

Р.В. ГУБАРЕВ

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

А.А. ГЕЗАЛОВ

кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник
Института социологии ФНИСЦ РАН

Е.И. ДЗЮБА

научный сотрудник
Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН

А.Г. КАРИМОВ

кандидат социологических наук, и.о. директора
Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН

Ф.С. ФАЙЗУЛЛИН

доктор философских наук, главный научный сотрудник
Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ
ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ В РОССИИ:
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА¹**

Данное исследование посвящено рассмотрению методологического подхода к коллективному стимулированию эффективного труда региональных гражданских служащих. Такой подход позволит первому лицу любого субъекта Российской Федерации повысить реальную заинтересованность региональных гражданских служащих в устойчивом развитии.

С учетом многосубъектности Российской Федерации авторы предлагают рассмотреть и адаптировать Сингапурскую модель к реалиям нашей страны и установить прямую связь между заработной платой гражданских служащих органов исполнительной власти российских регионов и эффективностью их деятельности, выражающейся в показателях социально-экономического развития региона. В статье представлены результаты кластерного анализа. Все субъекты РФ, исходя из фактического значения индекса, распределяются по трем кластерам, характеризующимся выше среднего, средним и ниже среднего уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти. Уровень поощрения (премирования) сотрудников зависит от двух факторов –

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №23-28-01133).

непосредственного результата регионального управления, выражающегося в индексе социально-экономического развития региона, и того, в какой кластер попадает регион.

Ключевые слова: *эффективность государственного управления, региональные гражданские служащие, заработная плата, коллективное стимулирование, органы исполнительной власти, регионы России.*

УДК: 331.2, 338.23, 519.83.

EDN: IWDMWJ

DOI: 10.52180/2073-6487_2024_6_116_135

Введение

Быстро меняющиеся социально-экономические условия современного мира ставят перед государственным управлением новые цели и задачи. Для того чтобы дать достойный ответ на эти вызовы, органы государственной и региональной власти, их служащие вынуждены не только пересматривать привычные, традиционные методы управления, но и постоянно повышать эффективность своей деятельности. И здесь очень многое зависит как от компетенции служащих, так и от степени их мотивации.

В данной работе мы намерены сконцентрировать свое внимание прежде всего на региональной составляющей государственной службы. В свете изложенной выше проблемы возникает задача повысить заинтересованность региональных служащих в результатах труда, увязать мотивацию их труда с благосостоянием и благополучием региона.

Это и является целью нашего исследования – на основе изучения научной литературы, а также мирового опыта разработать предложения, направленные на повышение мотивации региональных служащих. Авторы надеются, что разработанные предложения будут востребованы региональными властями и позволят повысить заинтересованность региональных служащих в результатах работы, что должно привести к качественному росту системы регионального управления.

Обзор литературы

Актуальность выбранной нами темы исследования подтверждается результатами, полученными А.А. Токаревым, И.Д. Кравчуком, М.Ю. Бойко и Р.В. Ильинским и изложенными в работе [6]: с помощью психографического метода изучалось мнение респондентов об основных проблемах современной России и возможных сценариях развития страны в долгосрочной перспективе. Обработав результаты, авторы статьи пришли к выводу о том, что для россиян первостепенное значение имеют социально-экономические, а не политические проблемы. Так, на первых четырех местах расположились (в порядке убывания

значимости проблемы): низкий уровень жизни (бедность), образование, медицина, а также «жиреющая Москва» (акцентирование внимания на региональном неравенстве). При этом ответственность за социальные проблемы респонденты, как правило, возлагают на власть. Образ современного чиновника рисуется с негативным подтекстом (подчеркивается его незаслуженно привилегированное положение, неумение и нежелание решать проблемы граждан, особенно на региональном и местном уровнях управления). Отсюда вывод – качество работы региональных служащих, несомненно, следует повышать.

Переходя к методам повышения мотивации, можно выделить работу [3], где для коллективного стимулирования российских гражданских служащих «по результатам» была разработана прогрессивная шкала, связывающая уровень премирования со значением индекса. В формализованном виде шкала описывалась системой уравнений из кусочно-линейных функций. Под прогрессивностью шкалы понималась необходимость повышения интенсивности премирования не только в пределах определенного кластера (в случае роста значения индекса), но и при переходе региона России в группу, характеризующуюся более высоким уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти. Границы интервалов (наибольшее и наименьшее значения) назначались экспертным путем. Авторы с целью развития инструментария подхода решили в дальнейшем применять теоретико-игровые конструкции, учитывая тематические работы иностранных и отечественных исследователей.

