

УДК 351/354

## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Юрецкая С.С.**

*магистрант,*

*РАНХиГС - Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина,  
Саратов, Россия*

### **Аннотация**

Эффективность системы государственной гражданской службы лежит в основе эффективности государства. Результативность функционирования государственной власти определяется организацией государственного аппарата, а также качеством составляющих его управленческих кадров. В рамках данной статьи рассмотрены некоторые варианты решения выявленных проблем.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственные служащие, адаптация государственных служащих, мотивация, профессиональная переподготовка государственных служащих, дистанционное обучение.

## **STATE SERVICE IN THE CONTEMPORARY GOVERNMENT MANAGEMENT SYSTEM**

**Yuretskaya S.S.**

*undergraduate,*

*RANEPA, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin,  
Saratov, Russia*

### **Annotation**

Efficiency of state civil service system is a cornerstone of state's efficiency. Performance of state power functioning is determined by the organisation of the state machine and the quality of its managing personnel. In this article the author discusses some solutions to the problems identified.

**Keywords:** state service, state employee, adaptation of civil servants, motivation, professional skill raising, distance learning.

В современной науке существуют различные мнения о понятии государственной службы. Так, Д.Н. Бахрах полагает, что служба является одной

из разновидностей платной общественно полезной деятельности, которая выражается в управлении, а также социально-культурном обслуживании людей [1, 38].

Мнение Н.М. Казанцева сводится к тому, что государственная служба есть важнейшая составная часть публичного права, которая выражает суверенное право народа на профессиональное ведение дел демократического государства, являющихся общими для всего народа [2, 26].

Профессор государственного права Н. Нелидов полагает, что государственная служба – это совокупность правоотношений, определенных нормами и возникающих между государством или государственным органом и лицами, которые служат государству и проводят его волю в жизнь [5, 292].

По мнению профессора Ю.Н. Старилова, институт государственной службы целесообразно рассматривать с двух сторон. Если рассматривать с позиции регулирования, которое непосредственно относится к государственной службе, то это сфера государственного и административного права [9, 131]. В то же время, все иные вопросы, имеющиеся в указанной сфере, должны регулироваться трудовым законодательством. Таким образом, по мнению Ю.Н. Старилова, государственная служба - вид трудовой деятельности, осуществляемый профессиональными работниками государственных учреждений с целью осуществления задач, а также функций государства.

В связи с отсутствием единого мнения о понятии государственной службы и наличием наиболее громоздких существующих определений для понимания основных характеристик, целесообразней брать во внимание определения, установленные в нормативно-правовых актах. Согласно принятому в 2003 году Федеральному закону № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [8] государственная служба - профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий:

1. Российской Федерации;
2. федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;

3. субъектов Российской Федерации;
4. органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
5. лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
6. лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Если рассмотреть государственную службу в более узком значении, то она подразумевает под собой только совокупность органов государственной власти и управления, которые состоят из лица, обладающих исполнительно-распорядительными полномочиями от имени государства.

Система государственного управления - это сложное многоуровневое явление, которое необходимо рассматривать с нескольких позиций. С одной стороны, системы государственного управления представляет собой совокупность органов государственной власти, включающих в себя органы федерального, регионального и местного значения, а также гражданскую службу, вооруженные силы, дипломатические представительства за границей и т. д. [3, 144]. С другой стороны, речь идет о самом управленческом аппарате, кадрах чиновничества. Системы государственного управления - это аппарат исполнительной власти, которым руководят такие высшие органы, как глава государства, правительство, министры, руководители государственных ведомств.

Нельзя не отметить определение, которое сформулировала Британская энциклопедия: «Гражданская служба является сообществом лиц, нанятых государством в качестве профессиональных управленцев. В идеале гражданская служба есть неполитическое сообщество, члены которого служат в военной, полицейской, правительственной или дипломатической сферах». Исходя из

этого определения, государственные служащие являются главным звеном в системе государственного управления, поэтому качество ее функционирования напрямую зависит от квалификационного уровня специалистов.

Многовековой опыт зарубежных стран подтверждает, что общество, в котором надлежащим образом не сложился труд государственных служащих, испытывает значимые затруднения, вызванные качеством государственного управления. В зарубежном государствоведении бытует мнение, что «хорошая администрация для общества важнее, чем самая совершенная конституция» [2, 52].

В условиях современного реформирования системы государственного управления продолжается преобразование государственной службы. В настоящее время к главному направлению преобразований, происходящих в административно-политической сфере, относится формирование хорошо отлаженной и эффективно действующей системы государственной службы России [4, 28].

Эффективность государственного управления напрямую зависит от своевременного и полного решения назревших проблем. Так, в ходе преобразований, осуществляемых политикой государства, идет борьба с многочисленными проблемами, в числе которых коррупция, злоупотребление должностными полномочиями.

