

УДК 34

Самородова Ксения Константиновна,

магистр, Сибирский институт управления – филиал

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации»,

Российская Федерация, 630102, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6;

Научный руководитель Леоненко Наталья Терентьевна,

к.ю.н., доцент, Сибирский институт управления – филиал

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации»,

Российская Федерация, 630102, Новосибирск, ул. Нижегородская, 6

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена актуальным проблемам государственной гражданской службы Российской Федерации. В ней проводится анализ нормативной правовой базы, регламентирующей прохождение государственной гражданской службы в России и предлагаются пути решения выявленных законодательных несовершенств.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; гражданские служащие; кадровая политика; повышение квалификации; запреты и ограничения; конфликт интересов.

Одним из решающих факторов динамичного развития российского государства является институт государственной гражданской службы, наличием которого характеризуется каждое развитое и развивающееся государство. От стабильного функционирования института государственной гражданской службы зависят проводимые в обществе преобразования, взаимоотношения общества и государства, состояние государственного бюджета, образования и здравоохранения.

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Несмотря на то, что на данном этапе развития страны неоднократно осуществлялись различные социальные, экономические, политические преобразования, в том числе в сфере государственной гражданской службы, вместе с тем, по-прежнему, существует ряд актуальных проблем, снижающих эффективность данного вида службы. В их числе: отсутствие единой государственной кадровой политики по формированию компетентного корпуса государственных гражданских служащих, обеспечивающего эффективность государственного управления; недостаточно высокий уровень организации системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих; чрезмерное количество запретов и ограничений, препятствующих поступлению и нахождению на службе; низкий уровень оплаты труда и социальной защищенности. Следствием этого является недостаточно высокий уровень компетентности государственных гражданских служащих, влекущий за собой низкий уровень качества предоставления ими населению государственных услуг, текучесть кадров на государственной гражданской службе, рост коррупционных проявлений, подрывающий доверие граждан к органам власти и снижающий авторитет и престиж института государственной гражданской службы.

В целях дальнейшего повышения эффективности функционирования государственной гражданской службы необходимо решение вышеназванных проблем. Одной из сложнейших проблем любого государства является формирование и проведение единой государственной кадровой политики по формированию компетентного корпуса государственных гражданских служащих, обладающих творческим потенциалом, создание комфортных условий для наиболее полной реализации их знаний, умений и навыков.

Вместе с тем существующие технологии оценки знаний и умений претендентов, поступающих на государственную гражданскую службу, в полной мере не обеспечивают объективность оценки их знаний и умений, не способствуют отбору наиболее способных и добросовестных из них. Для решения данной проблемы целесообразно усовершенствовать систему отбора квалифицированных

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

кадров на государственную гражданскую службу, разработать научные критерии оценки кадров и внедрить их на практике. К основным методам отбора кадров на сегодняшний день на государственную гражданскую службу относятся тестирование и интервью, но они имеют ряд недостатков, которые предлагается исключить путем объединения на первом этапе отбора двух данных методов, что сократит время потраченное на отбор кандидата и позволит к следующему этапу допустить только тех кандидатов, которые наиболее приближены к требуемым качествам к должности [2, С. 245].

Руководители органов государственной власти и кадровых служб должны уделять постоянное внимание вопросам повышения открытости процедур замещения вакантных должностей государственной гражданской службы, пресекать факты проявления субъективизма. Представляется, что единственно возможным механизмом отбора кадров, позволяющим гражданам Российской Федерации реализовать свое конституционное право на равный доступ к государственной службе, является конкурсный отбор.

Другой не менее важной проблемой является необходимость совершенствования организации системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих. Потребность в переподготовке и повышении квалификации служащих удовлетворяется недостаточно. Правоприменительная практика свидетельствует о недостаточности финансирования и количества направляемых на обучение служащих согласно государственному заказу, а также зачастую нежеланию самих государственных гражданских служащих поддерживать уровень своей квалификации, необходимой для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Решение проблемы недостаточно высокого уровня организации системы переподготовки и повышения квалификации государственных граждански служащих не должно сводиться только к специальному обучению в вузах, на курсах, семинарах, в данном случае требуется формирование единого подхода к обуче-

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

нию и активной включенности в управленческую практику, а также создание системы непрерывного профессионального развития государственных служащих, под которой понимается процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребности личности и общества; использование совокупности информационных источников (включая систему образования) для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в саморазвитии во всех сферах профессиональной и общественной деятельности. Современные подходы к непрерывному профессиональному развитию гражданских служащих предполагают подготовку и реализацию органами государственной власти качественной образовательной стратегии, требуют системной плановой работы, внедрения инновационных технологий обучения, что позволит также сформировать конкурентоспособный корпус государственных гражданских служащих.

