

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2021, №1, Том 13 / 2021, No 1, Vol 13 <https://esj.today/issue-1-2021.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/29ECVN121.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Жигун Л.А., Симутова Д.В. Модернизация системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих // Вестник Евразийской науки, 2021 №1, <https://esj.today/PDF/29ECVN121.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Zhigun L.A., Simutova D.V. (2021). Modernization of the effectiveness growth criteria assessing system of state civil servants professional activities. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(13). Available at: <https://esj.today/PDF/29ECVN121.pdf> (in Russian)

Жигун Леонид Александрович

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала

ФГОБУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Москва, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления»

Доктор экономических наук, профессор

E-mail: manpseu@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7751-4144>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=798952

Симутова Дарья Викторовна

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Аспирант Департамента психологии и развития человеческого капитала

E-mail: simutova.d@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=930183

Модернизация системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих

Аннотация. Статья посвящена модернизации системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Министерства экономического развития Российской Федерации.

Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих остается одной из основных целей российского кадрового менеджмента. При этом реализация данной задачи требует современных адаптивных инструментов и способов управления эффективностью деятельности государственных гражданских служащих.

Одним из способов управления и повышения эффективности деятельности госслужащих являются системы, основанные на критериях эффективности деятельности. Однако, чаще всего, системы критериев эффективности деятельности в государственном управлении являются устаревшими или недостаточно адаптированными к условиям конкретного государственного органа. Это обуславливает актуальность модернизации системы критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

В ходе исследования на основе анализа и синтеза основных подходов к определению термина модернизация выявлены его ключевые признаки.

Авторами в результате анализа научной литературы выявлены основные требования, характеризующие инновационные, рациональные, развитые системы критериев роста эффективности деятельности госслужащих.

Данные требования легли в основу опроса, проведенного в Минэкономразвития России. В опросе приняли участие 330 государственных гражданских служащих Министерства.

На основе данных, полученных в ходе опроса, предложены рекомендации по модернизации системы критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих Минэкономразвития России.

В результате проведенного исследования предложена модернизированная система критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Минэкономразвития России, а также доказано ее соответствие ключевым признакам модернизации.

Ключевые слова: модернизация; эффективность; инновационность; критерии роста эффективности; признаки модернизации; государственные гражданские служащие; профессиональная служебная деятельность

Введение

Основным направлением совершенствования системы государственного управления в Российской Федерации является повышение его эффективности, а одной из целей российского кадрового менеджмента остается повышение эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Реализация задачи обеспечения эффективности деятельности госслужащих требует современных инновационных подходов к управлению эффективностью профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Перспективны подходы, развиваемые А.В. Сапроновой (2015) [1], Н.Ф. Аляутдиновым, А.И. Галкиным (2015) [2], А.В. Зинченко, Е.В. Слепцовой (2016) [3], А.М. Ветитневым, П.В. Волощуком (2016) [4], Т.В. Лесиной, Д.А. Черновым (2018) [5], которые основаны на критериях эффективности профессиональной служебной деятельности служащих.

В практике современного российского государственного менеджмента часто системы критериев эффективности деятельности на государственной гражданской службе быстро устаревают, не адаптивны, не отвечают актуальным условиям служебной деятельности в конкретном государственном органе. Данные проблемы обуславливают актуальность и научные изыскания по модернизации системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Исходным пунктом модернизации системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих служит установление основных признаков модернизации.

Процесс модернизация обладает совокупностью признаков, свойственных современному обществу, а цели данного процесса достигаются при условии его соответствия современным требованиям [6]. Таким образом, результатом модернизации будет являться достижение признаков обновленности и актуализации по критериям оценки состояний объекта модернизации.

Такой признак как инновационность в понятии модернизация раскрывается в определениях П.И. Прока (2013) [7], И.В. Макаровой (2010) [8], В. Федотовой (2000) [9].

По мнению П. Дальстрема (P. Dahlström, 2002), модернизация характеризуется как признаком рационализации, так и признаком эффективности. Тем самым, объект под воздействием процесса модернизации приобретает признаки рационализации и эффективности [7; 10].

По мнению ряда авторов, (В. Федотова (2000) [9], С.С. Шаши (S.S. Shashi, 2007) [11], П. Штомпка (1996) [12] и Т. Фукс (T. Fuchs, 2013) [13]) модернизация также обладает признаком развитие объекта.

