

ФОРМУЛА МЕНЕДЖМЕНТА

ISSN 2587-8891



Периодическое издание
Выпуск № 5
Казань, 2018

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
РЕЦЕНЗИРУЕМЫЙ ЖУРНАЛ**

"ФОРМУЛА МЕНЕДЖМЕНТА"

**Выпущено под редакцией
Научного объединения
«Вертикаль Знания»**



РОССИЯ, КАЗАНЬ

2018 год

Основное заглавие: Формула менеджмента

Параллельное заглавие: The formula of the management

Языки издания: русский (основной), английский (дополнительный)

Учредитель периодического издания и издатель: Научное объединение «Вертикаль Знаний»

Место издания: г. Казань

Формат издания: электронный журнал в формате pdf

Периодичность выхода: 1 раз в месяц

ISSN: 2587-8891

Редколлегия издания:

1. Алексеев Алексей Викторович - канд. экон. наук, Кубанский государственный университет, филиал в г. Тихорецке.

2. Алкадырова Чолпон Мукамбетовна - канд. экон. наук, доцент, Кыргызский экономический университет, г. Бишкек, Кыргызстан.

3. Алымбеков Кенеш Асанкожоевич - д-р техн. наук, профессор, Кыргызский экономический университет, г. Бишкек, Кыргызстан.

4. Палий Наталья Сергеевна - канд. экон. наук, доцент, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, Украина.

5. Семенов Андрей Анатольевич - канд. экон. наук, доцент, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, Украина.

ISSN 2587-8891



9 772587 889002 >

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ ВЫПУСКА:

Формула менеджмента. - 2018. - № 5 (7).

**МЕЖДУНАРОДНОГО
РЕЦЕНЗИРУЕМОГО
НАУЧНОГО ЖУРНАЛА
«ФОРМУЛА МЕНЕДЖМЕНТА»**

Выпуск № 5

2018 год

ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Стр. 5 Изгагин А.В.

Сравнение моделей корпоративного управления

Стр. 11 Смотрин А.Р.

Роль информационной прозрачности в корпоративном управлении

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Стр. 14 Сушков А.А.

Оценка эффективности и результативности на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика

УДК 330

СРАВНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Изгагин Александр Викторович,
Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург,
E-mail: IzgaginAV@gmail.com*

*Научный руководитель: Савченко Яна Валерьевна,
Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург,
E-mail: 75karpenko@mail.ru*

Аннотация. Корпоративное управление играет важную роль в деятельности организаций. Корпоративное управление - это взаимоотношения внутри корпорации и ее взаимоотношения с внешним миром. В данной статье проведен анализ моделей корпоративного управления, их отличительные черты и недостатки.

Abstract. Corporate governance plays an important role in the activity of the organizations. Corporate governance is a relationship in the corporation and its relationship with the outside world. This article analyzes corporate governance models, their distinctive features and disadvantages.

Ключевые слова: корпоративное управление, компании, американская модель, немецкая модель, японская модель, Совет директоров, акционеры, инвесторы, стейкхолдеры.

Key words: corporate governance, companies, the American model, the German model, the Japanese model, the Board of Directors, shareholders, investors, stakeholders.

Актуальность проблематики корпоративного управления на сегодняшний день поднимается благодаря процессу постоянного роста доли публичных компаний, которые используют привлечение внешнего финансового капитала за счет акционеров и венчурных инвесторов, которые становятся заинтересованными лицами этих предприятий.

Ключевая задача корпоративного управления – это контроль корпоративных действий и процессов, которые касаются взаимных интересов аппарата менеджеров (руководителей) и владельцев предприятия, общей целью которых должны быть финансовые результаты производственной деятельности: прибыль, выручка, доход, снижение кредиторской задолженности, рост капитализации компании и основы ее клиентской базы [1, с.16].

Выделяют следующие четыре модели корпоративного управления: американская, европейская, японская, семейная.

Первая модель – Американская (англосаксонская) модель корпоративного управления [2; 3; 4, с.3253-3255; 5, с.99]. В первую очередь, она формировалась под влиянием развития национального фондового рынка, где роль институциональных инвесторов крайне высокая. К недостаткам модели можно отнести высокие затраты на контролирующие функции экономической системы, а также низкий уровень прав миноритарных инвесторов. Структура акционерного капитала в этой модели дисперсная, рынок капитала высоколиквидный, а система социальных ценностей базируется на индивидуализме и свободе выбора [6]. Акцент в этой модели делается на акционеров/владельцев компании.

