

УДК 331

DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-261-265

Система оценки государственных служащих: преимущества и проблемы**Верещагина Л.С.**

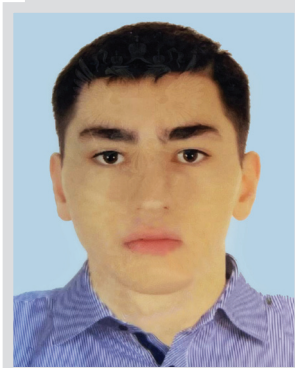
Доктор экономических наук, профессор кафедры отраслевого управления и экономической безопасности Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.

Ольхова Л.А.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и товароведения АНОО ВО Центрсоюза РФ Поволжского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации (Энгельс)

**Рашидов Д.Ф.**

Аспирант кафедры отраслевого управления и экономической безопасности Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.



Оценочная деятельность является одной из ключевых функций управления кадрами на государственной службе. Цель работы: на основе анализа теоретических аспектов и практической деятельности по реализации различных видов оценки в органах исполнительной власти региона выявить их преимущества и проблемы, определить направления совершенствования. Задачи работы: исследовать теоретические аспекты проведения оценочных процедур государственных служащих, провести анализ технологий оценки чиновников регионального Правительства, выявить сильные и слабые стороны данной системы. В ходе исследования применялись комплексный и системный подходы, методы сравнительного и статистического анализа, анкетирование. В работе представлены результаты анализа теоретических положений и практической деятельности по оценке персонала в региональных органах исполнительной власти: раскрыто содержание и нормативно-правовое обеспечение различных видов оценки государственных гражданских служащих, представлены преимущества и слабые стороны оценочных процедур. Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов и выводов в практической деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

Ключевые слова: система оценки персонала, аттестация, государственный служащий, органы государственной власти, собеседование, тестирование, кадровый резерв

Для цитирования: Верещагина Л.С., Ольхова Л.А., Рашидов Д.Ф. Система оценки государственных служащих: преимущества и проблемы // Вестник экономики, права и социологии. 2025. № 1. С. 261–265. DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-261-265.

Система оценки сотрудников в органах государственной власти является неотъемлемой частью управленческого процесса, направленного на обеспечение эффективной и качественной реализации ключевых функций государственных органов. Анализ данной системы позволяет систематизировать основные виды оценки, по которым проводится определение уровня профессиональных качеств и личностных характеристик государственных служащих, а также определить сложную структуру оценочного механизма.

Система оценки государственных служащих (на примере Саратовской области) исследована по четырём основным направлениям: оценке при проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, аттестации, текущей оценке и оценке при формировании кадрового резерва.

Порядок прохождения конкурса для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в Правительстве Саратовской области строго регламентирован и направлен на обеспечение прозрачности, справедливости и эффективности отбора кандидатов [1–3].

Конкурс проводится в два этапа: первый этап длится 30 дней, второй этап – не более 7 дней. Информация о конкурсе размещается на официальных ресурсах, таких как сайт Правительства Саратовской области и информационно-телекоммуникационная сеть «Новости Саратовской губернии», что обеспечивает реализацию принципов равенства доступа и прозрачности процедуры отбора на государственную службу. На первом этапе происходит оценка качеств участников на основе формализованных методик, стандартизированных тестов, групповых упражнений и специальных заданий, утверждённых отборочной комиссией, индивидуальных собеседований. Методы оценки кандидатов на вакантные должности в органах государственной власти: интервью, анкетирование, групповые упражнения, испытания по профессиональным пробам (аналитические материалы (реферат), тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей и полномочий вакантной должности и др.), психологические тестирования, организационно-управленческие игры [4; 5].

По результатам конкурса издается нормативно-правовой акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность государственной гражданской службы. По результатам отборочных испытаний в 2024 г. 27 % кандидатов были приняты на работу в Правитель-

ство области. Оценка потенциальных сотрудников включала анализ их профессиональной квалификации, опыта работы и коммуникативных навыков. Процедура конкурсного отбора является достаточно прозрачной, объективной, так как основана на использовании специальных программных продуктов, формализованных и неформализованных, количественных и качественных, индивидуальных и групповых методов оценки кандидатов

Аттестация государственных гражданских служащих (на примере служащих Правительства Саратовской области) регламентирована нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней [1; 3; 6]. График проведения аттестации ежегодно утверждается министром области – руководителем аппарата Губернатора области и доводится до сведения каждого аттестуемого гражданского служащего не позднее чем за месяц до начала аттестации. В течение одного месяца после проведения аттестации принимается решение о том, что гражданский служащий: а) подлежит включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; б) направляется для получения дополнительного профессионального образования; в) понижается в должности гражданской службы и подлежит исключению из кадрового резерва в случае нахождения в нем.