В результате анализа определений, исследуемого нами явления, в качестве основных выявлены следующие признаки понятия «модернизация»:

- актуальность;
- инновационность;
- эффективность;
- рациональность;
- развитие.

Далее детальнее проанализируем выделенные признаки.

Целью исследования является развитие методических основ модернизации системы критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности (КРЭД) госслужащих Минэкономразвития России, удовлетворяющих требованиям к КРЭД по ключевым признакам модернизации.

Методы и материалы

Областью исследования являются организационно-управленческие отношения, складывающиеся в процессе модернизации системы КРЭД.

В качестве методов исследования авторами использовались методы анализа и синтеза, сравнения, обобщения, применены методы документарного и онтологического анализа, социологического опроса госслужащих.

Источниками обоснования полученных выводов и результатов служат научные работы российских и зарубежных авторов, нормативно-правовые акты Российской Федерации, локальные акты и методические документы Минэкономразвития России, данные опроса, проведенного в Минэкономразвития России в 2019 году в целях оценки систем КРЭД Минэкономразвития России.

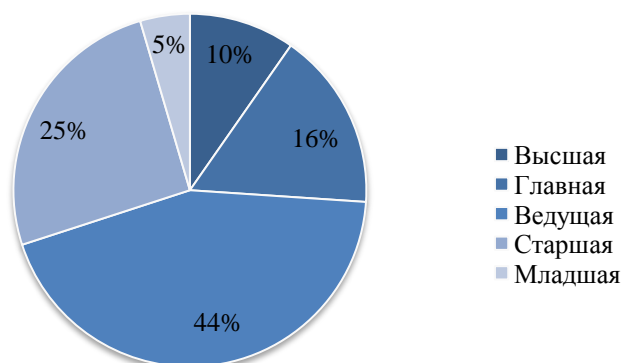


Рисунок 3. Соотношение респондентов по группам должностей (составлено автором)

В исследовании выполнен анкетный опрос 330 госслужащих Минэкономразвития России, из них: 101 мужчина (30,61 %) и 229 женщин (69,39 %).

Соотношение респондентов по группам должностей представлено на рисунке 3.

Основную часть опрошенных (44 %) составили государственные служащие, занимающие должности ведущей группы должностей Минэкономразвития России. Доля госслужащих старшей группы должностей составила 25 %, а главной и высшей групп должностей государственной гражданской службы – 16 % и 10 % соответственно. Меньше всего (5 %) из опрошенных замещают должности младшей группы должностей.

Ключевые признаки модернизации

Средством оценки состояния механизма модернизации системы КРЭД Минэкономразвития России служат признаки объекта модернизации. Исходным из них является *актуальность*, которая обеспечивается при соблюдении соответствия механизма современным условиям и требованиям.

При таком условии рост эффективности служебной и профессиональной деятельности неотделим от признака *инновационный*. По своему содержанию признак *инновационности* означает новый или значительно усовершенствованный, обеспечивает качественный рост эффективности, актуальный для сферы применения [14]. Кроме того, инновационность придает объекту воздействия такие дополнительные признаки, как актуальность и рост (развитие) эффективности (рис. 1).

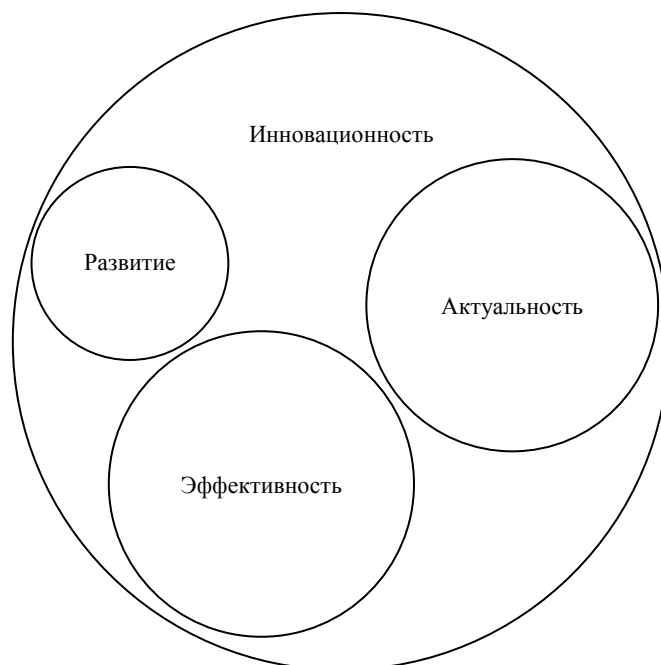


Рисунок 1. Состав категории инновационность (составлено автором)

Обобщенно по Д. Гашко (2011), понятие *инновационный* означает новый или значительно усовершенствованный, характеризует качественный рост эффективности, актуальный для сферы применения [14].

