



УДК 342.9.07

В. И. Майоров

О ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

V. I. Mayorov

ON IMPROVEMENT OF PUBLIC SERVICE QUALITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

В статье рассмотрены важные вопросы, связанные с проводимой в России реформой государственной службы. Определены задачи, проанализированы некоторые результаты реформы, их влияние на качество института государственной службы.

Гражданское общество предъявляет все более высокие требования к функционированию институтов государственной службы. От деятельности конкретного госслужащего зависит, в частности, качество оказания гражданам и организациям государственных услуг. В связи с этим в науке административного права вырабатываются современные процедуры замещения должностей государственной службы, требования к кандидатам, замещающим должности.

Предполагается, если будут определены роль и место института государственной службы в современном российском обществе, а также намечены приоритеты развития государственной службы — это позволит эффективно производить отбор высококвалифицированных кадров на государственную службу.

Ключевые слова: реформа государственной службы, отбор профессиональных кадров, конкурс на замещение должностей, кадровый резерв.

In article the important issues connected with the public service reform held in Russia are considered. Definite tasks are determined, some results of reform, its influence on quality of institute of public service are analyzed.

Civil society makes more and more great demands of functioning of public service institutes. Quality of rendering to citizens and the organizations of the state services depend on activities of the specific civil servant, in particular. With respect thereto in science of the administrative law modern procedures of replacement of public service positions, the requirement to candidates for replacement positions are developed.

It is assumed if the role and a place of public service institute in modern Russian society are determined, and also priorities of development of public service are planned — it is possible to make effective selection of highly qualified personnel on public service.

Keywords: public service reform, selection of professional personnel, tender on replacement of positions, a personnel allowance.

В последнее время не ослабевает научный интерес к вопросам реформирования государственной службы, отмечено повышение активности ученых-правоведов в обсуждении самых важных проблем этого административно-правового ин-

ститута. Обусловлено это тем, что роль государственной службы в формировании эффективного государства и в его функционировании трудно переоценить. Этим же определяется интерес к вопросам государственной службы не только

66

Административное
право



ученых-правоведов, но и представителей других научных направлений.

В основном рассмотрение вопросов, связанных с государственной службой, происходит в связи с обсуждением учеными таких крупных государственно-правовых явлений, как функции государства, государственное управление, государственный аппарат и его деятельность. Однако немногочисленные научные публикации последнего времени отражают попытки отдельных авторов провести обобщающий анализ имеющегося опыта законодательного регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации. Между тем, по мнению как молодых ученых, так и корифеев науки, потребность тщательного анализа основных норм действующего законодательства о государственной службе и определения главных направлений реформирования государственной службы давно назрела на фоне встречающихся в теории и на практике множественных проблем организации и функционирования российской публичной службы [4, с. 82].

В целях повышения эффективности функционирования государства путем осуществления качественной госслужбы была разработана Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)», которая была утверждена указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 [3].

Федеральная программа включала в себя комплекс мероприятий, направленных на формирование системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института.

Подробно были прописаны вопросы создания системы управления государственной службой, внедрения на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы. Результатом реализации программы должно было быть:

— создание целостной системы государственной службы Российской Федерации;

— завершение реформирования отдельных видов государственной службы;

— создание системы управления государственной службой;

— формирование высококвалифицированного кадрового состава и резерва на замещение должностей государственной службы.

Предполагалось, что выполнение мероприятий программы обеспечит эффек-

тивность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Современное состояние «эффективной системы» государственной службы свидетельствует о том, что не все намеченные в программе мероприятия реализованы должным образом. Этот тезис подтверждается анализом научной литературы, аналитических и экспертных разработок [2].

В научных статьях не прослеживается единого подхода к толкованию и определению понятия оценки эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Не определены в полном объеме ее сущность и значение на современном этапе государственного управления. А как следствие — отсутствует нормативно-правовая база, регламентирующая порядок и критерии оценки результативности деятельности государственных служащих и отвечающая современности.

Исследование эффективных технологий и современных методов кадровой работы на государственной службе также, несомненно, представляет интерес для ученых и практиков. Эти вопросы должны представлять отдельный предмет самостоятельного научного анализа, т. к. в реалиях динамично развивающихся общественных отношений остается актуальным вопрос, связанный с обеспечением эффективности государственного управления путем привлечения и отбора высококвалифицированных кадров на государственную службу. В органах государственной власти организация работы по поиску и привлечению квалифицированных специалистов, мотивированных к эффективному исполнению обязанностей, не отвечает современным требованиям. В целях упрощения процедуры приема на государственную службу кандидаты назначаются на должности, как правило, без проведения конкурса, что не позволяет обеспечить качественную оценку соответствия их знаний и навыков квалификационным требованиям, а при проведении конкурса государственные органы используют ограниченное количество оценочных методов отбора — процедура оценки в основном ограничивается прохождением собеседования с конкурсной комиссией.

Как отмечает Г. А. Борщевский, в настоящее время большинство кандидатов проходят процедуру конкурса, зачисляются в кадровый резерв и впоследствии





назначаются из него на вакантные должности госслужбы; так как зачисление в кадровый резерв установлено при достижении худших показателей, чем для победы в конкурсе, а выдвижение из резерва производится уже без конкурса, то существующий порядок приводит на деле к попаданию на госслужбу кандидатов с худшими профессиональными качествами. Кроме того, решения конкурсных комиссий (как и аттестационных комиссий, создаваемых для проведения текущей оценки госслужащих) в значительной степени носят субъективный и формальный характер [1].