При проведении квалификационного экзамена Комиссия оценивает знания, навыки и умения (профессиональный уровень) гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов гражданских служащих, сложностью и ответственностью работы, выполняемой гражданскими служащими, на основе специальных экзаменационных процедур. На основании результатов квалификационного экзамена министр области – руководитель аппарата Губернатора области либо принимает решение о присвоении в установленном порядке классного чина гражданскому служащему, сдавшему квалификационный экзамен, либо направляет представление Губернатору области, который на основании анализа имеющихся материалов принимает окончательное решение, оформляемое постановлением, о присвоении служащему классного чина [4; 7].

В процессе исследования мнений сотрудников Правительства области об их отношении к обязательной для прохождения процедуре аттестации государственных служащих было опрошено 4,5 % всех работников (97 чел.), из них одна четвертая респондентов – руководители, три четвертых – специ-

алисты. В результате опроса определено, что 51 % государственных служащих полагают, что существующая процедура аттестации объективна, 17 % – что необъективна, на то, что данная оценочная процедура может быть усовершенствована, указали 32 % респондентов. 85,5 % участников опроса считают, что высокая оценка личности и трудовой деятельности государственного служащего способствует повышению его мотивированности и улучшению результатов работы. Само участие в процедуре аттестации и предоставление обратной связи по ее результатам воспринимается оцениваемыми как значимый стимул. По вопросу «Влияет ли аттестация и другие виды оценки служащих на социально-психологический климат в органах исполнительной власти?» ответ «влияет» выбрала четверть всех респондентов, на ответ «иногда влияет» указал 54,1 % опрошенных, 20 % полагают, что оценочные процедуры не отражаются на социально-психологическом климате в коллективе. На вопрос «Какие аспекты необходимо оценивать в первую очередь на государственной службе?» ответы распределились следующим образом: 43,2 % выбрали реальные достижения служащих, 16,8 % – имеющийся потенциал, 40 % отметили важность оценки обоих факторов.

Конкурс в кадровый резерв государственной гражданской службы области заключается в: оценке профессиональных и личностных качеств его участников на основании объективных профессионально значимых критериев; выявлении среди участников конкурса лиц, в наибольшей степени соответствующих требованиям для замещения резервируемой должности; обеспечении равных условий для всех участников конкурса в выполнении ими конкурсных заданий и процедур; соблюдении законных интересов и этических норм в отношении всех лиц, имеющих отношение к конкурсу. Конкурс на включение в кадровый резерв должностей, относящихся к группе младших должностей гражданской службы области, не проводится [3].

Текущая оценка персонала производится ежеквартально и включает анализ выполнения повседневных задач, участие в командной работе и проявление инициативы. В Саратовской области идет процесс внедрения процедуры оценки результативности работы руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений Правительства области в рамках системы оценки эффективности региональных органов власти [2; 8; 9].

Оценка эффективности работы органов исполнительной власти региона базируется на системе показателей, включающей как универсальные параметры, применимые ко всем структурам, так и индивидуальные, учитывающие особенности конкретной сферы государственного управления [3; 7].

Регулярная текущая оценка эффективности работы заместителей Председателей Правительства, ми-

нистров, глав муниципальных образований на основе *KPI* внедрена в области еще в 2022 г. По итогам оценки за год шести министрам областного Правительства была снижена зарплата на 5–10 % сроком на один год [10].

В тоже время не обеспечена практическая реализация системы ключевых показателей эффективности (*KPI*) на уровне линейных руководителей и исполнителей в структурных подразделениях Правительства области: советников, начальников управлений, референтов, консультантов. Ориентация на ключевые показатели с привязкой к стимулирующим денежным инструментам позволит всем государственным служащим более качественно выполнять работу, снизит количество недочетов, уровень коррупции, повысит лояльность населения органам исполнительной власти.

Система оценки персонала в Правительстве Саратовской области обладает рядом преимуществ и недостатков, которые важно учитывать при анализе ее эффективности. К преимуществам системы оценки государственных служащих можно отнести:

1. Регламентированность, всесторонность и комплексность оценки: проводится оценка при отборе на вакантные позиции, в процессе аттестации, при формировании кадрового резерва, в процессе текущей работы осуществляется оценка результативности труда руководителей органов исполнительной власти.

2. Объективность и справедливость: оценка основывается на валидных количественных и качественных методах, объективной информации, по закреплённой в нормативно-правовых актах процедуре; оценке подлежат только деловые, профессиональные качества и успехи в профессиональной деятельности. По результатам опроса более 50 % респондентов – государственных служащих региона считают процедуры оценки объективными.

3. Разнообразие методов оценки, которые включают: биографический и описательный, анкетирование, личностные опросники, профессиональное и психологическое тестирование, бально-факторный, эталонный методы, ранжирование, различные виды собеседований, пр.

4. Гласность, прозрачность процесса: система объективных критериев делает процесс оценки более прозрачным и понятным для сотрудников, материалы и итоги находятся в свободном доступе у оцениваемых.

5. Регулярность оценки и обратной связи, в процедурах оценки участвуют все сотрудники исполнительных органов власти за исключением категорий, указанных в соответствующих нормативных актах, уделяется большое внимание предоставлению регулярной и конструктивной обратной связи сотрудникам, что способствует их постоянному развитию и улучшению работы.