Другие авторы придерживаются точки зрения, что положительный опыт работы менеджеров и система их мотивации могут быть применены (в случае адаптации) и на государственной службе. Учитывая труды известных зарубежных ученых [5; 9-13], российскими авторами [4, с. 11-19] были предложены два подхода к стимулированию эффективного труда менеджера компании. В работе [7] проводилась модификация первого подхода применительно к государственной гражданской службе на примере органов исполнительной власти ряда субъектов РФ. Расчет экономически обоснованного размера премиального фонда региональным гражданским служащим был «привязан» к индексу эффективности деятельности органов исполнительной власти. Необходимо отметить, что в отличие от работы [4], оба подхода можно применять одновременно, т.е. не считать их альтернативными. При этом во второй теоретико-игровой модели (применяется только для регионов-доноров России) связь дополнительного премиального фонда региональных гражданских служащих может быть установлена с величиной профицита бюджета субъекта РФ.

Авторам данного исследования по выбору вектора реформирования государственной гражданской службы в России наиболее близка

точка зрения, представленная в работах [1; 2]. «Красной (основной) линией» в них отражена идея о целесообразности для современной России реформирования государственной гражданской службы по Сингапурскому варианту. Что же предполагает Сингапурская модель управления? В конспективном изложении следующее:

- осознать уникальность своей страны и ее специфику, понять, что все зависит от эффективности системы управления, и нет права на ошибки в этой сфере;
- необходимо бережное отношение к талантливым людям;
- в правительство необходимо привлекать только тех людей, которые уже продемонстрировали экстраординарные результаты в частном бизнесе, обладают высоким профессионализмом и имеют опыт руководства большими коллективами;
- состоятельный и преуспевающий человек, переходящий из частного сектора на государственную службу, не должен приносить бессмысленные материальные жертвы (зарботки работников госсектора устанавливаются на уровне $\frac{2}{3}$ дохода работников частного сектора сопоставимого ранга);
- необходима бескомпромиссная борьба за некоррупционное правительство.

Перечисленные принципы привели к созданию уникальной инновационной системы, привлекающей в Сингапур передовых исследователей и разработчиков со всего мира [1, с. 195–197].

Для нашей страны необходимы кардинальные изменения во взаимоотношениях власти и граждан. Власть не должна быть изолированной от граждан. Также власти не следует игнорировать во многом справедливые обвинения со стороны общественности в адрес чиновников в коррупции. Не менее важным является и отказ власти от формального исполнения должностных обязанностей (как правило, заимствованных шаблонных решений из иностранных бюрократий). Власть должна начать конструктивный диалог с гражданами. Необходимо, чтобы чиновники дорожили своей репутацией. И, главное, должна реально трансформироваться целевая установка со стороны власти к гражданам с «человек для государства» на «государство для человека».

Основными слагаемыми Сингапурской эффективной системы управления являются: прямая зависимость заработной платы государственных гражданских служащих от достигнутого уровня социально-экономического развития страны; высокий размер заработной платы работников органов исполнительной власти, а также активное привлечение на государственную службу талантливой молодежи. Однако *многосубъектность России предполагает адаптацию Сингапурского подхода к реалиям нашей страны.*

Опираясь на успешный опыт Сингапура, мы предлагаем установить прямую связь между заработной платой гражданских служащих органов исполнительной власти российских регионов (ее премиальной составляющей) и успехами региональной власти, т.е. достигнутыми показателями социально-экономического развития региона.

Анализ состояния государственной гражданской службы в субъектах РФ

Информационной базой такого анализа в нашем случае выступают как данные официальной статистики, так и тематического социологического опроса. В настоящее время Росстатом на ежегодной основе раскрывается информация о численности, заработной плате и укомплектованности гражданскими служащими органов исполнительной власти российских регионов. Сначала проанализируем состояние государственной гражданской службы в России на примере 4-х субъектов РФ (трех регионов-лидеров рейтинга и Республики Башкортостан) по вышеуказанным показателям (см. табл. 1 и рис. 1).

Как видно из данных табл. 1, в анализируемом периоде прослеживалась устойчивая тенденция роста среднегодовой численности гражданских служащих органов исполнительной власти г. Санкт-Петербурга, Республики Башкортостан и Республики Татарстан. Для г. Москвы такая тенденция не наблюдалась. Однако и здесь произошел рост значения показателя в 2022 году по сравнению с базовым периодом (2020 годом). Также в анализируемом периоде наблюдалась и устойчивая тенденция роста среднемесячной номинальной заработной платы гражданских служащих органов исполнительной власти городов Москвы и Санкт-Петербурга. Для Республики Башкортостан и Республики Татарстан такая тенденция не прослеживалась. Причем, если в Республике Башкортостан произошел рост значения показателя в 2022 году по сравнению с базовым периодом, то в Республике Татарстан наблюдалась обратная ситуация.

