

© Людмила Анатольевна Запольнова

кандидат юридических наук, доцент,

Владимирский филиал РАНХиГС,

г. Владимир

e-mail: ezaolnova@hotmail.com

Zapolnova Lyudmila A.

Candidate of Law,

Associate Professor,

Vladimir branch of RANEPa,

Vladimir

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Development of information technologies in assessing the effectiveness of professional activities of state and municipal employees

***Аннотация.** Роль информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих является очень важной и незаменимой. В современном мире, где информационные технологии проникают во все сферы жизни, использование ИКТ в государственном и муниципальном секторе становится необходимостью для повышения эффективности работы и обеспечения качественного предоставления государственных услуг. Это также упрощает управленческие процессы, позволяя тем самым государственным и муниципальным служащим более эффективно исполнять свои служебные обязанности.*

***Annotation.** The role of information and communication technologies (ICT) in the professional activities of state and municipal employees is very important and irreplaceable. In the modern world, where information technology is penetrating into all spheres of life, the use of ICT in the public and municipal sectors is becoming necessary to improve work efficiency and ensure the quality provision of public services. It also simplifies management processes, thereby allowing state and municipal employees to perform their official duties more effectively.*

***Ключевые слова:** информационно-коммуникационные технологии, государственные услуги, профессиональная деятельность, государственные и муниципальные служащие, оценка эффективности.*

***Keywords:** information and communication technologies, public services, professional activity, state and municipal employees, efficiency assessment.*

Широкое развитие цифровых технологий и их активное внедрение во всех сферах общественной жизни приводят к изменению существующих приемов и методов работы. Процесс цифровизации уже давно охватил сферу государственного и муниципального управления, что в современном мире является необходимым условием для оперативного реагирования и принятия решений, однако возникает ряд проблем, среди которых следует особенно

отметить проблему информационной открытости органов государственной власти населению.

Реализуемая в России новая модель государственного управления направлена на повышение эффективности и результативности деятельности государственных и муниципальных служащих посредством использования открытого диалога с институтами гражданского общества, экспертными и бизнес-сообществами, поэтому политическим руководством страны принимаются необходимые меры. Так, в 2014 году была принята Концепция открытости федеральных органов исполнительной власти [4], в которой главной задачей госорганов выступает организация взаимодействия с гражданами при принятии управленческих решений.

Сейчас идёт глобальная цифровизация, которая выражается во внедрении цифровых технологий, ИКТ и искусственного интеллекта во все сферы жизни. Это не обошло и государственное управление.

Это можно наглядно представить на базе использования сервисов Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.

В качестве примера можно рассмотреть современные подходы кадровых служб к формированию кадрового состава. Первое - объявления федеральных органов исполнительной власти по вакантным должностям и приём документов от претендентов с использованием сервисов Единой информационной системы (рисунок 1).

