

Калкатаева С.К.

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТЧЫЛАРЫНЫН
ИШИНИН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУН БААЛОО**

Калкатаева С.К.

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

S.K. Kalkataeva

**EVALUATION OF PERFORMANCE OF PUBLIC SERVANTS
OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК: 327: 4041

Макалада Кыргыз Республикасынын органдарынын жана мамлекеттик органдардын аткаруу бийлигинин ишинин натыйжалуулугу каралат. Өзгөчө көңүл мамлекеттик башкаруунун натыйжалуулугун көтөрө турган методдоруна бурулат, башкача айтканда аларга контракттын натыйжалуулугу, натыйжалуулуктун негизги көрсөткүчтөрү, пилоттук долбоорлор кирет. Мамлекеттик башкаруунун майнаптуулугун жана натыйжалуулугун баалоо методдору аныкталган.

Негизги сөздөр: мамлекеттик башкаруунун натыйжалуулугун, майнаптуулугу, мамлекеттик кызматчылар, мамлекеттик кызматтар, мамлекеттик функция.

В статье рассматривается эффективность деятельности государственных органов исполнительной власти и органов Кыргызской Республики. Особое внимание уделяется методам, способствующим повышению эффективности государственного управления, т.е. эффективному контракту, ключевым показателям эффективности, пилотным проектам. Определены методы оценки эффективности и результативности государственного управления.

Ключевые слова: эффективность государственного управления, результативность, государственные служащие, государственные услуги, государственная функция.

The article discusses the effectiveness of activities of state Executive bodies and bodies of the Kyrgyz Republic. Special attention is paid to methods that improve the efficiency of state management: effective contract, key performance indicators, pilot projects. Develop ways of measuring the efficiency and effectiveness of public administration.

Key words: the effectiveness of governance, effectiveness, public servants, public services, public function.

Государственная служба в XXI веке претерпевает значительные изменения. Глобальные процессы приводят к серьезным сдвигам в управленческих системах, трансформируя властные механизмы и всю современную систему координат существования государств. Переосмысливается роль, структура, функции и авторитет государственной службы, изменяющиеся под влиянием мегатрендов глобализации, регионализации и локализации [1].

Реформирование государственной службы также должно соответствовать новым потребностям

общества. Масштабы преобразований, проводимых в Кыргызской Республике, следует считать уникальными с точки зрения стартовых условий, в которых начиналась реформа государственной службы, и масштабов проблем, требующих разрешения [2]. В этой связи возрастают требования к профессиональной подготовке специалистов, занятых в системе государственной службы, модернизация которой требует учета как кардинально меняющихся социально-экономических условий развития, так долгосрочных интересов государства.

Современные исследователи обращают внимание на такие ее недостатки, как потеря инициативности аппарата управления, стремление переложить ответственность на руководство и поиск бюрократического консенсуса, замедление принятия решений. Помимо этих организационных издержек, называются изъяны, которые отражают отсутствие у чиновников гражданской позиции, фиксируют низкий уровень прозрачности государственного аппарата, наличие водораздела между карьерными бюрократами и политическими назначенцами, ухудшающего взаимодействие этих сегментов правящего класса и др. [3].

Государственная гражданская служба является центральным звеном повышения эффективности системы государственного управления в Кыргызской Республике, поскольку напрямую от уровня результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих зависит качество реализации государственных решений.

Госслужащие непосредственно участвуют в подготовке решений всех ветвей власти, а впоследствии организуют реализацию этих решений. Таким образом, эффективность государственного управления определяется, по сути, эффективностью государственных служащих, его профессионализмом и добросовестностью.

В 2012 году правительство Кыргызстана озабочилось проблемой оценки деятельности госорганов.

Реальной оценки населения госорганов, подтвержденной цифрами, до недавнего времени не было. Чтобы она появилась, Правительство приняло постановление "Об оценке эффективности деятельности государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Кыргызской Республики" [4]. Было разработано и утверждено: перечень базовых показателей для оценки эффективности деятельности госорганов; методику оценки их деятельности; положение об "Индексе доверия населения" к деятельности госорганов; типовую анкету по определению уровня доверия населения. Первые результаты были озвучены в 2012 году и публикуются ежегодно.

Национальный институт стратегических исследований разработал методику индекса доверия населения (ИДН). Национальный статистический комитет Кыргызской Республики на ее основе стал проводить ежеквартальную оценку деятельности госорганов через опрос граждан Кыргызстана. С 2014 года методика была доработана, и ИДН измеряется не ежеквартально, а раз в полгода.