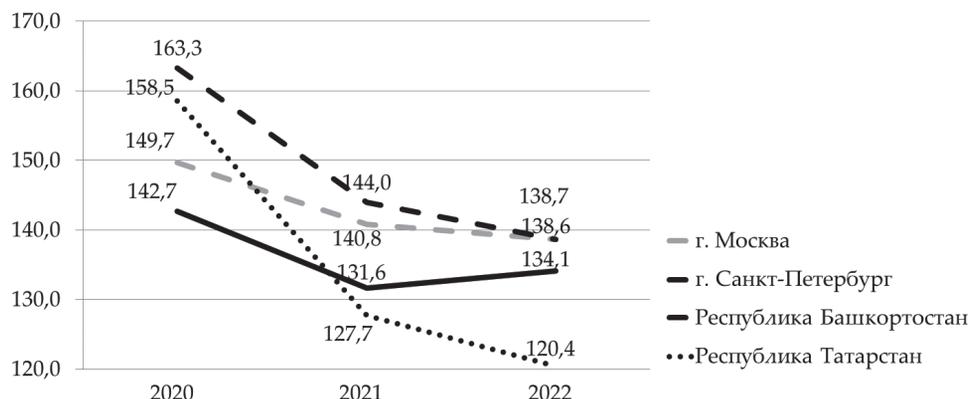
Как видно из данных рис. 1, по четырем субъектам РФ за весь анализируемый период времени произошло снижение уровня (по отношению к среднерегиональному значению аналогичного показателя) заработной платы гражданских служащих органов исполнительной власти. Такое изменение показателя происходило на фоне ежегодного роста значения индекса, отражающего эффективность деятельности региональных гражданских служащих (см. ниже). Сложившаяся ситуация не способствует решению хронической проблемы недоукомплектованности кадрами органов исполнительной власти субъектов РФ. Так, средняя укомплектованность гражданскими служащими органов исполнительной власти в нашей стране по официальным данным

Таблица 1

Данные о численности и заработной плате гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ

Субъект РФ	Год	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ, руб.	Численность работников, замещающих должности гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ, чел.
Москва	2020	149769	19938
Санкт-Петербург		97982	7437
Республика Башкортостан		63263	3693
Республика Татарстан		63035	4463
Москва	2021	158796	20638
Санкт-Петербург		100386	8708
Республика Башкортостан		61701	4025
Республика Татарстан		58508	4764
Москва	2022	174132	20448
Санкт-Петербург		116203	10023
Республика Башкортостан		68578	4455
Республика Татарстан		62924	5044

Источник: рассчитано авторами по: Информация о кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2020–2022 гг. <https://rosstat.gov.ru/folder/11191> (дата обращения: 14.11.2024).



Источник: рассчитано авторами по: Информация о кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2020–2022 гг. <https://rosstat.gov.ru/folder/11191>; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: стат. сб. М.: Росстат, 2023. С. 202, 203.

Рис. 1. Уровень заработной платы гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ, % от средней номинальной заработной платы в регионе

Росстата на мезоуровне управления составляла 93,6; 93,5; 93 и 92,9% соответственно к концу 2019–2022 гг. Из приведенных данных видно, что наметилась негативная тенденция снижения значения показателя. При этом необходимо отметить и значительную вариацию укомплектованности кадрами органов исполнительной власти в разрезе субъектов РФ. Так, наименьшее / наибольшее значение показателя в конце 2022 г. составляло 80,5% (Курганская область) / 97,5% (Тульская область). Причем в столице России укомплектованность гражданскими служащими органов исполнительной власти была менее 90%, т.е. ниже, чем в среднем по нашей стране.

Перейдем к оценке субъективного восприятия проблем государственной гражданской службы в современной России, опираясь на результаты тематического социологического опроса работников органов исполнительной власти Республики Башкортостан². Большая часть респондентов (47,5%) считает свое материальное положение средним. Также значительная их часть (30,8%) оценивает материальное положение как ниже среднего. При этом порядка 38,5 / 31,1% гражданских служащих органов исполнительной власти Республики Башкортостан, исходя из затрачиваемых трудовых усилий, отмечают недостаточный / не вполне приемлемый уровень оплаты их труда. Помимо этого, значительная часть респондентов (44%) к основным проблемам, связанным с трудовой деятельностью, относит огромный объем работы и, как следствие, высокий уровень стресса. *С учетом ранее проведенного анализа статистических данных можно сделать вывод о необходимости значительного повышения не только среднего размера заработной платы в целом по экономике РФ, но и гражданским служащим органов исполнительной власти на мезоуровне управления.*

В контексте проводимого исследования наиболее интересным представляется анализ ответов гражданских служащих органов исполнительной власти Республики Башкортостан на вопрос о причинах низкого доверия к чиновникам со стороны населения нашей страны. На разных «полюсах» расположились такие точки зрения об основной причине, как «уровень жизни населения» (20,1%), «наличие у населения негативного опыта взаимодействия с чиновниками» (18,3%) и «низкая эффективность деятельности» (3,2%). Мы считаем, что данные ответы являются ключом к проблемам гражданской государственной службы в современной России на мезоуровне управления.

Так, с одной стороны, гражданские служащие органов исполнительной власти Республики Башкортостан одной из основных при-

² Социологическое исследование государственных служащих в рамках проекта № 2023-2-000505 «Башкирский чиновник 185 лет назад и сегодня», поддержанного Фондом грантов Главы Республики Башкортостан.

