

К ВОПРОСУ О РЕФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБОЙ

Н. И. Иоголевич,

доктор психологических наук, профессор кафедры конституционного и административного права, Южно-Уральский государственный университет

М. С. Сагандыков,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет

Проанализированы проблемы, связанные с реформированием системы управления государственной гражданской службой. Важнейшим направлением реформ является повышение эффективности привлечения и использования персонала на государственной службе. Для этого необходимо скорректировать кадровую политику, в том числе систему конкурсного отбора и аттестацию, а также ограничить финансовую зависимость государственных служащих от бизнес-структур.

Ключевые слова: *государственная гражданская служба, конкурс на государственной службе, управление государственной службой.*

В соответствии с федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» одной из основных ее задач является создание организационной и эффективной модели управления государственной службой в Российской Федерации до 2013 года.

В настоящее время серьезно рассматривается вопрос о необходимости придания системе отечественной государственной гражданской службы открытого характера. Примером открытой децентрализованной системы государственной гражданской службы является модель, сложившаяся в Великобритании. Эта модель имеет название «менеджерской» и представляет большой интерес для современных исследователей из-за своей оригинальностью по сравнению с российской моделью. Рассматриваемая модель предполагает возможность использования так называемого «бокового входа», т.е. специалистов извне (научных работников, экспертов, представителей бизнеса). Безусловно, это обогащает профессиональную наполняемость государственной службы. Однако, как верно отмечают В. Г. Румянцев и В. В. Кузьмин, «необходимо помнить, что сохранение в какой-то степени закрытой системы государственной гражданской службы способствует ограждению государственного аппарата от создания групп влияния, действующих в корпоративных интересах бизнес-структур, представляющих их

интересы. Часто бизнес-структуры рассматривают государственный аппарат, с одной стороны, как источник сравнительно дешевых и достаточно квалифицированных кадров, а с другой – как сферу негласной экспансии, распространяя свое влияние на которую можно более успешно отстаивать корпоративные интересы, в том числе противостоять конкурентам, что противоречит сущности государственного аппарата, который представляет собой публичную власть, призванную действовать в общественных интересах, а не в интересах частных или корпоративных»¹.

Безусловно, «боковой вход» в государственную службу должен существовать, однако нельзя отходить от отечественной традиции построения государственной гражданской службы на основе принципов иерархии и единоначалия.

По нашему мнению, конкуренция извне, которую и представляет собой «боковой вход», должна обеспечиваться реальными конкурсными процедурами как при приеме на государственную службу, так и при ее прохождении.

Несколько слов об аттестации. Считаем, что в своем сегодняшнем виде аттестация не решает проблем, стоящих перед системой управления кадрами государственной гражданской службой. На наш взгляд, проверка профессиональных качеств госслужащих должна осуществляться по модели педагогических работников вузов. С определенной пе-

риодичностью должен устраиваться конкурс (а не аттестация, как сейчас) с возможным участием не только лица, в настоящий момент занимающего данную должность, но и других претендентов – как других государственных служащих, так и обычных граждан. Усиление конкуренции только положительно скажется на повышении профессионализма государственных служащих.

Сложившаяся система государственной службы делает ее привлекательной для трудоспособного населения. Государственная гражданская служба является одним из приоритетных направлений профессиональной деятельности и для выпускников высших учебных заведений в сфере юриспруденции, экономики и управления, и для более старшего поколения.

Собственно для самой системы такое положение вещей следует признать удачным, поскольку позволяет создавать конкуренцию между кандидатами на должность. Проблема в том, что уровень материального положения и социальной защищенности государственных служащих привлекает на государственную службу и тех кандидатов, которые ни по уровню образования и профессионализма, ни по морально-этическим качествам не соответствуют требованиям, предъявляемым к государственным служащим. Можно говорить о том, что для многих государственных служащих служба является не столько профессиональным ориентиром, и уж тем более не призванием, сколько средством улучшения материального благополучия (причем в некоторых случаях незаконными способами).

Необходимы механизмы вытеснения с государственной службы непрофессиональных и не порядочных граждан. Эти механизмы могут иметь экономическую, социальную и правовую основы. К ним можно отнести следующие.

1. Усиление общественного контроля за государственной гражданской службой. Участие представителей гражданского общества в формировании кадрового состава и оценке результатов деятельности государственных служащих.

2. Декларирование не только доходов, но и крупных расходов государственных гражданских служащих и членов их семей. Выяснение источников дохода в том случае, если заявленные расходы заметно превышают доходы, либо сумма доходов значительно выше

установленной государственному служащему заработной платы.

3. Полный запрет участия в деятельности юридических лиц в любом виде, в том числе посредством владения ценными бумагами. А применительно к должностям государственной гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)» запрет должен распространяться не только на самого государственного служащего, но и на его близких родственников.

4. Установление ряда социальных гарантий должно зависеть от продолжительности службы, т.е. стимулировать длительность службы, а не возможность сиюминутного заработка. Например, единовременная выплата для приобретения или строительства жилья по аналогии с Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»² должна предоставляться государственным служащим, отработавшим в системе не менее 10 лет, тогда как в соответствии с Постановлением Губернатора Челябинской области от 17 сентября 2009 г. № 227-П «О предоставлении государственным гражданским служащим Челябинской области единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»³ субсидия может предоставляться при стаже службы не менее трех лет.

Возможно установление и других механизмов, направленных на совершенствование кадровой политики в государственной гражданской службе.

Таким образом, направление, по которому должна развиваться государственная гражданская служба, должно определяться, во-первых, открытостью и прозрачностью во взаимоотношениях с гражданами, а, во-вторых, строжайшей дисциплиной во взаимоотношениях с государством в лице руководителя государственного органа.

Для России более эффективными будут установление единой, иерархичной системы государственной службы, унификация федеральной и региональной государственной службы с одновременным «открытием» службы для высококвалифицированных кадров за счет жесткой, а не формальной, системы конкурсного отбора, дополнительного профессионального образования и ограничения зависимости от бизнес-структур.

¹ Румянцева В. Г., Кузьмин В. В. Проблемы и перспективы рецепции «менеджерской модели» государственной службы в современной России // Юридический мир.

2008. № 5.

² Российская газета. 2011. 21 июля.

³ СПС «КонсультантПлюс».

Статья поступила в редакцию 10 марта 2012 г.