

# **О ВОПРОСАХ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «РЕФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2009-2013 ГОДЫ)»**

*Капустина Д.В.*

*Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия*

*The article deals with the implementation of the federal program to reform the civil service.*

Правительство РФ В 2005 году приняло Концепцию административной реформы в Российской Федерации. На основании плана мероприятий, утвержденного Концепцией, работа проводилась по регламентации деятельности государственных органов исполнительной власти, созданию сети многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг и переводу государственных услуг в электронную форму.

Планомерная работа по наведению порядка продолжается. Значительное улучшение качества жизни россиян – результат проведенной работы.

Результатами реализации Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах стало формирование нормативной и методической базы повышения качества исполнения государственных функций и предоставления государственных и муниципальных услуг, формирование механизмов управления и стимулирования реализации административной реформы.

В качестве целей административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах были выбраны следующие: повышение качества и доступности государственных услуг; ограничение вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства, в том числе прекращение избыточного государственного регулирования; повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти.

Важный результат этих лет - это принятие Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», которым впервые на законодательном уровне заложены основы для реализации основных мероприятий административной реформы.

Велась, также, работа по внедрению управления по результатам и проектного управления, в соответствии с Концепцией административной реформы. Результативные принципы организации деятельности государственных органов власти и органов местного самоуправления в основном внедрялись в рамках реформы бюджетного процесса:

ежегодно разрабатывались доклады о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования;

в 2008 году утверждены основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, целевые показатели и перечень проектов по реализации основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года;

была заложена законодательная база по формированию системы государственного задания в отношении услуг, оказываемых федеральными органами исполнительной власти и федеральными государственными учреждениями;

утверждены ведомственные целевые программы по повышению качества предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций.

Также, в целях повышения качества госслужбы была разработана Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» которая утверждена указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261. Цель федеральной программы – создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, который обеспечивает эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Федеральная программа включает в себя мероприятия, направленные на:

1. формирование системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института, на создание системы управления государственной службой;

2. внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

3. повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Мероприятия первого направления уже реализованы, действительно, система управления государственной службой была создана на всех уровнях государственной власти. Некоторые современные методы управления государственной службой основанные на выявлении проблем и препятствий, снижающих отдачу от деятельности государственных гражданских служащих также, имеют место в системе управления государственной службой.

Анализ научной литературы, аналитических и экспертных разработок показал, что единого системного подхода к толкованию понятия оценки эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, ее сущности и значения не существует. Не создана пока и приемлемая нормативно-правовая база оценки эффективности и результативности.

Оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти, компетентности государственных служащих и соответствия их замещаемым должностям проводится в процессе аттестации.

Проведенный анализ процесса аттестации государственных гражданских служащих показал, что на оценку их деятельности влияет большое количество требований к профессиональным знаниям, навыкам и умениям, личным качествам государственного служащего, а также, сроки, нормативы и объем выполнения функций, закрепленных в должностном регламенте. Это может звучать странно, но до сих пор считается, что это единственные показатели, которые могут быть количественно измерены. А, собственно оценку результатов профессиональной служебной деятельности предлагается проводить субъективно, на основании характеристики непосредственного руководителя.

Очевидно, что перечисленные виды показателей не позволяют достичь заявленной цели аттестации государственных гражданских служащих и оценить результаты их профессиональной служебной деятельности. А методы, используемые для оценки результатов не отражают сути деятельности государственного служащего – эффекта воздействия на управляемую им подсистему.

Показатели, применяемые для оценки результативности деятельности гражданских служащих не содержат критериев, отражающих конечные эффекты служебной деятельности, т.е. оценка соответствия государственного служащего замещаемой должности совершенно не связана с изменениями в состоянии целевой группы потребителей государственных услуг, а также степени достижения целей и задач органов власти в целом.

Поэтому говорить о реализации третьего направления Федеральной программы пока не приходится.

## Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

2. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 об утверждении Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»;

3. Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе»;

4. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».