Признак *эффективность* или рост эффективности, в свою очередь, рассматривается нами как характеристика «достижения целей государственного органа власти в минимальный срок, с высоким уровнем качества, с минимальными издержками, в заданных условиях, отвечающих современным требованиям» (рис. 2) [15].

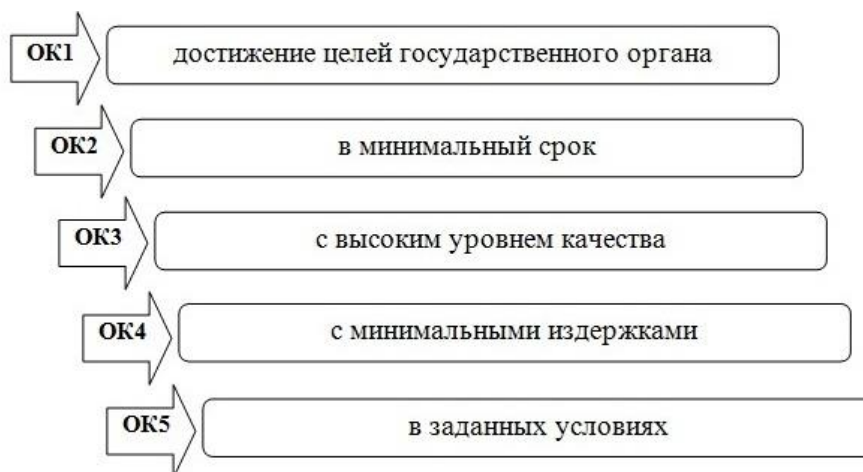


Рисунок 2. Основные КРЭД

Минэкономразвития России (составлено автором на основе: [10])

Такой признак модернизации как *рациональность* обуславливает наличие признаков пропорциональности, обоснованности, целесообразности, удобства.¹

Равным образом признак *развитие* характеризует изменение качественных характеристик объекта, его состава или структуры,² что также присуще модернизации.

Исходя из результатов исследований авторов, оценивавших управление ростом эффективности деятельности, приходим к выводу, что инновационные, рациональные, развитые системы КРЭД должны отвечать следующим требованиям:

- прозрачности и понятности [2; 3];
- достижимости [16];
- содержать конкретные, четко сформулированные КРЭД [16];
- обеспечивать обратную связь [2; 3];
- содержать оптимальное количество показателей [4].

В рассматриваемом аспекте оценим ныне действующие системы критериев эффективности профессиональной служебной деятельности (ПСД) служащих Минэкономразвития России.

Результаты и их обсуждение

На основе проведенного анализа распорядительных, регламентирующих и методических документов Минэкономразвития России нами выявлены три системы КРЭД:

¹ Словарь синонимов – Режим доступа: URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_synonims/152685/рациональность (дата обращения: 20.01.2021).

² Большой энциклопедический словарь – Режим доступа: URL: <https://gufo.me/dict/bes/%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%98%D0%95> (дата обращения: 18.01.2021).

1. система КРЭД, которая закреплена в типовом должностном регламенте гражданских служащих;³
2. система критериев эффективности деятельности, закреплённая в Форме расчета надбавки за особые условия государственной гражданской службы;⁴
3. система КРЭД, содержащаяся в приказе Минэкономразвития России от 21 сентября 2017 года № 472.⁵

Результаты проведенного в Минэкономразвития России опроса выявили недостаточную информированность госслужащих Министерства о применяемых системах оценки их поведения через системы КРЭД: 37,58 % опрошенных затруднились ответить (таблица 1). Еще 28,79 % опрошенных считают, что их деятельность не оценивается на основе критериев эффективности деятельности, а 32,12 % государственных служащих считают, что оценка эффективности деятельности осуществляется частично (таблица 1). Данные результаты отражают неразвитую практику применения систем КРЭД в Минэкономразвития России.