Данная модель характерна для компаний на территории таких стран как США, Великобритания, Австралия, Канада, Новая Зеландия. Рассмотрим главные особенности (рис.1):



Рис. 1 Отличительные черты американской модели корпоративного управления

Европейская модель корпоративного управления [3; 4, с.3253-3255; 5, с.99] состоит из трех уровней, а функция управления и наблюдения разграничены между советом директоров и правлением компании. При этом, управляющие компании не имеют право участвовать в предпринимательской деятельности без согласия высшего органа управления. Структура акционерного капитала в этой модели существенно сконцентрированная, рынок капитала ликвидный. Также здесь наблюдается активная роль у трудовых коллективов, средняя стоимость капитала, акцент на общественные интересы и система социальных ценностей, направленная на социальное взаимодействие и согласие [6].

Типична для стран Центральной Европы, Скандинавских стран, менее характерна для Бельгии и Франции. Ее отличительные черты (рис.2):



Рис. 2 Особенности европейской модели корпоративного управления

Японская модель корпоративного управления [3; 4, с.3253-3255; 5, с.100; 7, с.33-34] имеет огромное влияние со стороны национальных культурных особенностей, которое приводит к высокой роли корпоративной культуры, социальной политики, социальной общности и солидарности. При этом, есть такие следующие особенности, как ведущая роль банков, наличие финансово-промышленных сетей и система пожизненного найма персонала. Неформальные объединения играют важную роль в поддержке дружеских, доверительных отношений и способствуют обмену информацией в среде менеджмента высшего уровня различных взаимодействующих компаний. Система социальных ценностей построена на взаимодействии и доверии. Рынок капитала относительно ликвидный, а стоимость капитала – низкая [6]. Акцент делается на национальные ценности. Модель характерная для Японии и Южной Кореи. Отличительные черты:



Рис. 3 Черты японской модели корпоративного управления

Семейная модель корпоративного управления [3; 4, с.3254-3256; 7, с.35] распространена во всем мире. Члены одной семьи управляют крупнейшими компаниями, капитал распределяется по семейным каналам, и контроль над бизнесом тоже находится в руках этой семьи. Ее принято считать старейшей моделью корпоративного управления, так как она возникла раньше других моделей. Традиции семьи в данном случае являются гарантией качества. Влияние фондового рынка незначительно. К положительным чертам данной модели можно отнести возможность контролирования бизнеса суровым образом, низкий уровень рисков собственников, т.е. семьи, компании отличаются устойчивостью, существует возможность аккумуляции капитала для реализации крупных проектов.

Стоит отметить тот факт, что каждая из описанных моделей корпоративного управления имеет свои недостатки (табл.1).

Таблица 1

Отрицательные стороны рассмотренных моделей [3; 4; 8, с.105-106]

Недостатки моделей	Название моделей			
	<i>Американская</i>	<i>Европейская</i>	<i>Японская</i>	<i>Семейная</i>
	Высокая стоимость привлеченного капитала (высокие дивиденды).	Роль фондового рынка как внешнего инструмента контроля незначительна.	Трудности осуществления инвестиций.	Трудность осуществления инвестиций в бизнес.
	Реальная стоимость активов искажена фондовым рынком.	Высокая степень концентрации капитала и недостаточное внимание к правам миноритарных акционеров.	Внимание к доходности инвестиций недостаточное, банковское финансирование доминирует.	Удовлетворение интересов семьи является основной целью бизнеса.
	Четкое разделение функций управления и контроля отсутствует.	Невысокая степень прозрачной компаний, что обуславливает сложность осуществления инвестиций.	Невысокий уровень прозрачной компаний.	Низкий уровень прозрачной бизнеса.
	Излишняя ориентированность на краткосрочные интересы инвесторов.		Незначительное внимание к правам миноритарных акционеров.	Низкая степень инновативности бизнеса.

Таким образом, ни одна из моделей корпоративного управления не может быть названа универсальной и не преобладает над другими моделями. Каждая из них своеобразна и имеет свои отличительные черты и специфику, которые зависят от страны, ее экономики, социального развития, традиций, истории и законодательства.