«Индекс доверия населения» – обобщенный показатель динамики изменения массовых настроений общества, отражающий отношение населения к деятельности государственных органов исполнительной власти, мэрий городов Бишкек и Ош, полномочных представителей Правительства Кыргызской Республики в областях и глав местных государственных администраций - акимов районов.

«Индекс доверия населения» является интегральным индексом, складывающимся из трех компонентов - частных индексов:

- личное доверие гражданина к государственным органам и органам местного самоуправления (Индекс «Личное доверие гражданина к государству»);

- уровень коррупции в оцениваемых государственных органах и органах местного самоуправления с точки зрения респондента (Индекс «Личное представление об уровне коррупции в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления»);

- удовлетворенность населения деятельностью государственных органов и органов местного самоуправления (Индекс «Оценка деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»).

В 2014 году индекс был доработан. И в него был включен еще один компонент – «Индекс коррупции». Открыто говорилось о том, что население пе-

рестало доверять властям, правоохранительным органам. В правительстве думали, как бы измерить уровень доверия или недоверия. Прежде были отдельные исследования по отдельно взятому органу, но в них не было системности, чтобы регулярно отслеживать ситуацию.

В 2016 году Правительством Кыргызской Республики доработало методику оценки деятельности государственных органов исполнительной власти Кыргызской Республики, мэрий городов Бишкек и Ош и их руководителей, полномочных представителей Правительства Кыргызской Республики в областях. Были добавлены оценки деятельности по вкладу государственных органов исполнительной власти и их руководителей в реализацию Программы Правительства Кыргызской Республики, утвержденной Жогорку Кенешем Кыргызской Республики.

Предметом оценки является:

1) степень достижения результатов, установленных в Плане действий Правительства Кыргызской Республики по реализации Программы Правительства Кыргызской Республики, утвержденной Жогорку Кенешем Кыргызской Республики на текущий год (могут применяться весовые значения результатов);

2) степень достижения результатов, установленных в личном плане руководителя;

3) Индекс доверия населения;

4) уровень исполнительской дисциплины.

Оценка деятельности государственных органов исполнительной власти и их руководителей основывается на объективной и подлежащей проверке информации, проводится дифференцированно, с учетом закрепленных направлений деятельности и ориентирована на:

- оценку результатов, а не процесса деятельности государственных органов исполнительной власти, мэрий городов Бишкек и Ош и их руководителей;

- обеспечение сравнимости и сопоставимости оценок деятельности государственных органов исполнительной власти, мэрий городов Бишкек и Ош и их руководителей.

Если в 2015 году индекс доверия населения к госорганам оценивался в 22 балла, то в 2016 году эти показатели достигли 27,8 баллов. По итогам 2016 года индекс доверия населения вырос на 5,8 балла. В процентном соотношении данный индекс составил 63,9%

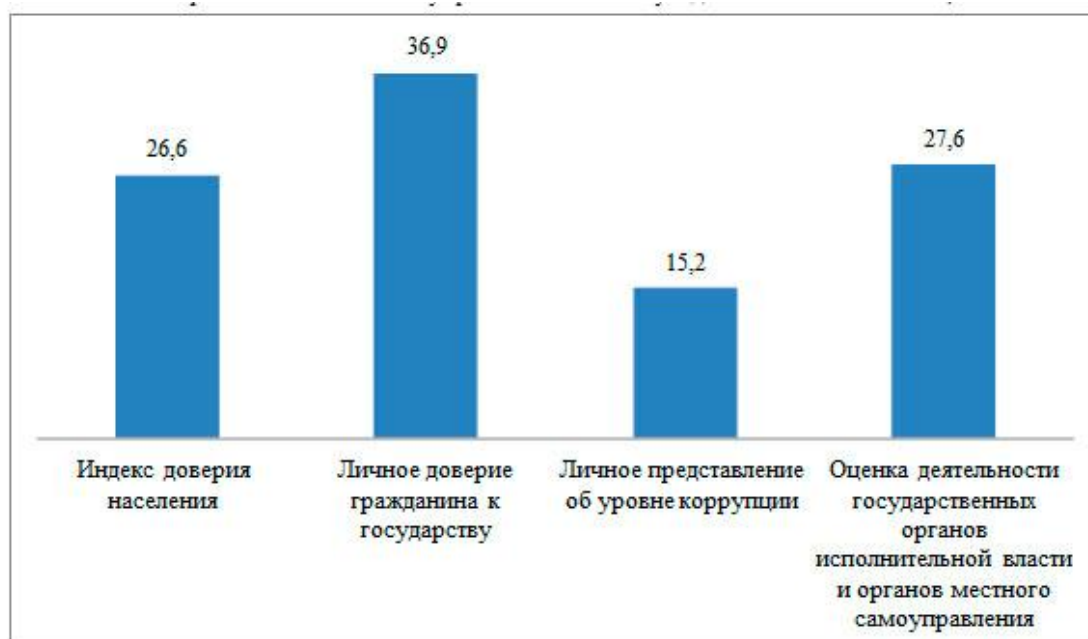
Исполнение программы правительства за 2016 год по целям составило 90%. Обобщенный показатель реализации общегосударственных программ за отчетный год составил 78,1%.



