

**Section 19. Management. Marketing. Public administration.**

**Olga Vladimirovna Panina**  
Candidate of Economic Science, Docent,  
a chair of "Public and Municipal Administration"  
Department for academic affairs at the Financial University under the  
Government of the Russian Federation  
[ol87691@gmail.com](mailto:ol87691@gmail.com)



**Marina Konstantinovna Krivtsova**  
the forth-year student, the Chairman of  
Scientific Student Society of Public and  
Municipal Administration faculty at the  
Financial University under the  
Government of the Russian Federation  
[marinstar@bk.ru](mailto:marinstar@bk.ru)



**Maria Aleksandrovna Podzorova**  
the forth-year student, the Deputy Chairman of  
Scientific Student Society of Public and  
Municipal Administration faculty at the  
Financial University under the Government of the Russian Federation  
[marusia15@inbox.ru](mailto:marusia15@inbox.ru)

### **THE METHODS OF THE PRODUCTIVITY ASSESSMENT OF THE ACTIVITY OF EXECUTIVE AUTHORITIES BY THE EXAMPLE OF THE USA AND FINLAND**

***Abstract:** In this work the models of productivity assessment of the activity of executive authorities in the USA and Finland are considered. The authors analyze the criteria for civil servants which are used in the method of "assessment center" and the method of Finland.*

***Key words:** criteria to civil servants, assessment methods, knowledge and skills, results of work, assessment of efficiency of government bodies' activity.*

***Citation:** Panina OV, Krivtsova MK, Podzorova MA (2014) THE METHODS OF THE PRODUCTIVITY ASSESSMENT OF THE ACTIVITY OF EXECUTIVE AUTHORITIES BY THE EXAMPLE OF THE USA AND FINLAND. ISJ Theoretical & Applied Science 9 (17): 116-119. doi: <http://dx.doi.org/10.15863/TAS.2014.09.17.19>*

### **МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ США И ФИНЛЯНДИИ**

***Аннотация:** В данной работе рассматриваются модели оценки результативности деятельности органов исполнительной власти в США и Финляндии. Авторами анализируются критерии к государственным служащим, использующиеся в методе «оценочного центра» и методе Финляндии.*

***Ключевые слова:** критерии к государственным служащим, методы оценки, знания и навыки, результаты работы, оценка эффективности деятельности государственных органов.*

Как известно, еще с конца XIX в. министерская система западных стран обнаружила ограниченность своих возможностей в руководстве экономикой и в решении социальных проблем. Для помощи министерствам были созданы функциональные децентрализованные учреждения – независимые агентства в США, публичные корпорации в Великобритании, публичные учреждения во Франции и т.п. Децентрализованные структуры получали широкие управленческие полномочия и потому становились субъектами публичного права,

как, например, Федеральная торговая комиссия в США. Но в задачи децентрализованных учреждений входила и конкретная коммерческая, хозяйственная деятельность, потому что они действовали и как субъекты частного права. Получая полномочия, предоставленные им по закону, они были свободны в выборе методов и форм своей деятельности, отвечали перед государственными органами лишь за законность своих действий. Они не подчинялись министерствам в своей текущей деятельности, но оценивались ими по конечным результатам. В итоге сформировалась двухступенчатая система оценки деятельности различных учреждений и организаций в установленной сфере. С одной стороны, в зарубежных странах в течение всего XX в. существовала необходимость оценки эффективности деятельности основных органов власти – министерств, а также необходимость оценки децентрализованных учреждений, которые являлись вспомогательными структурами государственного аппарата. Оценка деятельности последних была значительно проще, чем первых, особенно при наличии предпринимательской деятельности. [1, с. 17]

Что касается зарубежного опыта системы оценок государственных служащих, то в США и некоторых странах Европы применяется метод «оценочного центра», в котором используются следующие критерии к государственным служащим:

1. способность к учебе (общие умственные способности);
2. умение делать устные обобщения (насколько хорошо человек может сделать устное сообщение перед небольшой группой на хорошо знакомую тему);
3. умение делать письменные обобщения (насколько успешно сотрудник может составить служебную записку на хорошо знакомую тему);
4. контактность (в какой степени данный человек вызывает к себе симпатии);
5. восприятие порогового социального мнения (насколько легко человек воспринимает незначительные замечания, касающиеся его поведения);
6. способность к творчеству (какова вероятность того, что человек способен решить задачу новым, отличным от других способом);
7. самооценка (насколько реалистично представление человека о соотношении своих достоинств и обязанностей, насколько глубоко его понимание мотивов собственного поведения);
8. общественная задача (отношение к расовым, этническим, социально-экономическим, образовательным и другим подобным вопросам);
9. гибкость поведения (насколько легко человек в случае принуждения изменяет свое поведение или модифицирует его для достижения поставленной перед ним цели);
10. необходимость одобрения со стороны вышестоящего лица (степень эмоциональной зависимости от руководства);
11. необходимость одобрения со стороны равных по социальному и должностному положению лиц (степень эмоциональной зависимости от мнения коллектива);
12. внутренние рабочие нормативы (насколько высоко качество, с которым сотрудник хочет выполнить какую-либо работу, по сравнению с более низким, но вполне приемлемым);
13. необходимость продвижения и карьерного роста (учитываются стремление к значительному продвижению по служебной лестнице и сроки, в которые человек надеется это продвижение осуществить, в сравнении с коллегами, занимающими равное с ним положение);
14. необходимость надежности положения (в какой степени сотрудник хочет быть обеспеченным работой);
15. гибкость при достижении цели (жизненные цели, их соответствие реальным возможностям и обстановке);
16. первостепенность работы (в какой степени удовлетворение, получаемое от работы, больше удовлетворения от других сфер деятельности в повседневной жизни);