Список использованных источников:

1. Байманова Л.А. Принципы эффективного корпоративного управления // Современные наукоёмкие технологии. – 2014. - № 7. - С. 16-17.
2. Модели корпоративного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/korporativnoe-upravlenie.html> (дата обращения: 21.12.2018)

3. Дементьева А.Г. Система корпоративного управления в развитых странах и России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2008/3/5193.html> (дата обращения 21.12.2018)
4. Бурденко Е.В. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления // Российское предпринимательство. - 2016. - Том 17. - № 22. - С. 3251–3264.
5. Кожаринов А.В., Петровичева Н.М., Американская, немецкая и японская модели корпоративного управления // Символ Науки. – 2015. - № 3. - С. 99-100.
6. EXPERT.RU: Сравнительные характеристики моделей корпоративного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://expert.ru/ratings/table_41474/ (дата обращения 21.12.2018)
7. Воронцов П.Г. Классические модели корпоративного управления // Проблемы экономики и менеджмента. – 2015. - № 11 (51). - С. 29-36.
8. Воронцов П.Г. Сравнительный анализ российской и зарубежной моделей корпоративного управления // Региональная экономика: теория и практика. – 2016. - № 6. – С. 105-117

УДК 334.02

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПРОЗРАЧНОСТИ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

*Смотрин Антон Романович,
Уральский государственный экономический
университет, г. Екатеринбург*

E-mail: a.n.t.o.n-s@mail.ru

*Научный руководитель: Савченко Яна Валерьевна,
Уральский государственный экономический
университет, г. Екатеринбург*

E-mail: 75karpenko@mail.ru

Аннотация. В данной статье приведена оценка степени важности формирования высокого уровня информационной прозрачности для повышения качества корпоративного управления. Автор приводит весомые причины о необходимости транспарентности для организации, поскольку качественно раскрываемая информация влияет на конкурентоспособность компании, ее инвестиционную привлекательность для инвесторов, повышение доверия стейкхолдеров, финансово-хозяйственную деятельность, моральный климат в коллективе и многие другие составляющие успешного бизнеса.

Abstract. This article provides an assessment of the degree of importance of forming a high level of information transparency to improve the quality of corporate governance. The author gives good reasons for the need for transparency for the organization, since high-quality disclosures affect the company's competitiveness, its investment attractiveness for investors, increased stakeholder confidence, financial and economic activities, team morale and many other components of a successful business.

Ключевые слова: транспарентность, информационная прозрачность компании, стейкхолдеры, конкурентоспособность, инвестиционная привлекательность.

Key words: transparency, information transparency of the company, stakeholders, competitiveness, investment attractiveness.

В настоящее время информационная прозрачность (транспарентность) бизнеса является одним из важнейших факторов формирования доверия инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности компании. Транспарентность играет существенную роль в обеспечении успешных долгосрочных взаимоотношений между организацией и основными группами ее стейкхолдеров [5, с. 40]. Однако процесс формирования высокого уровня

информационной прозрачности является затруднительным, поскольку требует немалых затрат и времени на формирование качественной и информативной отчетности. Кроме того, обеспечение транспарентности связано с определенными рисками. Это означает, что в отчетах не должно быть информации, которая составляет коммерческую тайну, иначе утечкой такой информации могут воспользоваться конкуренты, что может привести к ухудшению положения компании в отрасли. Но все же при ответственном и правильном подходе к информационной политике информационная открытость может являться эффективным инструментом для создания успеха компании. В данной статье рассмотрим основные причины, почему финансовым субъектам необходимо информировать о своей деятельности заинтересованных сторон.

В первую очередь высокая транспарентность обеспечивает компаниям инвестиционную привлекательность, так как на основе публикуемых данных о компании инвесторы и кредиторы определяют уровень риска, в связи с этим для них прозрачность информации крайне важна [1, с. 3]. А также, если компания гарантирует определенный перечень прав инвесторам, как правило, предусмотренный Кодексом корпоративного управления, то это повышает уровень доверия к ней, особенно со стороны миноритарных инвесторов, так как их права нарушаются чаще всего. Кроме того, раскрывая информацию, компания тем самым формирует корпоративный имидж и завоевывает доверие со стороны инвесторов, клиентов, государства и других заинтересованных лиц. В связи с этим информационную культуру необходимо рассматривать еще и как фактор формирования стоимости компании [2, с. 87].

Информационная прозрачность посредством составления финансовых отчетностей позволяет компании провести самоанализ своей финансово-хозяйственной деятельности, выявить и, возможно, предотвратить ошибки и недочеты. В результате формируется полное, объективное представление о деятельности корпорации в целом.