чин низкого доверия к власти указывают наличие у населения негативного опыта взаимодействия с чиновниками, но в тоже время, с другой стороны, отвергают предположение интервьюера о низкой эффективности своей деятельности. Такие ответы позволяют признать возможным, что *большая часть гражданских служащих отделяет себя от чиновников, т.е. руководства органов исполнительной власти субъекта РФ, с переложением всей ответственности на них за результаты собственной деятельности.* С учетом ответов на ранее рассмотренные вопросы, это также свидетельствует и о высокой оценке респондентами результатов своей деятельности. Мы, как и большая часть представителей научно-экспертного сообщества, придерживаемся точки зрения, что именно управленческий фактор играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития нашей страны, а в конечном итоге и высокого качества (уровня) жизни ее населения. Отсюда можно сделать вывод, что для современной России необходим принципиально иной подход к стимулированию эффективного труда гражданских служащих на мезоуровне управления. В качестве решения проблемы мы считаем необходимость обеспечения работы органов исполнительной власти любого субъекта РФ единой командой «на результат» – высокое качество жизни его населения. Это можно достичь за счет коллективного стимулирования эффективного труда региональных гражданских служащих, т.е. определения экономически обоснованного их премиального фонда. Такой фонд должен формироваться по результатам оценки уровня социально-экономического развития (с фокусировкой на качестве жизни населения) российского региона.

Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ

Для реализации нашего предложения (премировать региональных служащих в зависимости от успехов региональной власти, т.е. достигнутых значений показателей социально-экономического развития региона) необходимо понять, каким образом можно получить количественную оценку этих успехов, принимая во внимание, насколько сложным является сам объект оценивания – социально-экономическое развитие региона.

В рамках исследования для ретроспективной оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ предлагается использовать индексный метод. Значение индекса позволяет определить не только конкурентную позицию каждого российского региона, но и ее изменение в перспективе. Система частных показателей (индикаторов) сформирована исходя из действующего россий-

ского законодательства³ с учетом целей устойчивого развития ООН⁴ (см. табл. 2).

В отличие от системы показателей, представленной в Указе от 2021 г.⁵, в данном исследовании для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти на мезоуровне управления применяются индикаторы, характеризующие *научно-технологический потенциал и инновационное развитие экономики регионов России*. Обусловлено это необходимостью устойчивого научно-технологического развития всех субъектов РФ, на что указывают ученые. Так, например, в работе [8, с. 62, 63], опираясь на результаты эмпирического исследования, подчеркивается, что «процесс модернизации в нашей стране неравномерен и ассиметричен ... Ликвидировать разрывы научно-технологического развития между территориями можно на основе создания возможностей для наращивания в регионах собственного потенциала опережающего развития, что актуализирует необходимость политических решений, направленных на сбалансированное развитие научно-технологического пространства страны».

Информационной базой исследования являются официальные данные региональной статистики, представленные в статистическом сборнике⁶ и размещенные на порталах ЕМИСС и Росстата. Расчет агрегированного показателя (индекса) по авторской методике производится: 1) с учетом равнозначности всех частных индикаторов (по формуле простой средней арифметической); 2) нормализация значений отдельных показателей осуществляется с помощью минимаксного метода (при этом рост их значений в динамике характеризуется положительно, за исключением 2-го, 10-го, 11-го и 22-го индикаторов); 3) в случае необходимости (для снижения коэффициента асимметрии информации до 0,5, т.е. обеспечения ее соответствия закону нормального распределения) проводится трансформация нормализованных значений частных показателей путем извлечения корня 2-й или 3-й степени; 4) реальные

³ Указ Президента РФ «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации» № 68. 04.02.2021. <https://base.garant.ru/400281504> (дата обращения: 14.11.2024).

⁴ Цели устойчивого развития в Российской Федерации. 2023: краткий статистический сборник и приложение к нему. <https://rosstat.gov.ru/sdg/report/document/69771> (дата обращения: 14.11.2024).

⁵ Указ Президента РФ «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации» № 68. 04.02.2021 <https://base.garant.ru/400281504> (дата обращения: 14.11.2024).

⁶ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: статистический сборник. <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 14.11.2024).

Таблица 2

Система показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ

№ п/п	Наименование показателя
1	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении
2	Доля населения с доходами ниже границы бедности
3	Реальные денежные доходы населения
4	Реальная начисленная заработная плата работников организаций
5	Доля граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом
6	Валовой коэффициент охвата образовательными программами высшего образования
7	Доля взрослых, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий
8	Доля молодежи, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий
9	Доля занятого населения (в возрасте от 25 до 65 лет), прошедшего повышение квалификации и/или профессиональную подготовку
10	Уровень безработицы
11	Доля молодежи (в возрасте от 14 до 25 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков
12	Доля занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей
13	Доля молодых (в возрасте до 39 лет) исследователей
14	Число используемых передовых производственных технологий (на 100 тыс. рабочей силы)
15	Уровень инновационной активности организаций
16	Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации
17	Затраты на инновационную деятельность организаций (от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг)
18	Доля инновационных товаров, работ, услуг
19	Плотность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием
20	Доля автомобильных дорог общего пользования (регионального или межмуниципального значения), отвечающих нормативным требованиям
21	Объем жилищного строительства (на 1 тыс. постоянного населения)
22	Доля городского населения, проживающего в аварийном жилищном фонде
23	Доля городов с благоприятной городской средой
24	Доля городского населения, обеспеченного качественной питьевой водой из систем централизованного водоснабжения
25	Доля уловленных и обезвреженных загрязняющих атмосферу веществ, отходящих от стационарных источников

Источник: составлено авторами.