Таблица 1

Результаты вашей работы оцениваются на основе критериев эффективности профессиональной служебной деятельности?

№ п/п	Варианты ответа	Количество (чел.)	Количество (%)
1	Да	2	0,61
2	Нет	95	28,79
3	Частично	106	32,12
4	Затрудняюсь ответить	124	37,58
5	Другое: на основе невыполнимого КЭД	3	0,91
Итого		330	100,00

Составлено автором

Полученные данные опроса свидетельствуют также о непрозрачности применяемых систем КРЭД Министерства, а неразвитое практическое применение подтверждает неактуальность систем критериев роста эффективности ПСД Минэкономразвития России.

При исследовании причин неэффективности КРЭД 47,88 % респондентов отметили, что оценить деятельность госслужащих на основе КРЭД невозможно, а 29,39 % считают, что КРЭД установлены некорректно (таблица 2). Полученные результаты тоже свидетельствуют о неактуальности, непрозрачности и неконкретности КРЭД служащих Минэкономразвития.

³ Приказ Минэкономразвития России от 4 февраля 2019 года № 41 «Об утверждении примерного должностного регламента федерального государственного гражданского служащего Министерства экономического развития Российской Федерации».

⁴ Филаткина М.В. Совершенствование организации оплаты труда государственных гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05: защищена 14.02.12: утв. 26.01.12. – М., 2012. – 174 с.

⁵ Приказ Минэкономразвития России от 21.09.2017 № 472 «Об утверждении Положения о порядке выплаты премий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим, а также работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации».

Таблица 2
Причина неэффективной оценки КРЭД госслужащими в Минэкономразвития России

№ п/п	Причина	Количество ответов (чел.)	Количество ответов (%)
1	некачественное информирование или его отсутствие	130	39,39
2	оценка осуществляется эффективно	0	0
3	некорректные КРЭД	97	29,39
4	оценить деятельность госслужащих на основе КРЭД невозможно	158	47,88
5	некорректно распределена ответственность за достижение целей между исполнителями, подразделениями, госорганами	65	19,70
6	недостаток ресурсов	104	31,52
7	сопротивление со стороны персонала	93	28,18
8	я не компетентен в этом вопросе	25	7,58

Составлено автором

Еще 39,39 % опрошенных отметили некачественное информирование или его отсутствие, что указывает на непрозрачность системы КРЭД и низкое качество обратной связи в ней. Кроме того, 31,52 % респондентов выбрали вариант «недостаток ресурсов». Это также свидетельствует о сложности и трудоемкости практического применения действующих систем КРЭД, что является следствием наличия в Министерстве трех разнонаправленных систем КРЭД, содержащих большое количество неточных и неактуальных критериев.

Одним из основных требований систем оценки к системам КРЭД является их достижимость. В целях оценки систем КРЭД на соответствие данному требованию респондентам было предложено ответить на утверждения: *Я могу повлиять на достижение КРЭД* и *Я точно знаю, что является результатом моей профессиональной служебной деятельности и могу повлиять на его достижение*. Результаты опроса представлены на рисунках 4 и 5.

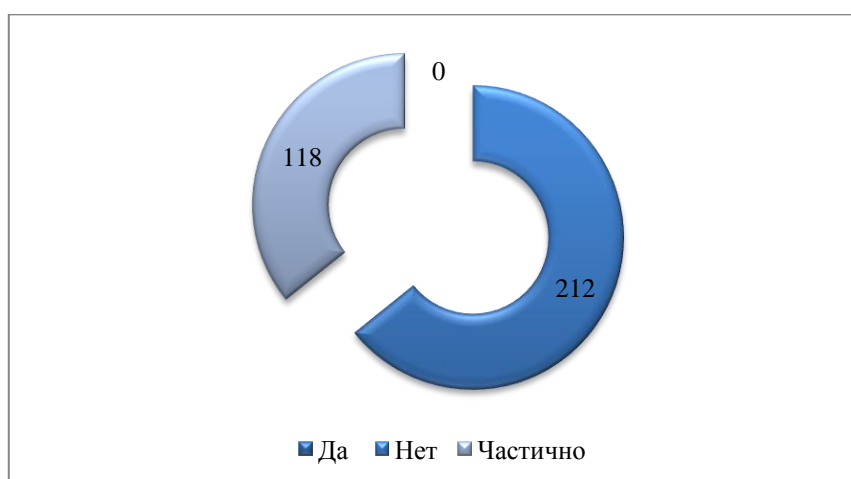


Рисунок 4. *Я могу повлиять на достижение КРЭД, чел. (составлено автором)*

Итак, 64,24 % из 330 респондентов считают, что не могут повлиять на достижение КРЭД, а остальные 35,76 % респондентов отметили, что могут повлиять на них только частично (рис. 4). Следовательно, критерии действующих систем оценки роста эффективности приемлемы не всем госслужащим.

