

**Оценка показателей повышения эффективности и результативности работы  
кадровых служб контрольно-надзорных органов**

**Научный руководитель – Барабашев Алексей Георгиевич**

***Пяткина Любовь Олеговна***

*Студент (магистр)*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет  
социальных наук, Москва, Россия  
*E-mail: lubasik\_pyatkina@mail.ru*

В условиях нестабильности экономической системы и продолжающегося кризиса государственного управления обостряется проблема повышения результативности государственной службы и эффективности государственного управления в целом при сокращении ресурсов, направляемых на содержание органов государственной власти. При этом наблюдается тенденция увеличения объема исполняемых государственных функций [1]. Сохранение как минимум достигнутого уровня эффективности государственного управления в сложившейся ситуации требует критической оценки адекватности распределения кадровых ресурсов целям и задачам государственной политики в целом.

В связи с этим в последние годы государственными органами все чаще предпринимаются попытки определения в качестве вектора своей сферы деятельности достижение предельно возможной эффективности и результативности государственного управления в реализации кадровой политики посредством применения различных показателей, методик и оценочных инструментов.

В целях единообразия обеспечения исполнения полномочий государственных органов и надлежащего взаимосвязанного применения положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ) Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработана и внедрена в практику Методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов [2] (далее - методика оценки, показатели эффективности и результативности соответственно).

Актуальность разработки настоящей методики оценки вызвана вовлеченностью государственного управления в процессы совершенствования проведения кадровой политики государственными органами. Однако существующие механизмы и предлагаемые инициативы представляются недостаточными для урегулирования существующего дисбаланса в области разработки показателей и оценки эффективности и результативности как отдельных структурных подразделений, так и всего государственного органа.

Тему работы актуализируют сохраняющиеся в российском обществе кризисные явления, которые влекут за собой потребность в качественном улучшении государственного управления в целом.

На основе представленных сведений осуществлен мониторинг достижения кадровыми службами органов показателей эффективности и результативности работы, посредством заполнения таблицы показателей эффективности и результативности, предусмотренной разделом III методики оценки, с содержанием конкретной информации о наличии документов, реализации процессов и достижении показателей индикаторов. Также выявлены рекомендуемые траектории совершенствования кадровой работы конкретных органов на основе анализа данных.

### Источники и литература

- 1) 1. 1. Клименко А.В., Клищ Н.Н. Можно ли сэкономить на бюрократии? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. №3, С. 90-109 (с.7)
- 2) 2. 2. Методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/strategy/1> (дата обращения: 23.01.2019 г.)