денежные доходы населения и начисленная заработная плата работников организаций определяются в ценах базового периода (2020 г.) с учетом ППС (паритета покупательной способности). В этом случае за базу сравнения принимается стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг Москвы в 2020 г.

В табл. 3 представлены ключевые результаты ретроспективной оценки и последующего ранжирования российских регионов (на примере лидеров и аутсайдеров).

Таблица 3

Лидеры и аутсайдеры рейтинга эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ

2020 год			2021 год			2022 год		
№ п/п	регион России	индекс	№ п/п	регион России	индекс	№ п/п	регион России	индекс
1	Москва	0,778	1	Москва	0,797	1	Москва	0,810
2	Санкт-Петербург	0,772	2	Санкт-Петербург	0,782	2	Санкт-Петербург	0,798
3	Республика Татарстан	0,736	3	Республика Татарстан	0,738	3	Республика Татарстан	0,766
4	Белгородская область	0,713	4	Московская область	0,719	4	Московская область	0,748
5	Московская область	0,710	5	Белгородская область	0,716	5	Белгородская область	0,715
6	Тульская область	0,680	6	Липецкая область	0,682	6	Тульская область	0,704
7	Пензенская область	0,674	7	Свердловская область	0,681	7	Свердловская область	0,702
8	Липецкая область	0,673	8	Тульская область	0,677	8	Ростовская область	0,700
9	Воронежская область	0,672	9	Ростовская область	0,676	9	Воронежская область	0,694
10	Свердловская область	0,670	10	Пензенская область	0,673	10	Липецкая область	0,689
41 (медиа)	Курская область	0,586	41 (медиа)	Кировская область	0,598	41 (медиа)	г. Севастополь	0,617
Среднее	РФ	0,571	Среднее	РФ	0,586	Среднее	РФ	0,605
73	Республика Северная Осетия – Алания	0,465	73	Кабардино-Балкарская Республика	0,489	73	Кабардино-Балкарская Республика	0,506
74	Забайкальский край	0,427	74	Республика Северная Осетия – Алания	0,478	74	Республика Северная Осетия – Алания	0,489

2020 год			2021 год			2022 год		
№ п/п	регион России	индекс	№ п/п	регион России	индекс	№ п/п	регион России	индекс
75	Карачаево-Черкесская Республика	0,427	75	Республика Дагестан	0,456	75	Республика Дагестан	0,487
76	Республика Тыва	0,425	76	Республика Тыва	0,452	76	Карачаево-Черкесская Республика	0,482
77	Республика Алтай	0,422	77	Карачаево-Черкесская Республика	0,450	77	Забайкальский край	0,451
78	Республика Дагестан	0,406	78	Забайкальский край	0,441	78	Республика Калмыкия	0,450
79	Еврейская автономная область	0,402	79	Республика Калмыкия	0,433	79	Чеченская Республика	0,438
80	Чеченская Республика	0,401	80	Чеченская Республика	0,425	80	Еврейская автономная область	0,430
81	Республика Ингушетия	0,394	81	Еврейская автономная область	0,405	81	Республика Тыва	0,424
82	Республика Калмыкия	0,393	82	Республика Ингушетия	0,396	82	Республика Ингушетия	0,354

Источник: рассчитано авторами.

Как видно из данных табл. 3, на протяжении 2020-2022 годов сформировалась устойчивая группа из трех регионов-лидеров (Москва и Санкт-Петербург, а также Республика Татарстан). При этом с 4-го по 10-е место рейтинга ежегодно происходили определенные изменения. Так, например, в 2021 году местами поменялись Белгородская область и Московская область. Последний из двух указанных регионов переместился на 4-е место, сохранив его и в 2022 г.

Также сформировалась и относительно устойчивая группа регионов-аутсайдеров рейтинга. Так, на регулярной основе на последних 10-ти местах располагались регионы Северо-Кавказского федерального округа (Республика Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Дагестан, Чеченская Республика и Республика Ингушетия), Дальневосточного федерального округа (Забайкальский край и Еврейская автономная область), а также Республика Калмыкия и Республика Тыва (соответственно Южный федеральный округ и Сибирский федеральный округ). И в этой группе также происходили определенные изменения. Так, например, по итогам 2021 г. в группе регионов-аутсайдеров Кабардино-Балкарская Республика

заменила Республику Алтай. При этом наибольшее значение индекса превышало наименьшее в 1,98; 2,01 и 2,29 раза соответственно в 2020–2022 гг. Интенсивный рост такого соотношения за отчетный период указывает на повышение степени дивергенции российских регионов по эффективности государственной гражданской службы.