- 17.терпимость к неопределенности и нестандартным условиям работы;
- 18.способность работать длительный период времени без достаточного вознаграждения с перспективой получить награду позже;
- 19.сопротивляемость стрессу (до какого предела напряженность работы совпадает с нормальным психологическим состоянием);
- 20.разнообразие интересов (различные сферы деятельности и увлечения - такие, как политика, музыка, искусство, спорт);
- 21.энергичность (как долго сотрудник может выдерживать высокий уровень нагрузки);
- 22.организованность и способность к адекватному планированию карьеры;
- 23.готовность принимать решения и умение их обосновывать. [4, с. 165]

В Финляндии используется меньшее количество критериев:

1. Теоретические знания и практические навыки. Подробное описание критериев определяется в соответствии со спецификой деятельности подразделения. Например, для оценки сотрудников налоговой системы Финляндии используются следующие конкретные показатели: знание тарифов и товаров; знание налогового законодательства; знание налоговых процедур в конкретной сфере; использование информационных технологий; заполнение соответствующих документов. [3, с. 93]

2. Качество достигнутых результатов/выполненной работы.

Как мы видим из вышесказанного, применяемые методики дают общую оценку ситуации, сложившуюся в стране. По ним в целом можно определить есть ли в стране проблемы с государственным сектором, какое положение занимает страна на мировой арене по этим показателям, поскольку они очень удобны для межстранового сравнения. В качестве главного недостатка рассмотренных методов можно выделить невозможность учета специфики страны, ее базового уровня развития. [2, с. 33] Так же, эти методики оценки государственного управления не позволяют выявить в каких именно сегментах и на каком уровне государственной системы сложились негативные тенденции функционирования, в то же время невозможно выявить и потенциальные угрозы в оцениваемой системе.

Таким образом, исследовав модели оценки эффективности деятельности государственных органов в США и Финляндии, можно сказать, что в каждой стране используется собственная модель оценки успешности деятельности государственных органов власти. В то же время их условно можно разделить на два основных вида – затратные модели оценки и результативные модели. Тенденцией развития данных моделей является увеличение использования результативной модели оценки, как наиболее полноотвечающей целям совершенствования государственного управления. Использование затратной модели довольно ограничено, да и она постепенно преобразуется в результативную модель, что видно по опыту административных реформ в России. В ряде зарубежных стран модели оценки эффективности деятельности органов государственной власти довольно специфичны, что связано с определенными национальными особенностями административных реформ. Спецификой является дифференциация уровней оценки по различным видам органов государственной власти. Кроме того, в зарубежных странах есть определенные механизмы оценки деятельности децентрализованных органов государственной власти и частных организаций, занимающихся реализацией переданных им государственных функций в установленной сфере государственного управления.

*Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию Финнуниверситета 2014 года.*

**References:**

1. Butova TV, Dudko MA (2014) Gosudarstvennaya ideologiya, aktual'nost', neobhodimost', vazhnost'. Teoreticheskie i prakticheskie voprosy nauki XXI veka Sbornik statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferencii, pp. 235-239.
2. Butova TV, Dunaeva AI, Udachin NO (2014) Zarubezhnyy opyt reformirovaniya sistemy gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhby. V sbornike: Mehanizmy razvitiya sovremennogo obschestva Sbornik nauchnyh statey po materialam Mezhdunarodnoy zaochnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Laboratoriya prikladnyh i ekonomicheskikh issledovaniy imeni Keynsa, pp. 16-18.
3. Butova TV, Erhov MV (2008) Biznes kak ob'ekt vozdeystviya gosudarstvennoy vlasti. Federativnye otnosheniya i regional'naya social'no-ekonomicheskaya politika, No. 2, pp. 35.
4. Demidov A (2011) Ocenka rezul'tativnosti deyatel'nosti kak instrument povysheniya kachestva vypolneniya gosudarstvennyh funkciy. Byudzhet – 2011, No. 3, pp. 33.
5. Zerkov DP, Ignatov VG (2012) Osnovy teorii gosudarstvennogo upravleniya. Rostov-na-Donu, pp. 448.
6. Kochetkov GB (2010) Nacional'nye modeli upravleniya i ispol'zovanie zarubezhnogo opyta. USA & Kanada: ekonomika, politika, kul'tura, No.12, pp.73-87.
7. Lazarev V (2010) Problemy obschey teorii prava i gosudarstva. Moscow, Infra-M, pp. 816.
8. Purlik VM (2013) Sravnitel'nyy analiz modeley korporativnogo upravleniya i rossiyskaya praktika. Ekonomicheskij analiz: teoriya i praktika, No.2, pp.20-27.
9. (2006) Sistemy planirovaniya i ocenki rezul'tativnosti deyatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhaschih. Materialy mezhdunarodnoy konferencii Vsemirnogo Banka, Moscow, Izdatel'stvo Vsemirnogo Banka.
10. Hropanyuk VN (2012) Teoriya gosudarstva i prava. Moscow, Omega-L, pp. 384.