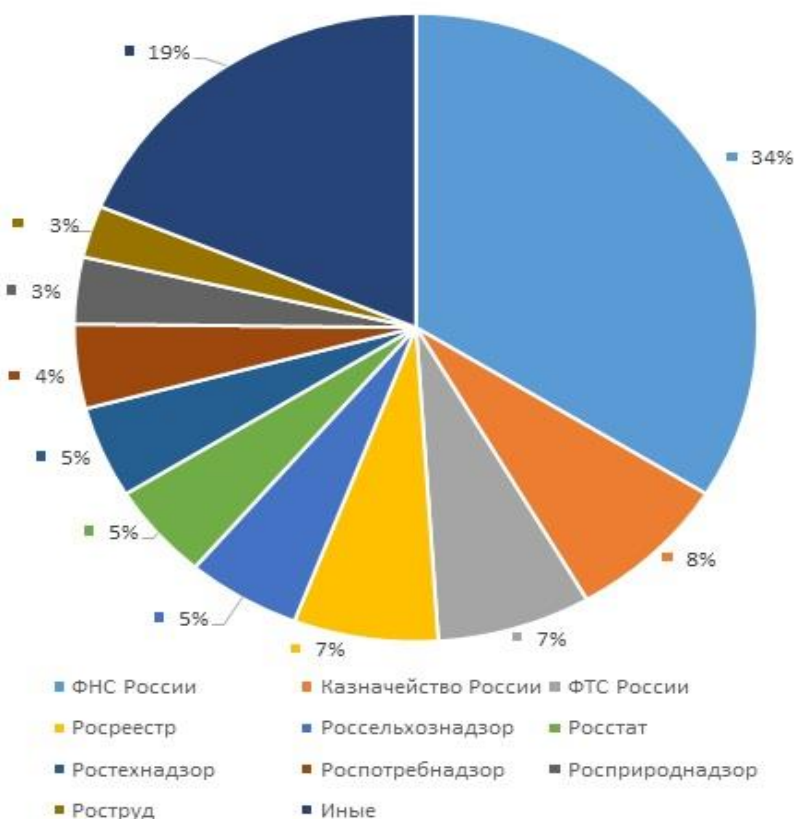


Рис. 1. Федеральные органы исполнительной власти, разместившие наибольшее количество объявлений в I квартале 2024 года на базе ЕИС

Второе – аналогичные подходы используют органы государственной власти субъектов Российской Федерации (рисунок 2).

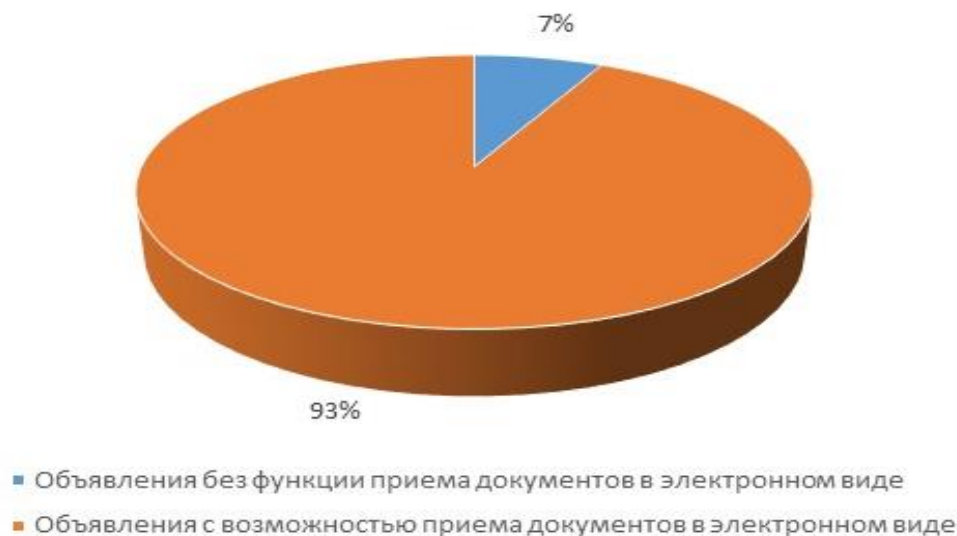


Рис. 2. Объявления, размещенные в I квартале 2024 г. органами государственной власти субъектов Российской Федерации с возможностью подачи документов в электронном виде

Информационно-коммуникационные технологии стали неотъемлемой частью профессиональной деятельности государственных муниципальных служащих, предоставляя им целый ряд преимуществ в работе. Однако на пути к оптимальному использованию информационных технологий возникают и некоторые проблемы, включая необходимость соответствия безопасности и защите данных. Единственным путём преодоления этих вызовов является постоянное обучение и развитие в области ИКТ. Таким образом, государственные и муниципальные служащие должны стремиться к использованию ИКТ как к средству оптимизации служебных процессов и повышения эффективности своей работы.

В научной литературе справедливо отмечается, что «оценка является неотъемлемым и важнейшим элементом в структуре управления трудом управленческого персонала. Она представляет собой определенную систему, имеющую достаточно сложную структуру, позволяющую выполнять регулятивную функцию в отношении деятельности оцениваемых управленческих сотрудников и руководителей» [6].

В оценке государственных служащих, на наш взгляд, необходим интегральный подход, который предполагает устойчивость определенных критериев (рисунок 3). Они должны исходить из задач государственного органа и его кадровой службы.



Рис. 3. Критерии оценки государственных служащих

В государственных органах могут использоваться различные схемы распределения полномочий по проведению всесторонней оценки (подписанию отзыва и его согласованию).

