиях Англии и США, а именно около 30% компаний использовали социальные сети для подбора сотрудников. Порядка 70% организаций применяют указанный инструмент для проверки информации о работниках. Для нашей страны внедрение социальных сетей достаточно новый инструмент работы кадровых служб. Социальные сети в нашей стране используют меньше 10% компаний. И фактически нет предприятий, для которых соц. сети были ключевым инструментом в нахождении и оценке персонала.

В заключении подведены итоги бакалаврского исследования, согласно которым гражданская служба в России представляет собой важный элемент функционирования государства, обеспечивающий реализацию полномочий органов власти на всех уровнях. Она является профессиональной служебной деятельностью на должностях государственной гражданской службы (ГГС), осуществляемой гражданами России и ее регионов. Государственная служба, в свою очередь, представляет собой служение государству, выполнение поручений от него за определенное вознаграждение, включая выполнение задач и функций государства в государственных органах.

Важно отметить, что все три ветви гражданской службы федеральной власти в России не являются подчиненными друг другу, а функционируют на основах конвенционализма. Размещенные на федеральной горизонтали, они взаимодействуют друг с другом при разработке законов, принятии юридических актов и решении совместных служебных вопросов. Гражданская

служба играет ключевую роль в обеспечении эффективного управления государственными делами и поддержании стабильности в системе государственного управления.

В течение долгой истории России существовали многочисленные способы назначения на государственную службу. Они включали передачу должностей по наследству, продажу, жребий, назначение, конкурс, избрание, и даже проигрыши в азартных играх. Однако, в соответствии с единым правилом, поступление на госслужбу для замещения должности государственного служащего или замещение другой должности гражданским служащим проводится только по результатам конкурса, если иное не указано в законе.

В процессе государственной гражданской службы применяются различные методы развития и оценки служащих. Они помогают определить эффективность и профессионализм государственных служащих, а также способствуют их карьерному росту и развитию. Эти методы включают оценку результатов работы, проведение тренингов и семинаров, а также возможность участия в профессиональных программах и образовательных курсах.

Кроме того, государственная служба предоставляет возможность для повышения квалификации и обучения. Служащие имеют доступ к различным образовательным ресурсам и программам, которые помогают им расширить свои знания и навыки в своей области. Это позволяет им быть в курсе последних тенденций и инноваций, а также применять их в своей работе.

В целом, государственная гражданская служба является важным инструментом управления государством. Она обеспечивает эффективное функционирование государственных органов и обеспечивает качественное предоставление государственных услуг гражданам. Поэтому, развитие и оценка служащих играют ключевую роль в обеспечении эффективности и профессионализма государственной службы.

Важность аттестации в формировании квалифицированного кадрового аппарата на государственной службе не может быть недооценена. Этот

процесс представляет собой не просто проверку соответствия должности, но и ключевой инструмент для оптимизации кадровой политики государственных органов. Проведение аттестации требует тщательного анализа и оценки различных аспектов работы госслужащего.

Следует отметить, что выводы аттестационной комиссии должны основываться на объективных данных и фактах, а именно:

- Оценке отзывов непосредственного начальства о работе сотрудника;
- Анализе показателей качества труда и профессиональных навыков;
- Результатам аттестационных процедур, направленных на выявление профессионального и этического уровня госслужащего.

Для обеспечения эффективности аттестации необходимо также уделить внимание следующим аспектам:

- Четкому нормативному закреплению процедур аттестации с учетом различных категорий и групп должностей;
- Определению не только профессиональных, но и моральных и нравственных качеств чиновников.

Такой подход позволит не только оценить соответствие кандидата должности, но и способствует формированию эффективного и этичного кадрового состава в государственных органах.

Важным аспектом государственной службы является подробное нормативное закрепление аттестационных процедур. Они должны учитывать не только профессиональные, но и моральные и нравственные качества чиновников, а также учитывать категории и группы должностей и их функциональную принадлежность.