Динамика индексов доверия и качества оказываемых услуг.

Как показывает исследование Индекс доверия населения за I полугодие 2017г. итоги доверия очень низки. Так Индекс доверия населения по Кыргызской Республике составляет всего 26,6%, личное доверие гражданина к государству 36,9 %.

Личное представление об уровне коррупции в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления составляет всего 15,2%. "Индекс" "Оценка деятельности государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления" за I полугодие 2017 г. составил 27,6%.



Индекс доверия населения за I полугодие 2017 г.

Система оценки эффективности заключается в том, что государственная организация формулирует, каких целей она хотела бы добиться, определяет показатели, которыми можно оценить достижение этих целей, и на выходе устанавливает, достигнуты ли запланированные результаты. Таким образом, государственная организация, как и организации частного сектора, проходит через цикл планирования со строгой ориентацией на цели. Система оценки эффективности побуждает организацию формулировать цели для различных программ, за выполнение которых она ответственна, и определять временной период, в течение которого эти цели будут достигнуты. Обязательства по достижению каждой из целей фиксируются в показателях эффективности деятельности государственной организации. Подобный подход к управлению приводит к повышению производительности государственной организации, поскольку способен стимулировать развитие производства, внедрение инноваций и адекватную отчетность, усиливая внешнюю ориентацию организации.

Очевидно, однако, что при всех условиях разработка концептуальной модели реформирования государственной службы должна предложить программу формирования гибкого, живого института, способного своевременно отвечать на вызовы времени и запросы граждан.

Важно понимать, что направленные мероприятия на создание профессионального и эффективного аппарата управления, необходимо достичь более глубокого соответствия новых преобразований, ориентированной на улучшение взаимодействия государственных структур (друг с другом и с обществом). Государственная служба должна обеспечить повышение результативности и эффективности профессиональной деятельности всех органов государственного управления.

Важнейшим методом является упрощение процедур управления, придание им наглядности и доступности для широких слоев населения. К специфическим способам преодоления бюрократизма необходимо отнести открытость процессов принятия общих решений, сокращение государственного аппарата, свободу доступа к информации, имеющей социальную значимость, повышение роли общественных организаций в управленческом процессе.

Литература:

1. Christensen T., Lagreid P. *New Public Management – the Transformation of Ideas and Practice*. Aldershot: Ashgate. 2001.
2. Стратегия реформирования государственной кадровой службы (2011 год).
3. Постановление Правительства Кыргызской Республики г.Бишкек, от 17 февраля 2012 года N105 «Об оценке эффективности деятельности государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Кыргызской Республики».
4. Постановление Правительства Кыргызской Республики г.Бишкек, от 17 февраля 2012 года N105 «Об оценке эффективности деятельности государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Кыргызской Республики».
5. УП КР «О Концепции модернизации государственной службы Кыргызской Республики» (от 20 июня 2011 года №146).
6. Конституция Кыргызской Республики. 2010 г.
7. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. <http://stat.kg/ru/>
8. Hood, C. (2004). *The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox?*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 14, No.3, pp. 267-282.
9. Dunleavy, P. and C. Hood (1994). *From Old Public Administration to New Public Management*. *Public Money & Management*, vol. 14, No. 3, pp. 9-16.
10. McCourt, W. (2013). *Models of Public Service Reform: A Problem-Solving Approach*. Policy Research Working Paper, No. 6428. Washington D.C: The World Bank. Available from http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2013/04/30/000158349_20130430082936/Rendered/PDF/wps6428.pdf
11. Rao, S. (2013). *Civil Service Reform: Topic Guide*, Birmingham, UK: Governance and Social Development Resource Centre (GSDRC), University of Birmingham. Available from <http://www.gsdr.org/go/topic-guides/civil-service-reform>.
12. Hood, C. (2004). *The Middle Aging of New Public Management: Into the Age of Paradox?*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol.14, No.3, pp. 267-282.
13. Peters, B. G. and D. J. Savoie, eds. (1998). *Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms*. Montreal: Canadian Centre for Management Development.
14. Minogue, M., C. Polidano and D. Hulme, eds. (1998). *Beyond the New Public Management: Changing Ideas and Practices in Government*. Cheltenham: Edwin Elgar.

Рецензент: д.и.н., профессор Ожукеева Т.О.