Необходимо отметить, что в 2005 году по результатам исследования аудиторской компании Ernst&Young, в ходе которого было опрошено 130 крупных инвесторов, удалось выявить, что при выборе объекта для инвестирования, в первую очередь, инвесторы обращают внимание на степень раскрытия информации в компании, выбранной ими в качестве объекта для инвестиций [3, с. 147]. Данное исследование показывает степень важности информационной прозрачности для инвесторов.

Помимо внешней информационной прозрачности, не менее важна внутренняя информационная прозрачность, поскольку для создания прозрачной и доверительной атмосферы внутри коллектива корпорации, руководству компании необходимо стремиться «приучать» своих сотрудников к «философии открытости», которая должна стать неотъемлемой ценностью организации [4, с. 132].

Еще одной причиной необходимости повышения информационной прозрачности компании является оппортунистическое поведение со стороны менеджеров или информационная асимметрия. Данные явления возникают

вследствие того, что собственник располагает меньшей информацией о состоянии компании, чем тот, кто ей управляет, что и дает возможность менеджерам осуществлять сделки в собственных интересах, пренебрегая интересами акционеров.

Таким образом, мы рассмотрели основные причины, по которым можно определить степень важности информационной открытости и можем сделать вывод о том, что информационная прозрачность является одним из главных элементов корпоративного управления, поскольку способствует улучшению корпоративных внутренних и внешних связей, позволяет формировать достойный имидж компании, повышает конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность, а также способствует росту доверия со стороны заинтересованных сторон, что в результате приводит к росту капитализации и стоимости компании. Несомненно, высокий информационный уровень прозрачности является одним из ключевых факторов успеха функционирования бизнеса.

Список использованных источников:

1. Лисицкая Т.С., Самойленко М.Г. Проблемы оценки информационной прозрачности российских компаний // Интернет-журнал Науковедение. – 2016. – № 3 (34). – С. 1-9.
2. Максимова С.М. Информационная прозрачность как характеристика качества организационной культуры компании // Экономика, статистика и информатика. – 2015. – № 2. – С. 86-89.
3. Дементьева А.Г. Корпоративное управление: учебник / А.Г. Дементьева. - М.: Магистр: ИНФРАМ. – 2017. – С. 496.
4. Рожнова О.В., Игумнов В.М. Транспарентность как ключевая составляющая информационного пространства предприятия // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. – 2013. – № 4 (18). – С. 132-134.
5. Савченко Я.В. Транспарентность российских банков: проблемы повышения и оценки // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2016. – № 1 (63). – С. 40-50.

УДК 35.08

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

*Сушков Александр Алексеевич,
Российская академия народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, г. Тамбов*

E-mail: suchkov68rus@mail.ru

Аннотация. Данная статья посвящена вопросу применения механизмов оценки эффективности и результативности в системе государственной гражданской службы. Рассмотрено их закрепление в программных документах и основополагающих для административной власти нормативно-правовых актах. Определено современное состояние исследуемого вопроса и обозначены направления развития.

Abstract. This article focuses on the use of mechanisms of assessment of efficiency and achievement in the system of civil service. Their fixing in program documents and normative legal acts, which are fundamental for the administrative power, is considered. The current state of the research question is determined and the directions of development are designated.

Ключевые слова: оценка эффективности, оценка результативности, государственная гражданская служба, кадровые технологии.

Key words: assessment of efficiency, assessment of achievement, civil service, personnel technologies.

Всесторонний анализ проделанной работы – это вполне закономерное действие и не только для организации, но и для конкретного индивида. Он должен восприниматься как рядовая процедура, неотъемлемая составляющая осуществляемой деятельности. Недаром из сферы авиации выражение «разбор полётов», правда, с несколько негативным оттенком перешло в нашу повседневную жизнь в качестве фразеологизма.

Особую важность данный элемент имеет для системы государственной власти, так как её социальная значимость автоматически проецируется на все технологии, связанные с ней. В довершение всего накладываются пространственные особенности России, а также специфика бюрократического типа управления. Руководитель вынужден прибегать к использованию особых инструментов из-за отсутствия возможности получения необходимой информации посредством прямых эмпирических наблюдений.

В настоящее время в системе государственной власти нашей страны нормативное закрепление получила оценка эффективности и результативности:

- органов исполнительной власти в целом;
- лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ;
- государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) категории «руководители»;
- гражданских служащих категорий «помощники», «специалисты», «обеспечивающие специалисты»;
- контрольно-надзорной деятельности;
- бюджетных расходов;
- реализации различного рода государственных целевых программ.