Обобщая результаты ретроспективной оценки и состояния государственной гражданской службы в России, необходимо отметить целесообразность повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти на мезоуровне управления.

Исходя из наименьшего и наибольшего значений индекса за 2020–2022 гг., авторами данной работы было принято решение о целесообразности объединения всех субъектов в три кластера, характеризующихся, соответственно, выше среднего, средним и ниже среднего уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти. Кластерный анализ проводился методом самоорганизующихся карт Т. Кохонена в Deductor Studio Lite 5.1. Исходной информацией здесь являлись значения индекса эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ за 2020–2022 гг. Обучение карты Кохонена производится в погодовом разрезе; его основные параметры: 1) способ начальной инициализации карты (из обучающего множества) и 2) функция соседства (Гауссова). В результате обучения все наблюдения ежегодно были корректно распознаны со средней ошибкой одного порядка (в интервале от 4,6 до $5,7 \cdot 10^{-4}$) и разбиты на три группы.

На рис. 2–4 представлены основные результаты кластерного анализа.



Источник: составлено авторами.

Рис. 2. Распределение субъектов РФ за 2020 г. по кластерам, отражающим уровень эффективности деятельности органов исполнительной власти



Источник: составлено авторами.

Рис. 3. Распределение субъектов РФ за 2021 г. по кластерам, отражающим уровень эффективности деятельности органов исполнительной власти



Источник: составлено авторами.

Рис. 4. Распределение субъектов РФ за 2022 г. по кластерам, отражающим уровень эффективности деятельности органов исполнительной власти

Не представленные на рис. 2–4 Севастополь и Республика Крым в 2020–2022 гг. входили, соответственно, во 2-й и 3-й кластеры, т.е. характеризовались средним и ниже среднего уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти.

Согласно расчетам, по итогам 2022 г. наиболее густонаселенным кластером являлся второй, в который входило свыше 40% субъектов РФ. При этом более трети российских регионов были с уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти выше среднего. И, наконец, у четверти субъектов РФ в 2022 г. наблюдался ниже среднего уровень эффективности государственной гражданской службы.

Некоторое сокращение удельного веса регионов, входящих во второй кластер за весь анализируемый период времени, было преимущественно вызвано переходом части из них в группу с более высоким уровнем эффективности органов исполнительной власти. Поэтому изменение кластерной структуры в 2022 г. (по сравнению с базовым периодом – 2020 г.) можно считать в большей степени позитивным. Учитывая устойчивую тенденцию увеличения значения индекса у региона-лидера (Москвы), в среднесрочной перспективе возможно появление нового кластера субъектов РФ, характеризующихся высоким уровнем эффективности деятельности органов исполнительной власти.

Однако необходимо отметить и некоторое ослабление в динамике за 2021–2022 гг. конкурентной позиции региона-аутсайдера (Республики Ингушетии).

А это позволяет сделать предположение о возможности появления в среднесрочной перспективе другого нового кластера, но с низким уровнем эффективности государственной гражданской службы.

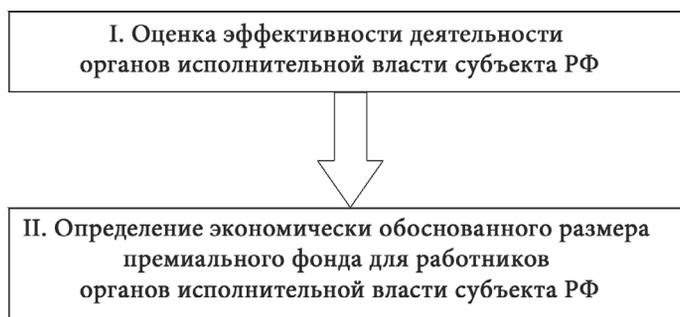
Премирование региональных служащих по результатам ретроспективной оценки с учетом кластерного анализа

Предлагаемый авторский подход предполагает коллективно-индивидуальное стимулирование эффективного труда региональных гражданских служащих в России. Это означает, что премия регионального служащего должна состоять из двух частей: премии за коллективные результаты работы и премии за индивидуальные результаты работы. Размер индивидуальной премии коррелирует со степенью выполнения работником его индивидуальных КПЭ (ключевых показателей эффективности), что не является принципиально новым.

Наше предложение касается коллективного премирования в зависимости от результатов, достигнутых регионом. Принципы определения размера премирования зависят от двух параметров: от эффективности региональной власти (значения интегрального индекса результативности региональной власти, представленного для отдельных регионов в табл. 3) и принадлежности региона к определенному кластеру. Это позволит более гибко подойти к премированию «передо-

вых» и «отстающих» регионов (при этом данный алгоритм не зависит от числа кластеров, т.е. является универсальным).