Несмотря на достаточное наличие в системе управления Минэкономразвития России регламентированных КРЭД, 36,67 % опрошенных не всегда знают, что является результатом их труда и не могут повлиять на достижение результата (рис. 5). Тем самым этой части госслужащих недостает мотивов к эффективной деятельности.

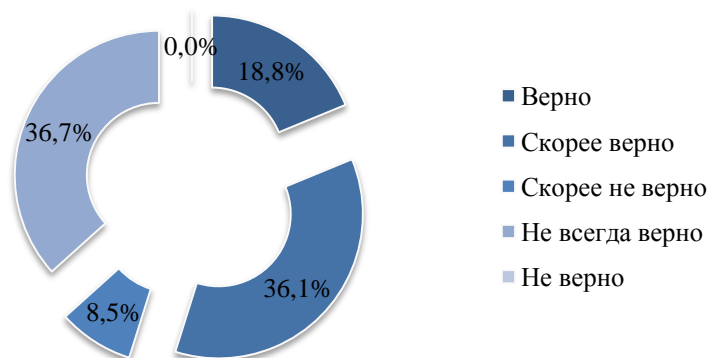


Рисунок 5. Я точно знаю, что является результатом моей профессиональной служебной деятельности и могу повлиять на его достижение (составлено автором)

В целом результаты опроса свидетельствуют, что применяемые в Минэкономразвития России системы критериев роста эффективности деятельности не вполне удовлетворяют требованию *достижимость*. Онтологический анализ формулировок критериев роста эффективности деятельности, содержащихся в действующих в Министерстве системах КРЭД также показал, что часть из них можно охарактеризовать как неточные, сложные и неактуальные, частично дублирующие друг друга.

Таким образом, на основании проведенного исследования нами выполнена оценка качества систем КРЭД Минэкономразвития России, в результате которой выявлено, что применяемая в механизме управления система КРЭД является непрозрачной, неконкретной и недостижимой, чем подтверждена необходимость ее модернизации.

В целях определения направлений модернизации системы КРЭД Минэкономразвития России и на основе мнения государственных гражданских служащих оценим состояние фактически сложившихся условий ее применения. Наиболее существенные из них представлены на рисунке 6.



Рисунок 6. Условия ПСД работников Минэкономразвития России, % (составлено автором)

В результате опроса выявлено, что 63,64 % респондентов отмечают непрофессионализм и некомпетентность ряда специалистов, что обуславливает необходимость сохранения в КРЭД признака *профессиональная компетентность*.

Сопротивление новшествам со стороны руководства и сопротивление новшествам со стороны персонала выбрали 26,97 % и 35,15 % респондентов соответственно. При этом 34,55 % отметили недостаток обратной связи, а еще 50,91 % отмечают наличие в деятельности утаивания и сокрытие информации от коллег. Открытость информации не выбрал ни один респондент. Кроме того, 20,3 % респондентов испытывают трудности при поиске информации, необходимой для осуществления профессиональной служебной деятельности. Следовательно, сложившиеся условия не вполне благоприятны для осуществления эффективной профессиональной служебной деятельности.

Как видно из данных рисунка 6, 58,18 % респондентов отметили высокую напряженность профессиональной служебной деятельности, что обуславливает необходимость учета данного условия в качестве дополнительного критерия, влияющего на рост эффективности ПСД.

В соответствии с гигиеническими требованиями к оценке условий эффективного труда, служащих составляющей критерия напряженности профессиональной служебной деятельности, являются признаки *интенсивность* и *сложность* профессиональной деятельности. Для модернизации системы оценки через системы КРЭД нами предложено исключить из них признаки *сложность* и *интенсивность*, а вместо них внедрить критерий *напряженность профессиональной служебной деятельности*, который адекватно отражает степень соответствия систем КРЭД современным условиям модернизации.