Одним из неотъемлемых элементов прохождения государственной службы является квалификационный экзамен. Он является важной формой оценки профессиональной службы чиновников и позволяет решить вопрос о возможности присвоения классного чина в соответствии с замещаемой должностью. Главной задачей проведения квалификационного экзамена является оценка профессионального уровня чиновника.

Важно отметить, что квалификационный экзамен должен быть четко структурирован и охватывать все необходимые аспекты работы чиновника. Он должен включать тестирование знаний, умений и навыков, а также оценку моральных и нравственных качеств. Такой подход позволяет более объективно оценить профессиональную подготовку и компетентность чиновника.

Кроме того, проведение квалификационного экзамена должно осуществляться независимыми экспертами, чтобы исключить возможность субъективного влияния на результаты оценки. Это гарантирует объективность и надежность процедуры и способствует поддержанию высоких стандартов профессионализма в государственной службе.

Таким образом, нормативное закрепление аттестационных процедур и проведение квалификационного экзамена являются важными инструментами для определения профессионального уровня и компетентности чиновников. Эти процедуры позволяют гарантировать эффективность и качество государственной службы, а также поддерживать доверие общества к государственным органам.

Актуальные вопросы управления включают в себя применение методов оценки качества работы служащих и поиск путей для ее повышения. Однако решение этой задачи сталкивается с определенными сложностями. Одна из них заключается в отсутствии единой теоретической, методологической и нормативной базы, которая бы определяла и структурировала понятие эффективности деятельности чиновника. Другим аспектом этой проблемы является организация конкретных единых критериев и параметров для оценки эффективности труда чиновников.

Чтобы система функционировала нормально, каждый служащий органа власти должен осознавать связь между своими обязанностями и стратегическими целями отдела и органа. Это позволит им более эффективно выполнять свою работу и вносить вклад в общую цель организации.

Одним из возможных путей повышения качества работы служащих является обеспечение им необходимых знаний и навыков. Например, проведение тренингов и семинаров по развитию профессиональных навыков может помочь служащим улучшить свою эффективность и результативность. Также важно установить четкие цели и ожидания от каждого служащего, чтобы они знали, что от них требуется и какие результаты они должны достичь.

Однако, необходимо помнить, что повышение качества работы служащих требует не только индивидуальных усилий, но и поддержки со стороны руководства. Руководители должны создать благоприятную рабочую среду, где служащие могут проявить свой потенциал и получить поддержку в своем развитии.

Таким образом, применение методов оценки качества работы служащих и поиск путей ее повышения являются актуальными задачами управления. Однако для их успешного решения необходимо разработать единую теоретическую и методологическую базу, а также организовать конкретные критерии и параметры для оценки эффективности труда чиновников. Кроме того, важно обеспечить служащих необходимыми знаниями и навыками, установить четкие цели и ожидания, а также создать благоприятную рабочую среду с поддержкой со стороны руководства.

Для эффективного улучшения деятельности государственных органов и органов исполнительной власти, необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

1. Важно уделить особое внимание работе государственного органа или органа исполнительной власти в рамках реализации своих функций и задач. Это позволит обеспечить более эффективное выполнение поставленных целей.

2. Одним из ключевых пунктов оценки является достижение запланированных индикаторов государственными органами и органами исполнительной власти в ходе реализации программ и проектов.

3. Также важно оценить работу государственного органа или органа исполнительной власти по предоставлению государственных и муниципальных услуг. Это позволит выявить возможные улучшения в этой сфере.

4. Не стоит забывать и об оценке работы государственных органов и органов исполнительной власти в части работы с обращениями граждан и организаций. Работа в этом направлении также играет важную роль в общей эффективности деятельности государственных структур.

Таким образом, усиление работы по оценке указанных объектов позволит повысить эффективность деятельности государственных органов и органов исполнительной власти, а также обеспечить более качественное предоставление услуг гражданам и организациям.