Исходя из этих предпосылок, сначала определяется общий премиальный фонд работников органов исполнительной власти субъекта РФ (коллективное стимулирование). Затем осуществляется его эффективное распределение (по определенному правилу) между министерствами и ведомствами региона России. Такое стимулирование реализуется на практике пошагово. На рис. 5 представлена блок-схема расчета общего премиального фонда работников органов исполнительной власти субъекта РФ.



Источник: составлено авторами.

Рис. 5. Блок-схема расчета общего премиального фонда работников органов исполнительной власти субъекта РФ

Заключение

Повышение качества государственного управления – ключевая задача современной России. Именно от качества государственного управления зависит улучшение качества жизни граждан, повышение уровня экономического и социального развития, а также оптимизация использования ресурсов. Значимость эффективного решения этих задач существенно возрастает в современных условиях глобального противостояния.

Исследованию проблемы эффективности и качества государственного управления посвящено множество работ. Но в центре внимания большинства исследований – проблемы государственного управления на федеральном уровне. Разработанные нами предложения относятся к региональному уровню и касаются важнейшего вопроса – повышения мотивации труда региональных служащих.

На данном этапе исследования разработаны базовые предложения, предполагающие вариативный характер применения, т.е. включающие несколько изменяемых параметров: можно варьировать размер фонда, направляемого на премирование, в зависимости от зна-

чения интегрального индекса результативности региональной власти с учетом отнесения региона к определенному кластеру. Помимо этого можно варьировать распределение фонда между региональными служащими. Такая гибкость позволяет использовать предложенный нами подход с максимальной эффективностью, повышая заинтересованность региональных служащих, а в итоге и эффективность регионального управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балацкий Е.В. Модель сингапурского чуда: уроки для России // Мир России. 2021. № 4. С. 188–208. DOI:10.17323/1811-038X-2021-30-4-188-208.
2. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Власть, рынок и сложность социальной системы: теоретическая модель финансово-управленческого механизма // Финансы: теория и практика. 2021. № 1. С. 70–83. DOI:10.26794/2587-5671-2021-25-1-70-83.
3. Гринберг Р.С., Ахунов Р.Р., Володин А.И., Губарев Р.В., Дзюба Е.И. Новая (смешанная) система оплаты труда российских госслужащих «по результатам» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. № 6. С. 163–183. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.10.
4. Зенкевич Н.А., Каткало В.С., Клемина Т.Н., Медведев А.Г. Эволюция моделирования контрактов с топ-менеджерами компаний // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия Менеджмент. 2012. № 1. С. 3–25.
5. Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности. Т. 1. СПб.: Экономическая школа, 2000.
6. Токарев А.А., Кравчук И.Д., Бойко М.Ю., Ильинский Р.В. Социология российского образа будущего: предварительные результаты // Полис. Политические исследования. 2022. № 5. С. 117–136. DOI:10.17976/2022.05.09.
7. Чередниченко Л.Г., Губарев Р.В., Дзюба Е.И., Файзуллин Ф.С. Теоретико-игровой подход к моделированию коллективного стимулирования труда региональных гражданских служащих в России // Journal of Institutional Studies. 2022. № 3. С. 103–118. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.3.103-118.
8. Шабунова А.А., Теребова С.В., Леонидова Г.В. Динамика модернизированного развития регионов России: научно-технологические дисбалансы на фоне общего прогресса // Проблемы прогнозирования. 2023. № 1. С. 53–64. DOI: 10.47711/0868-6351-196-53-64.
9. Berhold M. A Theory of Linear Profit-Sharing Incentives // Quarterly Journal of Economics. 1971. No. 85 (3). Pp. 460–482.
10. Hart O. Firms, Contracts and Financial Structure. Oxford: Oxford University Press. 1995.
11. Hart O.D., Holmstrom B.R. The Theory of Contracts. In: T. Bewley (eds.). Advances in Economic Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1987. Pp. 71–155.
12. Parsons D. The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts. In: O. Ashenfelter, E. Lazar (eds.). Handbook of Labor Economics. North-Holland: Amsterdam, 1984.
13. Stiglitz J. Incentives, Risk and Information: Notes towards a Theory of Hierarchy // Bell Journal of Economics. 1975. No. 6 (2). Pp. 552–579.