На рисунке 7 представлены наиболее актуальные характеристики модернизации условий ПСД госслужащих Минэкономразвития России.

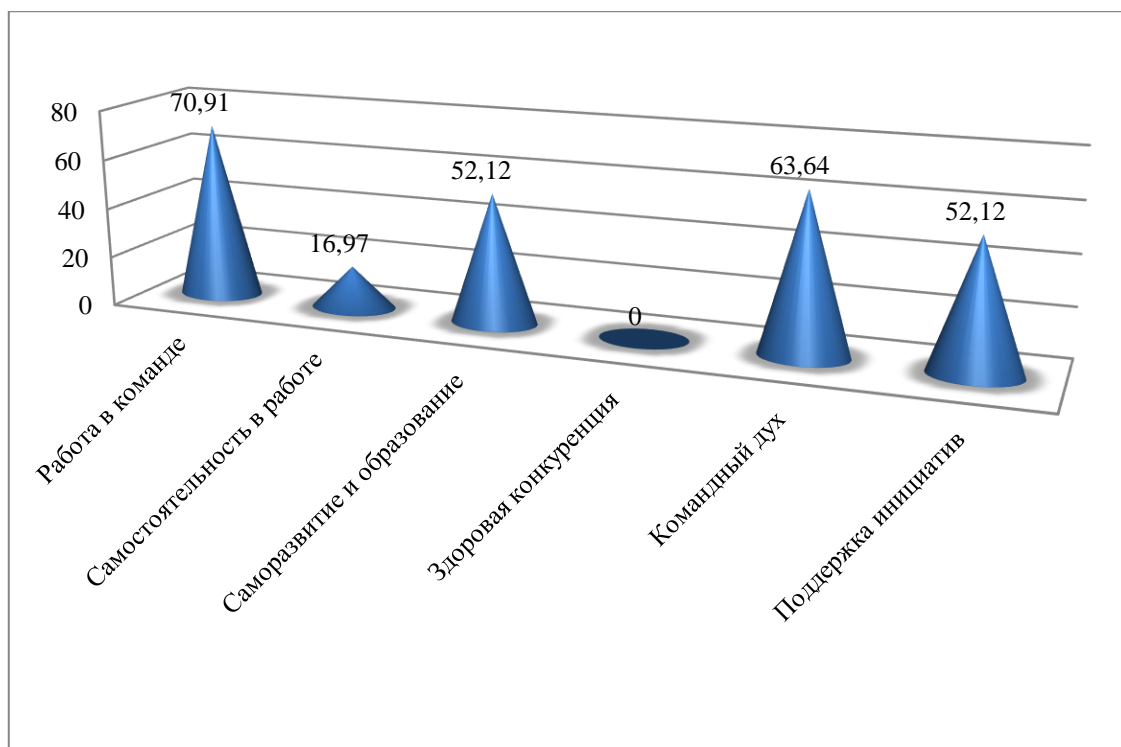


Рисунок 7. Степень необходимости модернизации условий ПСД госслужащих Минэкономразвития России, % (составлено автором)

Оценка степени необходимости модернизации условий ПСД показала, что 70,91 % респондентов ценят работу в команде, 63,64 % – командный дух, тогда как самостоятельность в работе – только 16,97 %. Еще 52,12 % ценят поддержку инициатив. Значимость саморазвития и образования отметили 52,12 % респондентов. Следовательно, степень соответствия требованиям модернизации условий ПСД по разным признакам неравномерна и варьирует от 0 до 70,91 %.

На основе полученных данных о степени необходимости модернизации условий ПСД в системах КРЭД и приведения их в соответствие современным требованиям нами предложено внедрение дополнительных критериев эффективности деятельности.

Поскольку полученные данные отражают недостаточные профессионализм и компетентность части госслужащих, то это обуславливает необходимость сохранения в КРЭД признаков *профессиональная компетентность* и *анализ информации*.

Потребность укрепления командного духа и повышения эффективности обмена информацией, а также развития и передачи компетенций, обуславливает модернизацию КРЭД за счет внедрения следующих трех групп критериев:

1. командные: работа в команде, командное лидерство;
2. работа с информацией: поиск информации, анализ информации;
3. развитие: саморазвитие развитие и обучение других.

