

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Институциональный подход к оценке эффективности деятельности государственного органа

Кабизжан Нурбек Несипбекулы

Аспирант

*Академия государственного управления при Президенте РК, Институт управления,
Астана, Казахстан*

E-mail: nurbek.kabizhan@gmail.com

Целью исследования является обоснование принципиальных побудительных условий интеграции человека в группу. Чем больше человек интегрирован в группу тем, эффективнее деятельность группы. В исследовании оценка используется как инструмент подталкивающий, принуждающий, стимулирующий интеграцию человека в группу.

В данном случае важным является обоснование необходимости установления взаимосвязи между эффективностью работы (человека) с эффективностью деятельности государственного органа (группы). Ключевым аспектом является создание институциональных условий, при которых человек решает сделать выбор в пользу интеграции в группу.

При отсутствии ограниченных стимулирующих инструментов, в том числе материальных, в связи с не гибкостью системы государственного управления, рассматриваемые теоретические видения представляют наибольший интерес в оценке эффективности государственного органа.

Главным моментом в анализе указанных условий является индивидуальность человека, его личности и деятельности.

Индивидуализм, уходящий корнями в христианство и античную философию, где основной чертой является уважение к личности как таковой [6]. «Социальная и институциональная включенность» человека привлекала внимание социальных философов еще со времен Аристотеля. Проблема интеграции человека в общество стимулировала Адама Смита к проведению революционного анализа «спонтанного порядка» [2].

Индивидуальные ценности человека как собственный эгоизм, побуждающие человека к определенному действию или бездействию по представлению отстраняют человека от включенности в группу.

Уильямсон выделяет три уровня эгоистического поведения: оппортунизм, простое следование своим интересам и послушание [5].

В нашем понимании оппортунизм человека это отстранение от интересов организации, уклонение от дополнительной нагрузки, получение поощрения за счет малых усилий и т.п. Простое следование своим интересам это необоснованное использование ресурсов организации для удовлетворения собственных потребностей. Послушание это действия человека, при котором отсутствует возможность уклонения и простого следования своим интересам.

Человек это постоянно отстраняющиеся от группы индивид, его главной целью является добиться независимости деятельности основанных на собственном эгоизме. В связи с этим выделяются три уровня целей:

1. Исполнительский уровень – создать индивидуальные условия для работы;

2. Руководящий уровень – создать индивидуальные возможности роста (профессионального);

3. Высший уровень – создать индивидуальное благо, условия для своего поощрения и морального удовлетворения.

При этом необязательно чтобы рядовые сотрудники преследовали цель только исполнительского уровня, они могут преследовать цели и других уровней и наоборот. Это зависит от уровня интеграции в группу.

Понятие «психологический контракт» разработанное Э. Шейном [4] больше всего разделяет наше понимание и различает два аспекта восприятия. Для работника «психологический контракт» включает представления о форме оплаты и условий труда, возможность обучения и дальнейшего карьерного роста, самовыражения и самоактуализации, поддержание чувства собственного достоинства и т.п. Для администрации он содержит требования, предъявляемые к работнику, такие как лояльность, умение хранить коммерческую тайну, действия в интересах организации.

Данное понятие по нашему мнению также основано на собственном эгоизме работника и администрации. Эгоистические представления заставляют работника стремиться к более высокой заработной плате, лучших условий труда, постоянного карьерного роста, возможность самовыражения и обучения. Для администрации повышение эффективности, результативности с более низкими издержками.

В нашем исследовании группа это объединение индивидов на основе формальных правил и целей, задач и функций.

Формальные институты [3] меняют представление человека к интеграции в группу. В первую очередь это должностные обязанности, положения структурных подразделений, организации, а также правила организации труда. Насколько формальные институты расположены на ориентацию человека к интеграции в группу настолько они и эффективны. Соответственно неформальные правила отвечают за исполнение указанных формальных институтов.