REFERENCES

1. *Balatsky E.V.* The Model of Singapore Miracle: Lessons for Russia // *Mir Rossii*. 2021. No. 4. Pp. 188–208. DOI:10.17323/1811-038X-2021-30-4-188-208. (In Russ.).
2. *Balatsky E.V., Ekimova N.A.* Power, market and social system complexity: theoretical model of financial and management mechanism // *Finance: Theory and Practice*. 2021. No. 1. Pp. 70–83. DOI:10.26794/2587-5671-2021-25-1-70-83. (In Russ.).
3. *Grinberg R.S., Akhunov R.R., Volodin A.I., Gubarev R.V., Dzyuba E.I.* Performance-based pay – a new (mixed) payment scheme for Russian civil servants // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2018. No. 6. Pp. 163–183. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.10. (In Russ.).
4. *Zenkeovich N.A., Katkalo V.S., Klemina T.N., Medvedev A.G.* Evolution of Incentive Contracts Modeling with Companies CEOs // *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*. 2012. No. 1. Pp. 3–25. (In Russ.).
5. *Tirole J.* The theory of industrial organization. St. Petersburg: Economic School, 2000. (In Russ.).
6. *Tokarev A.A., Kravchuk I.D., Boyko M.Y., Ilyinsky R.V.* Sociology of the Russian image of the future: preliminary results // *Polis. Political Studies*. 2022. No. 5. Pp. 117–136. DOI: 10.17976/2022.05.09. (In Russ.).
7. *Cherednichenko L.G., Gubarev R.V., Dziuba E.I., Fayzullin F.S.* Game-theoretic approach to modeling collective labor incentives for regional civil servants in Russia // *Journal of Institutional Studies*. 2022. No. 3. Pp. 103–118. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.3.103-118. (In Russ.).
8. *Shabunova A.A., Terebova S.V., Leonidova G.V.* The Dynamics of the Modernization Development of Russian Regions: Scientific and Technological Imbalances Against the Background of General Progress // *Studies on Russian Economic Development*. 2023. No. 1. Pp. 53–64. DOI: 10.47711/0868-6351-196-53-64. (In Russ.).
9. *Berhold M.* A Theory of Linear Profit-Sharing Incentives // *Quarterly Journal of Economics*. 1971. No. 85 (3). Pp. 460–482.
10. *Hart O.* Firms, Contracts and Financial Structure. Oxford: Oxford University Press. 1995.
11. *Hart O.D., Holmstrom B.R.* The Theory of Contracts. In: T. Bewley (eds.). *Advances in Economic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1987. Pp. 71–155.
12. *Parsons D.* The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts. In: O. Ashenfelter, E. Lazar (eds.). *Handbook of Labor Economics*. North-Holland: Amsterdam, 1984.
13. *Stiglitz J.* Incentives, Risk and Information: Notes towards a Theory of Hierarchy // *Bell Journal of Economics*. 1975. No. 6 (2). Pp. 552–579.

Дата поступления рукописи: 29.09.2024 г.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Губарев Роман Владимирович – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории ФГБОУ ВО Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия

ORCID: 0000-0003-1634-5030

gubarev.roma@yandex.ru

Гезалов Ариз Авяз оглы – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

arizkam@mail.ru

Дзюба Евгений Иванович – научный сотрудник Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН, Уфа, Россия

ORCID: 0000-0003-2209-2017

intellectRus@yandex.ru

Каримов Айбулат Галимьянович – кандидат социологических наук, и.о. директора Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН, Уфа, Россия

ORCID: 0000-0002-4185-5377

karaigal@gmail.com

Файзуллин Фаниль Саитович – доктор философских наук, главный научный сотрудник Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН, Уфа, Россия

ORCID: 0000-0001-8368-4441

fayzullin.f@gmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Roman V. Gubarev – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0003-1634-5030

gubarev.roma@yandex.ru

Ariz A. Gezalov – Cand. Sci. (Philos.), Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

arizkam@mail.ru

Evgeniy I. Dzyuba – Research Associate, Institute of Social and Economic Research of UFRC RAS, Ufa, Russia

ORCID: 0000-0003-2209-2017

intellectRus@yandex.ru

Aybulat G. Karimov – Cand. Sci. (Sociol.), Acting Director, Institute of Social and Economic Research of UFRC RAS, Ufa, Russia

ORCID: 0000-0002-4185-5377

karaigal@gmail.com

Fanil S. Fayzullin – Dr. Sci. (Philos.), Chief Researcher, Institute of Social and Economic Research of UFRC RAS, Ufa, Russia

ORCID: 0000-0001-8368-4441

fayzullin.f@gmail.com

REMUNERATION OF REGIONAL CIVIL SERVANTS IN RUSSIA: PROPOSALS TO INCREASE LABOR

This study is devoted to the consideration of a methodological approach to collective stimulation of the effective work of regional civil servants. Such an approach will allow the first person of any subject of the Russian Federation to increase the real interest of regional civil servants in sustainable development. Taking into account the multi-subject nature of the Russian Federation, the authors propose to consider and adapt the Singapore model to the realities of our country and establish a direct link between the salaries of civil servants of the executive authorities of the Russian regions and the effectiveness of their activities, expressed in indicators of the socio-economic development of the region. The article presents the results of cluster analysis. All subjects of the Russian Federation, based on the actual value of the index, are distributed into three clusters characterized by above average, average and below average levels of efficiency of the executive authorities. The level of incentives (bonuses) for employees depends on two factors – the direct result of regional management, expressed in the index of socio-economic development of the region, and which cluster the region falls into.

Keywords: *efficiency of public administration, regional civil servants, wages, collective incentives, executive authorities, regions of Russia.*

JEL: J31, J38, C7.