Каждый из отмеченных форматов может стать предметом отдельного исследования, однако в современных условиях наибольшую озабоченность вызывает состояние системы, касающейся профессиональной деятельности гражданских служащих.

Необходимость её применения по отношению кадрминистративной власти осознавалась ещё в период становления этого института. Регулирующий на тот момент отношения в данной сфере ФЗ «Об основах государственной службы РФ» содержал отдельную главу, посвященную сей теме, вменяя в функционал специального органа – Совета по вопросам государственной службы при Президенте РФ анализ эффективности государственной службы [3].

В дальнейшем те или иные аспекты рассматриваемого вопроса поднимались в программных нормативно-правовых актах (далее – НПА). Так, в Концепции реформирования системы государственной службы РФ от 2001 г. и федеральной программе «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005 гг.)» фигурировали положения, касающиеся результативности профессиональной служебной деятельности служащих. В первом документе она была отмечена в числе приоритетных направлений кадровой политики института, но содержание свелось лишь к разработке особых механизмов оценки в зависимости от достигнутых результатов на основе краткосрочных служебных контрактов [6]. Во втором – в качестве ожидаемого итога реализации значилось создание профессиональной государственной службы на основе принципов учёта и оценки результатов служебной деятельности служащих [7].

В череде документов-концепций особое место отведём федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009-2013 гг.)», так как среди других она в наибольшей степени затрагивала рассматриваемый вопрос. В ней было обращено внимание помимо результативности на категорию «эффективность». Отдельное направление НПА гласило о необходимости разработки сбалансированной системы показателей результативности деятельности служащих [4]. В обоснование актуальности этого положения отмечалось, что показатели деятельности чиновников недостаточно ориентированы на результативность их труда, на достижение целей и приоритетов государственных органов, а уровень денежного содержания слабо зависит от результатов [4]. Сущность предлагаемых мероприятий сводилась к нивелированию этих недостатков, а также одно из них было направлено на разработку объективных критериев оценки эффективности профессиональной

служебной деятельности государственных служащих [4]. При этом в качестве ожидаемого результата значилось создание и внедрение системы показателей результативности чиновничьего аппарата, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов [4].

Принимавшиеся после этого документа программные НПА либо вовсе не содержали упоминания об оценке эффективности и результативности, либо затрагивали опосредовано. Меж тем совершенной назвать данную область на сегодняшний день нельзя. Правда, на первый взгляд при ознакомлении с правовым полем может показаться, что она урегулирована в достаточной степени. Зато при более глубоком погружении в тему возникает совсем иная картина.

В первую очередь остановимся на проблеме определения понятийного аппарата. Единого мнения в научно-экспертном сообществе относительно трактовки терминов «оценка эффективности» и «оценка результативности» к настоящему моменту не сложилось. В тоже время редкий НПА прольёт свет на содержание понятий. В итоге возникают абсолютно разные, а порой взаимоисключающие подходы к содержательному наполнению описываемых механизмов. То есть под идентичными названиями документов могут скрываться описания разнородных систем.

Во-вторых, особенностью нормативного регулирования оценки эффективности и результативности является то, что оно осуществляется преимущественно на уровне подзаконных актов. В основополагающем ФЗ № 58 «О системе государственной службы РФ» вообще не упоминается о данных категориях [2]. А в ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» лишь показатели эффективности и результативности фигурируют в качестве составного элемента должностного регламента и базовой составляющей для оплаты труда гражданских служащих в особом порядке по отдельным должностям (для формирования соответствующего фонда (его части) оплаты труда) [1]. То есть, строго следуя букве закона, можем констатировать, что в базовом для государственной гражданской службы НПА речь о механизме оценки вовсе не ведётся.

Также отметим особенности объектного состава. Критерии эффективности и результативности как одно из положений должностного регламента связаны с деятельностью всех гражданских служащих, а как основание определения денежного содержания – только работающих по срочному служебному контракту [1].

Как видим, на федеральном уровне область применения ограничена как по контингенту оцениваемых, так и по решаемым задачам. Остаётся только догадываться, с какой целью в должностных регламентах служащих в обязательном порядке закрепляются показатели эффективности и результативности. Служат ли они инструментом в ходе проведения аттестации гражданских служащих, как это предлагалось в проекте федеральной программы «Развитие государственной гражданской службы РФ (2015-2018 гг.)» [8]. Опосредовано на это указывает абз. 2 п. 17 Указа Президента РФ «О проведении

аттестации государственных гражданских служащих РФ» [5]. Возможно, они выступают средством повышения мотивации посредством организации должностного роста работников. Либо, например, как в органах исполнительной власти города федерального значения Севастополя, результаты оценки эффективности служат основанием для материального стимулирования гражданских служащих посредством премий за выполнение особо важных и сложных заданий [9]. Вопрос остается открытым.