Недостаток в инструментах, которые смогли бы обеспечить открытую конкуренцию кандидатов на замещение вакантных должностей, можно объяснить отсутствием единых методов и критериев оценки кандидатов, отсутствием системы профессиональной ориентации кандидатов, недостаточной методологической поддержкой и формальным исполнением положений законодательства в части поступления на государственную службу.

Создание единой системы эффективного отбора профессиональных кадров на государственную службу, обеспечивающей качественный и быстрый поиск, объективную и всестороннюю оценку, оперативное назначение кандидатов, соответствующих детализированным квалификационным требованиям, на вакантные должности государственной службы позволит обеспечить формирование профессионального кадрового состава на государственной службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами, а также позволит гражданину реально реализовывать конституционное право на равный доступ к государственной службе.

По вопросу повышения качества отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы можно выделить ряд основных задач, решение которых определит эффективность привлекаемых на государственную службу кандидатов:

1. Обеспечение системного подхода в работе кадровых служб государственных органов по применению методов и технологий отбора кандидатов, позволяющих выявить их профессиональные качества.

2. Формирование кадровых резервов по направлениям деятельности и назна-

чение из кадрового резерва по результатам комплексной оценки нескольких кандидатов.

3. Расширение использования горизонтальной и вертикальной ротации с учетом направлений деятельности и карьерного планирования в государственном органе.

4. Разработка и внедрение современной нормативной правовой базы, регулирующей применение новых технологий отбора.

5. Проведение качественных исследований по проблемам поступления на службу и прохождения государственной службы.

6. Участие руководителей (представителей) кадровых аппаратов в разработке и реализации основных образовательных программ высших учебных организаций по направлениям подготовки кандидатов на государственную службу.

Гражданское общество предъявляет все более высокие требования к функционированию институтов государственной службы. Оценка деятельности госслужащих зависит, в частности, от качественного оказания гражданам и организациям государственных услуг, от того, насколько высок процент отсутствия культуры общения с гражданами, проявления бюрократизма, и коррупции.

Следует констатировать, что современное законодательство недостаточно полно и исчерпывающе регулирует вопросы обеспечения эффективности деятельности госслужащих. Имеющийся в настоящее время проект указа Президента Российской Федерации «О федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и план мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года» отчасти отвечает поставленным задачам. Он включает в себя те самые мероприятия по направлениям развития государственной службы, которые так необходимы для поддержания эффективности институтов государственной службы в Российской Федерации: внедрение современных принципов организации государственной службы; формирование новой системы квалификационных требований к должностям государственной службы; повышение качества отбора для замещения должностей государственной службы; внедрение комплексной оценки государственных служащих; обеспечение непрерывного профессионального развития государственных служащих; развитие многофакторной системы мотивации

государственных служащих; внедрение антикоррупционных кадровых технологий на государственной службе; обеспечение открытости государственной службы, расширение общественного участия.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить следующее: в науке административного права вырабатываются современные процедуры замещения должностей государственной службы,

требования к кандидатам, замещающим должности. Эффективное привлечение и отбор высококвалифицированных кадров на государственную службу может быть организовано, если будут определены роль и место института государственной службы в современном российском обществе, а также приоритеты развития государственной службы и соответствие их современному периоду времени.

References

1. Borshhevskij G. A. Reformirovanie gosudarstvennoj sluzhby v Rossii: promezhutochnye itogi i perspektivy [Reforming of public service in Russia: intermediate results and prospects] // *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija*, 2014. No 2. P. 65-88.
2. Ilarionova T. Dlitel'noe vremja zanimaemsja my sovershenstvovaniem gosudarstvennoj sluzhby, administrativnoj reformoj. No udovletvorennosti ot rezul'tatov jelih preobrazovanij tak i net. Tuda li idut reformy? Kak nam poluchit' horoshego chinovnika? Jeti voprosy kochujut iz stat'i v stat'ju, iz vystuplenija v vystuplenie i uchenyh, i politikov, vkljuchaja rukovoditelej gosudarstva» [Long time we are engaged in enhancement of public service, administrative reform. But there is no satisfaction from results of these transformations. Do the reforms move in the correct direction? How can we receive the good official? These questions wander from article to article, from performance to performance both scientists, and politicians, including heads of the state]. *Zhurnal «Nasha vlast'», № 07-08 (121)-2-12.*
3. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 10 marta 2009 g. No 261 «O federal'noj programme «Reformirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii (2009-2013 gody)» [On the federal program "Reforming and development of public service system of the Russian Federation (2009-2013)"] (v red. ot 10 avgusta 2012 g.) // *Sobr. zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii* 16.03.2009, No 11. Art. 1277.
4. Starilov Ju.N. Iz publikacij poslednih let: vospominanija, idei, mnenija, sochinenija... : sbornik izbrannyh nauchnyh trudov [From publications of the last years: memoirs, ideas, opinions, compositions ... : collection of the chosen scientific works]: Voronezhskij gosudarstvennyj universitet. — Voronezh: Izdatel'stvo Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta, 2010.

МАЙОРОВ Владимир Иванович, доктор юридических наук, профессор. E-mail: urvest@mail.ru

MAYOROV Vladimir Ivanovich, doctor of law sciences, professor. E-mail: urvest@mail.ru

For citation: **V. I. Mayorov**. On improvement of public service quality in the Russian Federation
Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 3 (46). 2014. pp. 66–69.