В исследовании выделяется два вида трансакционных издержек, первое это издержки интеграции человека в группу, второе издержки на измерение уровня интеграции человека в группу. В первом случае это трудовые, информационные и временные ресурсы затрачиваемые человеком для интеграции в группу. Во втором случае это издержки на формирование, изменения, анализ, сбор и направление исходных данных оценки эффективности деятельности.

Ключевым аспектом повышения эффективности деятельности государственных органов во многих странах становится создание объективной и комплексной системы индикаторов, отражающих выполнение государственными органами поставленных перед ними задач и степень достижения поставленных целей, позволяющих сфокусировать внимание на основных приоритетах органов власти. Однако данные системы отдалены от измерения эффективности государственных служащих в достижении общих целей государственного органа. В данном случае эффективность государственных служащих измеряется отдельно.

Осмысления путей повышения эффективности возможно через проведение оценки действующих процессов, условий и результатов работы. Особая деятельность как государственная служба требует особого подхода, чем в любой другой организации, где вопросы оценки должны быть выстроены с учетом поставленных перед ними задач и

функций в иерархии разделения деятельности государственного управления.

Система оценки эффективности деятельности государственного органа должна измерять качество интеграции в группу.

Важным аспектом формирования объективной оценки является измерение уровня интеграций человека в группу в следующих отношениях:

- вертикальной – объединение или совмещение целей организации, группы и отдельного человека.

- функциональной – совмещение функциональных стратегий в различных частях организации;

- человеческих ресурсов (HR) – совмещение различных аспектов управления человеческими ресурсами (HRM);

- индивидуальных потребностей с потребностями организации (насколько это возможно) [1].

Схема интеграции человека в группу представлены на Рис.1).

Таким образом, насколько, государственный служащий проник в указанных интеграциях в деятельность государственного органа и является легким для измерения, настолько эффективна деятельность государственного органа.

Данные теоретические видения являются основой для написания диссертационного исследования «Совершенствование методов и инструментов оценки эффективности деятельности государственного органа». Проводиться эмпирический анализ указанных теоретических видений.

Литература

1. Армстронг Г., А. Бэрон. Performance Management. Управление эффективностью работы, 2-е изд. / Пер. с англ. Hippo Publishing. М., 2007.
2. Бруннер К. Представление о человеке и концепция социума: два подхода к пониманию общества: Пер. с англ. Н.В.Павлова // Thesis, 1993, вып. 3. 51. С. 51-72.
3. Норт Д.С. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. М., 1997.
4. Оксина К.Э. Организационное поведение: учебник. М., 2013.
5. Уильямсон О. И. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа: Пер. с англ. А.В.Белянина // Thesis, 1993, вып. 3. С. 39-49.
6. Хайек Ф.А., Дорога к рабству: Пер. с англ. / Предисл. Н.Я. Петракова. М. 1992.

Слова благодарности

Выражаю благодарность своему зарубежному научному руководителю профессору, д.э.н. Нурееву Рустем Махмутовичу за поддержку и понимание некоторых аспектов исследования.

Иллюстрации

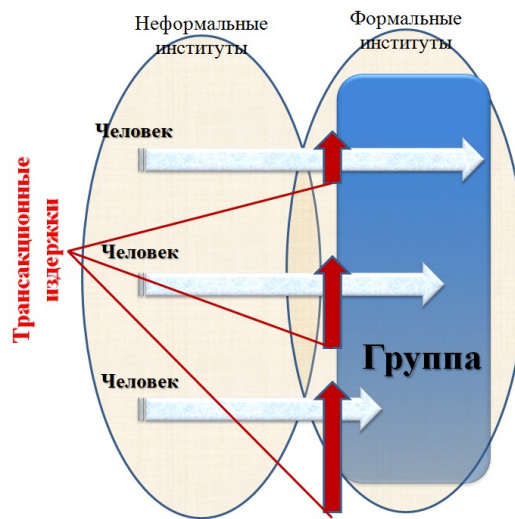


Рис. 1: Схема интеграции человека в группу.