С одной стороны, законодательство открывает возможности манёвров посредством собственной нормотворческой деятельности для субъектов РФ, органов государственной власти, конкретных руководителей в вопросе использования оценки эффективности и результативности. С другой стороны, учитывая её факультативность и теоретико-методологическую неопределённость, она может вообще не использоваться и, соответственно, не принести ожидаемых результатов.

Таким образом, подводя итог всему вышеизложенному, вынуждены констатировать, что, несмотря на постановку целой серии конкретных задач по теме оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в программных документах с 2001 г. по настоящее время, требуемый эффект в контексте нормативно-правового регулирования не достигнут. По данному вопросу органы власти находятся только в начале пути.

Во-первых, необходимо чётко разграничить понятия «эффективность» и «результативность». Желательно, чтобы определения данных терминов были даны на федеральном уровне и стали результатом работы специальной комиссии (в состав которой бы вошли не только служащие департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ, но и сторонние эксперты), которая бы выразила наиболее обоснованный подход. Или, как минимум, были сформулированы в каждом издаваемом НПА, касающемся данного вопроса. И в соответствии с принятыми трактовками стоит выстраивать системы показателей.

Также следует определённо указать на сферы применения, оставив при этом у руководителей некоторую свободу в принятии решений. Оценка эффективности и результативности – механизмы с широкими возможностями. Они могут быть встроены в качестве инструментов в имеющиеся формы работы с кадрами на гражданской службе (профессиональное развитие, должностной рост, оплата труда, материальное поощрение и т.д.), а также возможно их использование в качестве обособленных кадровых технологий.

Оценку эффективности и результативности деятельности гражданских служащих надлежит отделять от схожих по названию систем, тем более слепо копировать их содержание. Несмотря на их близость, налицо разница в подходах из-за объектов оценки.

Следовательно, на современном этапе перед органами власти стоят серьёзные задачи по определению нормативно-методологических границ

рассмотренных механизмов. Однако выразим уверенность в том, что если они будут решены на должном уровне, то в арсенале руководящего звена появится действенный инструмент, позволяющий не только получать информацию об эффективности и результативности деятельности, но и более чётко организовывать функционирование целого ряда направлений работы с кадровым составом.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 30.10.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.
3. Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (ред. от 27.05.2003, утратил силу) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 31. – Ст. 2990.
4. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» (утв. Указом Президента РФ от 10.03.2009 № 261, ред. от 10.08.2012) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 11. – Ст. 1277.
5. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» (ред. от 28.08.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 437.
6. Указ Президента РФ от 19.11.2002 № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы РФ (2003 - 2005 годы)» (ред. от 12.12.2005) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 47. – Ст. 4664.
7. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. Президентом РФ 15.08.2001 № Пр-1496).
8. Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы» (подготовлен Минтрудом России).
9. Указ губернатора города Севастополя от 27.09.2017 № 55-УГ «Об утверждении положений об оценке эффективности деятельности и мотивации заместителей Губернатора – Председателя Правительства Севастополя, руководителей исполнительных органов государственной власти города Севастополя, руководителей исполнительных органов государственной власти города Севастополя и государственных гражданских служащих исполнительных органов государственной власти, не являющихся руководителями исполнительных органов государственной власти города Севастополя» [Электронный ресурс] // Правительство Севастополя [Офиц. сайт]. - URL: <https://sevastopol.gov.ru/docs/257/42358/> (дата опубликования: 27.09.2017)

ФОРМУЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Международный научный рецензируемый журнал

Выпуск № 5 / 2018

Подписано в печать 15.12.2018

Рабочая группа по выпуску журнала

Главный редактор: Барышов Д.А.

Верстка: Сятынова А.В.

Корректор: Хворостова О.Е.

Издано при поддержке

Научного объединения

«Вертикаль Знаний»

Россия, г. Казань

Научное объединение «Вертикаль Знаний» приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале **«Формула менеджмента»**.

Контакты:

Телефон: +7 965 585-93-56

E-mail: nauka@znanie-kzn.ru

Сайт: <https://znanie-kazan.ru/>