Потребность снижения сопротивления госслужащих новшествам модернизации, обуславливает необходимость сохранения и развития в КРЭД критериев *гибкость и готовность к изменениям* для всего кадрового состава Министерства. В целях стимулирования и поддержания инициатив по внедрению новшеств, нами предложен критерий *степень инновативности* для служащих, замещающих должности государственной гражданской службы «начальник отдела», а также должности категории «руководители».

Преимущества модернизированной системы

В результате проведенного исследования нами предложена модернизированная система КРЭД (таблица 3).

Таблица 3

Модернизированная система КРЭД

№ п/п	КРЭД	Признаки модернизации				
		Инновационность			Рациональность	Развитие
		Актуальность	Эффективность	Новизна		
1	качество выполненной работы		+			
2	рациональность использования ресурсов/издержки		+		+	
3	сроки исполнения поручений		+			
4	степень достижения поставленных задач, исполнение планов		+			+
5	количество выполненных задач и достигнутых целей и планов		+			+

№ п/п	КРЭД	Признаки модернизации				
		Инновационность			Рациональность	Развитие
		Актуальность	Эффективность	Новизна		
6	напряженность профессиональной служебной деятельности	+		+	+	+
7	степень самостоятельности и ответственности				+	
8	работа в команде	+		+		
9	командное лидерство*	+		+		
10	поиск информации	+		+		
11	анализ информации*	+				+
12	саморазвитие	+		+		
13	развитие и обучение других*	+		+		
14	гибкость и готовность к изменениям	+				+
15	степень инновативности*	+		+		
16	профессиональная компетентность	+				
17	стрессоустойчивость				+	+
18	отсутствие обоснованных рекламаций/жалоб на деятельность					+
19	соблюдение делового этикета					+
20	отсутствие нарушений требований служебной дисциплины					+

* КРЭД руководителей (составлено автором)

В ходе выполненного нами исследования оптимизировано количество КРЭД за счет сокращения дублирующих друг друга критериев, а также исключения неточных формулировок. Благодаря этому обеспечено соблюдение критериев требованиям по признакам *актуальность* и *рациональность*.

В целом в таблице 3 соблюдено соответствие требованиям к КРЭД по признакам модернизации.

В ходе настоящего исследования оставлены неизменными КРЭД по п/п 1–3, согласно основным критериям эффективности, представленным на рисунке 2, а также критерий п/п 16, в части соответствия признаку актуальности.

Обеспечено соблюдение требований модернизации по признаку *развитие* КРЭД п/п 4 и 5 за счет его приведения в соответствие критериям эффективности на рисунке 2.

Соблюдено требование модернизации по признаку *рациональность*, которая достигается за счет объединения и уточнения КРЭД п/п 7 и 17, а также КРЭД п/п 6, соответствующего признакам *актуальность*, *новизна* и *развитие*.

На основе онтологического анализа и для повышения понятности госслужащим, а также прозрачности системы КРЭД, соблюдено соответствие критериев требованиям по признаку *развитие* п/п 17–20, а также критериев п/п 11 и 14 по признаку *актуальность*.

Благодаря проведенному опросу государственных гражданских служащих Минэкономразвития России, нами выявлены и предложены к внедрению новые критерии, обеспечивающие достижение соблюдения требований модернизации системы оценки по признаку *актуальность* у критериев п/п 8–10, 12, 13, 15.

Заключение

Таким образом, нами выполнено исследование малоизученных вопросов по модернизации системы оценки критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, определены признаки, критерии и условия, при которых они соответствуют требованиям модернизации.

В результате проведенного в Минэкономразвития России опроса, а также онтологического анализа систем КРЭД Минэкономразвития России нами предложена модернизированная система КРЭД, удовлетворяющая требованиям к КРЭД по признакам модернизации.