В процессе реформирования государственной службы были приняты следующие федеральные программы:

1. «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)», продленной на период 2006 - 2007 годы указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)» на 2006 - 2007 годы» [7];

2. «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)», которая была принята 10 марта 2009 года указом Президента РФ «О федеральной программе «Реформирование

и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» [11].

Опыт реализации первой федеральной программы показал комплексный характер проблем реформирования государственной службы, необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной службы. Также вторая программа вновь указала на недостатки и проблемы, имеющиеся в системе государственной службы, в числе которых возросшие требования, предъявляемые к государственной службе. Таким образом, многие проблемы и сегодня остаются неразрешенными, в то время как государству нужны высококвалифицированные специалисты, способные эффективно реализовывать функции государственного управления. Именно государственным служащим принадлежит главная роль в укреплении российской государственности, модернизации и стабилизации общества на основах демократии и права.

Для того чтобы повысить профессиональный уровень государственных служащих, необходимо уделять особое внимание сотрудникам, поступившим на службу, на таких этапах кадрового процесса, как адаптация, обучение и развитие, а также мотивация.

В первую очередь необходимо создать благоприятные условия для того, чтобы государственные служащие быстро адаптировались, приступая к освоению должностных обязанностей. Так, необходимо дополнить Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [6] положением, устанавливающим обязанность закреплять за новым сотрудником опытного наставника, который будет курировать его на протяжении всего испытательного срока, консультируя по возникающим вопросам. Законодательное закрепление такой нормы позволит новому сотруднику избежать всяческих затруднений при выполнении должностных обязанностей.

Затем в рамках обучения и развития персонала необходимо разработать эффективную программу переподготовки для государственных служащих,

основу которой должны составить учебно-практические семинары и дистанционные технологии обучения для повышения квалификации кадров. Использование подобных методов при реализации указанной программы способствует распространению программы на всех сотрудников, замещающих государственные и муниципальные должности.

При этом, реализуя программу переподготовки, необходимо уделять особое внимание уже работающим кадрам, которым, возможно, необходима переподготовка в силу небольшого опыта работы или возраста.

Мотивация государственных и муниципальных служащих заметно отражается на результатах выполняемой ими работы. Так, на сегодняшний день неудовлетворенность заработной платой является весомой причиной увольнения государственных гражданских служащих, так как одним из основных мотивирующих факторов на государственной и муниципальной службе, как и в любой другой трудовой деятельности, выступает оплата труда.

По экспертным оценкам, оплата труда главных менеджеров (руководителей организаций и их заместителей) в 10 - 15 раз, старших менеджеров (руководителей структурных подразделений организаций) в 7-10 раз, менеджеров (специалистов, руководителей отдельных проектов) в 3-7 раз, администраторов (исполнителей проектов) в 1,5 - 3 раза превышает оплату труда государственных служащих, замещающих соотносимые должности [10].

Очевидно, что такие явления в государственных структурах, как взяточничество и коррупция являются лучшим подтверждением тому, что материальная составляющая мотивации госслужащих дает существенные сбои. От того насколько государство заботится о государственном служащем, зависит и отношение госслужащего к государству, представителем которого он является. Поэтому вопрос о заработной плате, как основном ресурсе повышения эффективности труда государственных и муниципальных служащих и средстве борьбы с коррупцией, довольно активно обсуждается политиками.

Сама по себе оплата из бюджета при запрете заниматься коммерческой деятельностью создает экономическую зависимость государственного служащего от государства. В этой связи необходимо осуществить меры, направленные на увеличение стимулирования государственных и муниципальных служащих.

Таким образом, в настоящее время реализация мероприятий в рамках реформирования системы государственной службы России приобретает особую важность для достижения высокой эффективности государственного управления.

### **Библиографический список:**

1. Бахрах Д.Н. Государственная Служба России: учебное пособие. - М.: Проспект, 2007. - 149 с.
2. Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы (институционно-функциональный анализ): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. / Н. М. Казанцев. – М., 2000. – 93 с.
3. Кочетков А. В., Государственная и муниципальная служба / А. В. Кочетков. – М. : Юрайт, 2014 – 350 с.
4. Минасян С. П. Институт государственной гражданской службы в административном законодательстве: проблемы формирования: дис. ... канд. юрид. наук. / С. П. Минасян. – М., 2005. – 81 с.
5. Нелидов Н.К. Юридические и политические основания государственной службы / Н. К. Нелидов. – Ярославль, 1974. – С. 292.
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 79 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
7. О продлении срока реализации федеральной Программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)» на 2006 - 2007 годы : указ Президента РФ от 12 декабря 2005 г. № 1437 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 51. – Ст. 5514.

8. О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

9. Стариков Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Ю. Н. Стариков. – Воронеж, 1996. – 478 с.

10. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 год)» : утв. указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 47. - Ст. 4664.

11. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» : утв. указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 11. – Ст. 1277.