6. Использование федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», обеспечивающей осуществление кадровой работы в автоматизированном режиме, консолидацию информации о составе госслужащих, ведение электронного документооборота, информационно-аналитическое и нормативно-правовое сопровождение процесса персонал-менеджмента.

Среди недостатков системы оценки персонала на государственной службе можно указать:

1. Следует расширить использование компетентностного подхода, позволяющего оценить способность и готовность госслужащего выполнить работу по предлагаемой должности, потенциал карьерного роста;

2. Несовершенство сервисов по оценке и аттестации персонала в программе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» [10];

3. Существующая система оценки слишком традиционна и не всегда учитывает современные тенденции и технологии оценки персонала;

4. Загруженность руководства: высокая загруженность руководящего состава часто приводит к недостаточно глубокой оценке работы сотрудников, ограничиваясь формальными критериями, отзывы о работе иногда носят субъективный характер.

5. Аттестационные комиссии и комиссии по отбору кандидатов в кадровый резерв лишь «формально» независимы от руководства, не регламентированным остаётся вопрос об урегулировании конфликта интересов при проведении аттестации;

6. Недостаточное использование полученных в результате аттестации сведений в дальнейшей работе по улучшению качества государственной гражданской службы;

7. Система оценки результативности труда на основе *KPI* не распространяется на линейных руководителей и специалистов подразделений Правительства области.

Таким образом, предложения по совершенствованию рассмотренной системы оценки могут включать: уточнение перечня критериев для оценки руководителей и разработку ключевых показателей результативности для линейных руководителей и специалистов подразделений органов исполнительной власти, использование метода «360 градусов», который позволит оценить как компетенции, так и трудовое поведение, сопоставить различные точки зрения о личности чиновника; доработку модулей Единой информационной системы управления кадровым составом (ЕИСУКС) или интеграцию ЕИСУКС с ИС «1С: Оценка персонала» для автоматизации современных технологий оценки и аттестации персонала.

Система оценки чиновников непосредственно воздействует на их мотивацию к служению на благо общества и государства, общую работоспособность, лояльность и приверженность органам государственной власти. Эффективность данной системы существенно влияет на социально-психологический климат в органах государственной власти, обеспечивая высокую производительность и стремление к постоянному развитию у сотрудников.

Литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС Гарант.
2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СПС Гарант.
3. Закон Саратовской области от 02.02.2005 г. № 15-ЗСО «О государственной гражданской службе Саратовской области» // Официальный сайт «Законодательство России».
4. Иванова Н.А., Кублин И.М., Попов М.В. Человеческий капитал и его влияние на инновационное развитие компании // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2023. № 1 (37). С. 32–39.
5. Сладкова Н.М., Воскресенская О.А., Ясинская И.А., Горковенко Ю.Л. Лучшие кадровые практики в жизненном цикле преобразований // Государственная служба. 2022. Т. 24. № 1. С. 70–79.
6. Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 г. № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС Гарант.
7. Постановление Правительства Саратовской области от 14.09.2020 г. № 776-П «Об оценке результативности деятельности органов исполнительной власти области» // Официальный сайт «Законодательство России».

8. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Официальный сайт Президента России.
9. Указ Президента Российской Федерации от 04.02.2021 г. № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» // Официальный сайт Президента России.
10. Роман Бусаргин подвел итоги годовой работы системы КPI. URL: <https://gtrk-saratov.ru/roman-busargin-podvel-itogi-godovoj-raboty-sistemy-kpi>

Civil Servants' Assessment System: Advantages and Challenges

Vereshchagina L.S.

Yuri Gagarin State Technical University of Saratov

Olhova L.A.

Volga Region Cooperative Institute (branch) Russian University of Cooperation

Rashidov D.F.

Yuri Gagarin State Technical University of Saratov

Evaluation activities are one of the key functions of personnel management in the civil service. The purpose of the work: based on the analysis of theoretical aspects and practical activities on the implementation of various types of assessment in the executive authorities of the region, to identify their advantages and problems, to determine areas for improvement. Objectives of the work: to study the theoretical aspects of the assessment procedures of civil servants, to analyze the technologies for assessing officials of the regional Government, to identify the strengths and weaknesses of this system. The object of the work is the state authorities of the constituent entity of the federation, the subject of the work: the system of assessment of civil servants at the level of the constituent entity of the federation. During the study, an integrated and systematic approach, methods of comparative and statistical analysis, and a questionnaire were used. The work presents the results of the analysis of theoretical provisions and practical activities on personnel assessment in regional executive bodies: the content and regulatory framework for various types of assessment of state civil servants are disclosed, the advantages and weaknesses of the assessment procedures are presented. The practical significance of the work lies in the possibility of using the results and conclusions in the practical activities of state authorities and local self-government.

Keywords: personnel assessment system, certification, civil servant, government bodies, interview, testing, personnel reserve