В рамках основных направлений дальнейшего исследования нами планируется практическое обеспечение достижимости КРЭД за счет разработанных количественных показателей эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, соответствующих предложенной системе КРЭД, а также разработка методики оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, позволяющей обеспечить взаимосвязь между результатами профессиональной служебной деятельности и размером стимулирующих выплат.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сапронова А.В. Ключевые показатели эффективности в контексте оценки профессиональной деятельности государственных служащих // Российское предпринимательство. 2015. Том 16. № 1. С. 129–136. – doi: 10.18334/rp.16.1.39.
2. Аляутдинов Н.Ф., Галкин А.И. КРІ как инструмент оценивания эффективности деятельности органов государственного управления Российской Федерации // Креативная экономика. 2015. Том 9. № 9. С. 1103–1112.
3. Зинченко А.В., Слепцова Е.В. Применение концепции управления по целям в системе управления персоналом государственной службы // Экономика устойчивого развития. 2016. № 4 (28). С. 128–132.
4. Ветитнев А.М., Волощук П.В. Система оценки эффективности государственных гражданских служащих: анализ Российской и зарубежной практики // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 6(57). С. 103–110.
5. Лесина Т.В., Чернов Д.А. Ключевые показатели эффективности на службе. Эффективность работы госслужащих // Вестник Евразийской науки. 2018 №2. С. 1–10.
6. Симутова Д.В. Модернизация механизма управления эффективностью профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих: категория «модернизация» // Вестник Евразийской науки. 2019. № 5. С. 1–8.
7. Прока П.И. Формирование эффективного механизма управления человеческим капиталом в условиях обеспечения инновационного развития регионального аграрного сектора / Н.И. Прока, Н.И. Ловчикова, А.А. Полухин, Г.М. Кузнецова, К.П. Каменева // Орел: Каргуш, 2013. 228 с.
8. Макарова. И.В. Потенциал модернизации машиностроительного комплекса региона: Монография / Отв. ред. О.А. Романова. Екатеринбург, 2010. С. 23–24.

9. Федотова В. Типология модернизаций и способов их изучения // Вопросы философии. 2000. № 4. С. 3–27.
10. Dahlström, P. Särplingskap och konstnärsmyt: en textoch begreppsanalys inom den moderna konstoch kunskapsteorin Stockholm: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2002. 320 s.
11. Shashi, S.S. International Encyclopedia of the Social Sciences (Set Of 20 Vols.) New Delhi: Anmol Publications Pvt. Limited, 2007. 5614 p.
12. Штомпка П. Социология социальных изменений: пер. с англ. М.: Аспект пресс, 1996. 416 с.
13. Fuchs, T. Macht Euch die Stadt zum Bilde!: Über die Modernisierung des ländlichen Raumes. Pfaffonweiler: Springer-Verlag. 2013. 201 s.
14. Гашко Д.В. Понятие инноваций в современной экономической теории // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2011. №1. Том 6. С. 15–24.
15. Симутова Д.В. Современные методы управления эффективностью профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2019. № 5. С. 146–155.
16. Варфоломеев В.П., Кондратова С.В., Захарова М.В. Управление компанией по ключевым показателям эффективности // Экономический анализ: теория и практика 2016. № 8. С. 134–146.

Zhigun Leonid Aleksandrovich

Financial university under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
Plekhanov Russian university of economics, Moscow, Russia
E-mail: manpseu@yandex.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7751-4144>
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=798952

Simutova Daria Viktorovna

Financial university under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: simutova.d@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=930183

Modernization of the effectiveness growth criteria assessing system of state civil servants professional activities

Abstract. The article is devoted to the modernization of the effectiveness growth criteria assessing system of state civil servants of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation professional activities.

Increasing the efficiency of state civil servants professional activities remains one of the main purpose of Russian human resource management. At the same time, the implementation of this objective requires modern adaptive tools and methods of managing the effectiveness of professional activities public civil servants.

The systems based on performance criteria are one of the ways to manage and increase the effectiveness of public civil servants` activities. However, in most cases, systems of activities criteria in public administration are outdated or not adapted to the conditions of a particular public authority. This determines the relevance of modernization of the effectiveness growth criteria system of state civil servants professional activities.

During the research based on the analysis and the synthesis of the term modernization's definition its key features were identified.

Due to the analyses of scientific literature the authors identified the main requirements that characterize innovative, rational, developed effectiveness growth criteria systems of state civil servants professional activities.

These requirements formed the basis of a survey conducted in the Ministry of Economic Development of the Russian Federation. 330 state civil servants of the Ministry were involved in the survey.

Recommendations for modernization of the effectiveness growth criteria system of state civil servants of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation professional activities were proposed on the basis of the data obtained during of the survey.

The result of the research the modernized effectiveness growth criteria system of state civil servants of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation professional activities was proposed. It has also been proven, its compliance with the key features of modernization.

Keywords: modernization; efficiency; innovation; effectiveness growth criteria; key features of modernization; state civil servants; professional activities