При выставлении оценок руководителем учитываются объем, качество и сроки выполнения гражданским служащим, находящимся в его непосредственном подчинении, задач и подготовки документов, проявленные профессиональные знания и навыки, анализируется его служебное поведение при взаимодействии с представителями государственных органов, иных организаций, гражданами. Кроме того, руководителем принимается во внимание информация, содержащаяся в годовом отчете о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, с учетом годового плана целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В случае небольшого количества сотрудников в структурном подразделении государственного органа всесторонняя оценка может проводиться руководителем подразделения. В случае большой численности структурных подразделений государственного органа полномочия по всесторонней оценке могут быть делегированы заместителю руководителя структурного подразделения государственного органа. При этом разрабатываются и используются карты эффективности и результативности деятельности служащего (рисунок 4).

В целях проведения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего используется карта эффективности и результативности – документ, содержащий цели профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, показатели эффективности и результативности и их характеристики, а также информацию о результатах оценки эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.

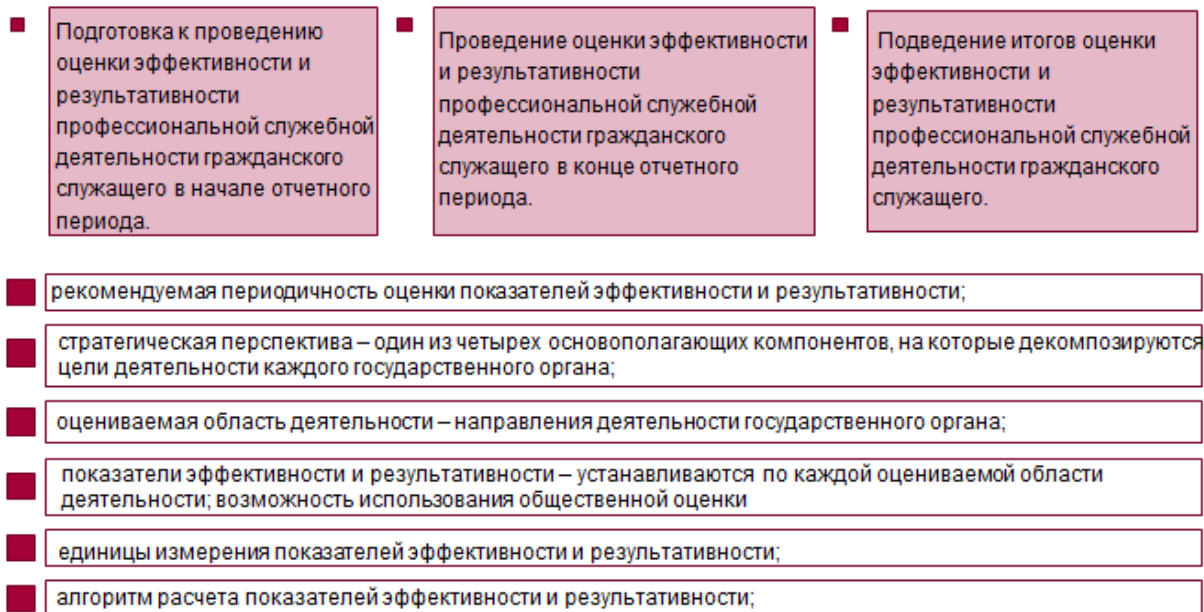


Рис. 4. Карты эффективности и результативности деятельности государственного служащего

Также существует федеральный проект «Цифровое государственное управление» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», реализуемой в рамках государственной программы «Информационное общество». Данный проект направлен на достижение национальной цели «Цифровая трансформация», которая определена Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [3]. Ключевой целевой показатель, характеризующий достижение национальной цели – увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 % к 2030 году.

Данный национальный проект предполагает цифровую трансформацию государственного управления, которая обеспечит новый уровень предоставления услуг, необходимых для повышения качества жизни граждан и развития бизнеса.

Как уже отмечалось, развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) существенно повлияло на процессы в различных сферах общества, в том числе и на государственную и муниципальную службу. В настоящее время использование ИКТ становится неотъемлемой частью профессиональной деятельности государственных муниципальных служащих.

Если говорить об актуальности использования ИКТ в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, то следует отметить:

- улучшение эффективности работы: ИКТ позволяют автоматизировать рутинные задачи, упрощают доступ к информации и улучшают коммуникации, что ведет к повышению производительности и качества работы служащих;

- оптимизация бюрократических процессов: с помощью ИКТ можно автоматизировать процессы учета, отчетности и административных процедур, что помогает сократить бюрократическую нагрузку и ускорить принятие решений;

- улучшение доступа к информации: благодаря ИКТ служащие имеют возможность получать доступ к актуальной информации из разных источников в режиме реального времени, что помогает им принимать обоснованные решения.

Суть роли ИКТ в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих выражена, прежде всего, в следующих моментах:

- обмен информацией: ИКТ позволяют эффективно передавать информацию между различными службами, учреждениями и организациями, что обеспечивает более быстрое и эффективное выполнение служебных задач;

- автоматизация рабочих процессов: ИКТ позволяют автоматизировать выполнение каждодневных задач, таких как заполнение документов, обработка информации, контроль выполнения поручений и т.д. Это приводит к сокращению времени на выполнение таких задач и его перераспределению;

- улучшение коммуникаций: ИКТ обеспечивают эффективные и быстрые способы коммуникации между служащими, например, электронная почта, совместная работа над документами, видеоконференции. Это способствует снижению времени на согласование и принятие решений, а также повышает качество коммуникации внутри организации.

Также ИКТ предоставляют возможность проведения мониторинга и анализа данных для принятия обоснованных решений. С использованием специализированного программного обеспечения и систем управления государственные служащие могут наглядно отслеживать и анализировать различные параметры, такие как уровень предоставления услуг, эффективность и результативность исполнения задач. Это позволяет лучше планировать и оптимизировать работу.

Основные показатели эффективности исполнения служебных обязанностей государственными и муниципальными служащими могут меняться в зависимости от конкретной должности, но можно выделить несколько общих показателей, таких как профессионализм, что является важным показателем, который направлен на оценку умения применять профессиональные навыки, связанные с должностью; не менее важными показателями являются точность выполнения задач и соблюдение установленных сроков. Государственные и муниципальные служащие должны

ориентироваться на интересы и потребности общества. Они должны быть готовы служить гражданам и оперативно реагировать на их запросы, обеспечивая высокий уровень обслуживания и удовлетворение потребностей граждан. В связи с этим еще одним показателем эффективности служащего является коммуникация и способность работать в команде. Служащие должны быть способными четко и ясно выражать свои мысли и идеи, а также сотрудничать с коллегами и заинтересованными сторонами. Также служащие должны действовать в соответствии с правилами и нормами, следовать этическим принципам и проявлять уважение к конфиденциальности, честности и достойному поведению.

Данные показатели основаны на требованиях к служебному поведению гражданского, муниципального служащего, отражённые в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральном законе от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1, 2].

В этом плане важная роль отводится общественной оценке деятельности служащих (рисунок 5).

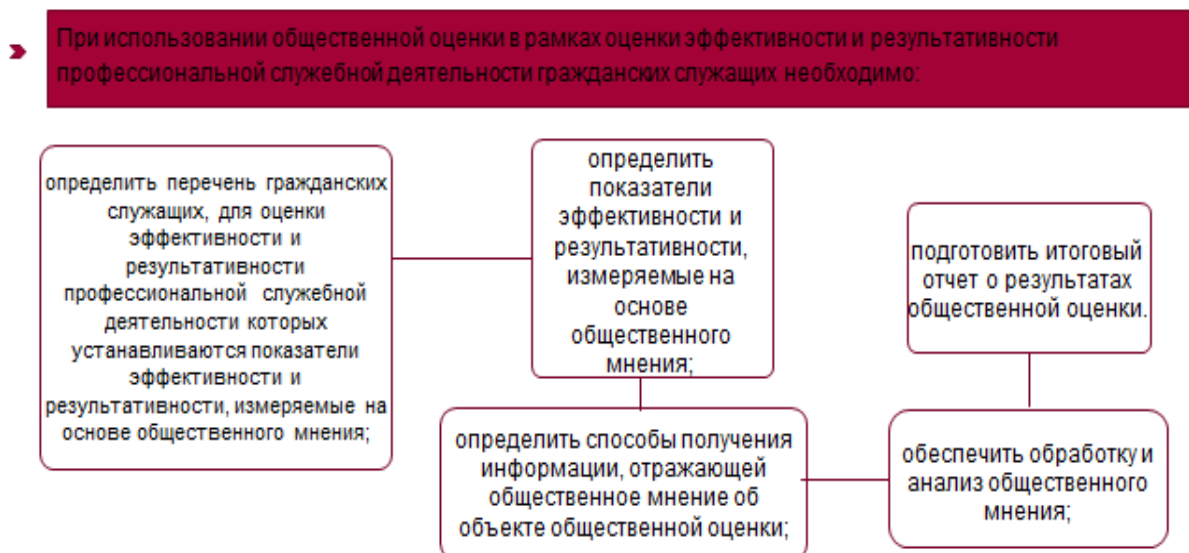


Рис. 5. Мероприятия по проведению общественной оценки служащих

Важно отметить, что каждая должность может иметь свои уникальные показатели эффективности, которые определяются требованиями и целями конкретной работы. Поэтому руководители и органы власти могут разрабатывать дополнительные критерии эффективности в соответствии с конкретными потребностями.

Оценка эффективного исполнения служебных обязанностей государственными и муниципальными служащими является сложным и многогранным процессом. Одна из основных проблем оценки эффективности – это субъективность, ведь оценка может зависеть от личных предпочтений, предвзятостей или субъективного восприятия. Это может привести к несправедливой оценке и ущемлению прав служащих. Из чего вытекает

следующая проблема – отсутствие четких критериев оценки. Необходимо разработать ясные и конкретные критерии оценки, которые будут ориентированы на результаты и достижения в работе. Также важной проблемой является отсутствие мотивации и стимулирования самих служащих. Если оценка не сопровождается соответствующей системой мотивации и стимулирования, то служащие могут не испытывать достаточного побуждения к повышению эффективности исполнения своих обязанностей. Необходимо обеспечить четкую связь между оценкой эффективности и вознаграждением или преимуществами по службе.

Для улучшения оценки эффективности выполнения обязанностей государственных и муниципальных служащих можно рекомендовать проведение следующих мероприятий.

1. Разработка четких и объективных критериев оценки: необходимо определить конкретные показатели и стандарты, по которым будет проводиться оценка. Критерии должны быть прозрачными и понятными для всех служащих.

2. Стоит рассмотреть внедрение системы обратной связи, в которую будут включены не только непосредственные руководители, но и коллеги, подчиненные и даже внешние пользователи услуг. Это позволит получить более объективную и всестороннюю картину о работе служащего.

3. Оценку следует проводить прозрачно и объяснять результаты служащим. Они должны понимать, какие критерии были использованы, как было выполнено измерение и какие выводы были сделаны. Это поможет создать доверие и понимание процесса оценки.

4. Необходимо создать системы мотивации и вознаграждения, которые будут связаны с результатами оценки. В ст. 26 Федерального закона № 25-ФЗ указано, что виды поощрения муниципального служащего и порядок его применения устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ. В случае, если служащие смогут получить бонусы или повышение в должности в зависимости от оценки их труда, это станет стимулом к улучшению исполнения обязанностей.

5. Оценка должна быть сопровождена планом развития и обучения для служащих. Они должны иметь возможность проходить обучение и развиваться, чтобы улучшать свои показатели и эффективность служебной деятельности.

Реализация данных мероприятий может помочь улучшить оценку эффективности выполнения обязанностей государственных и муниципальных служащих, сделать ее более объективной, справедливой и мотивирующей.

Таким образом, проведенный анализ возможностей и ограничений внедрения информационных технологий в систему государственного и муниципального управления показывает, что этот процесс будет получать свое дальнейшее развитие. Обусловлено это закономерной тенденцией к

открытию новых возможностей в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 2 марта 2007г. № 25-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 10, ст. 1152.
3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 года № 474 // Рос. газ. – 2020. – 23 июля.
4. Об утверждении Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти: Распоряжение Правительства РФ от 30.01.2014 № 93-р // СПС «КонсультантПлюс».
5. Беседина О. И., Зновенко Д. И., Малахова Е. В. Инновационные методы в кадровой политике // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – № 1 (19). – С. 3-10.
6. Васильев А.А. Информационные технологии в управлении // Перспективы науки и образования. – 2015. – № 4 (16). – С. 76-82.
7. Куликова Е. С., Пустовит А. А. Применение цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики // Умная цифровая экономика. – 2023. – Т. 3. – №1. – С. 38-41.