Еще одной актуальной проблемой государственной гражданской службы является чрезмерное количество запретов и ограничений, препятствующих поступлению и нахождению на службе. Множество запретов и ограничений для государственных гражданских служащих становится также своеобразной преградой для повышения эффективности прохождения государственной гражданской службы. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» в настоящее время установлено 12 ограничений для граждан, поступающих на государственную гражданскую службу и 19 запретов для гражданских служащих. В научной юридической литературе отмечается, что закрепление множества запретов и ограничений, для государственных гражданских служащих не сопровождается необходимыми механизмами развития мотивации и стимулирования для обеспечения добросовестной и эффективной работы рассматриваемой категории служащих [1]. Возможным и очевидным решением данной проблемы является уменьшение количества запретов и ограничений, устанавливаемых для

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

государственных гражданских служащих. Например, в последнее время подвергается критике ограничение, установленное п. 12 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Контролирование размещения информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» кандидатом или государственных служащим ограничивает служащих в свободном ведении частной жизни, кроме этого, данное ограничение не позволяет транслировать государственным служащим в социальных сетях информацию о моральных устоях, нравственных принципах и верховенстве закона, что, наоборот, способствовало бы развитию эффективному функционированию института государственной гражданской службы и противодействовало бы возможному возникновению конфликта интересов.

Нормативная правовая база института государственной гражданской службы до сих пор не содержит эффективного механизма денежного содержания государственных гражданских служащих. Например, в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ есть значительный потенциал по решению вопросов денежного содержания государственных гражданских служащих, но он не используется по причине отсутствия законодательных оснований дополнительных выплат. Действующая система выплат не соответствует реальному уровню ответственности служащих, четкая система социальных выплат для государственных гражданских служащих также отсутствует. Повышение оплаты труда и социальной защищенности будет способствовать устранению данной проблемы. Представляется необходимым внести изменения и дополнения в данный закон в части расширения условий, при которых будут производиться дополнительные выплаты: ежемесячная процентная надбавка на каждого ребенка гражданского служащего; ежегодная выплата на улучшение жилищных условий гражданского служащего и его семьи.

Рассматривая институт конфликта интересов, необходимо заметить, что коррупционные явления сопутствуют жизнедеятельность любого государства на протяжении всей его истории, они могут приспособиться к любым политическим

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

режимам и к меняющимся условиям жизни общества. В целях противодействия коррупции, одной из основных обязанностей государственного гражданского служащего является сообщение представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принятие мер по предотвращению такого конфликта в целях недопущения причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы.

Между тем, данные официальной статистики Генеральной прокуратуры РФ, размер причиненного преступлениями коррупционной направленности материального ущерба за 2020 г. составил 59, 4 млрд. руб., только 40,9% из которых удалось возместить путем добровольного погашения и изъятия имущества, денег, ценностей [3] со всей очевидностью свидетельствуют о необходимости более тщательного правового регулирования, направленного на противодействия коррупционным проявления на государственной гражданской службе. Правовое регулирование конфликта интересов в нашем государстве направлено на его выявление, предотвращение и урегулирование, в правоприменительной деятельности наибольшие трудности вызывает первоначальный этап регулирования конфликта – его выявление. На сегодняшний день основными правовыми средствами выявления конфликта выступают декларирование и представление све-

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

дений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера супруга/супруги государственного служащего. С этой целью представляется возможным предложить расширить круг лиц, на которых распространяется данная обязанность и включить в этот перечень всех лиц, связанных с государственным служащим или кандидатом в государственные служащие отношениями близкого родства или свойства, т.е. помимо супругов и несовершеннолетних детей включить в этот перечень родителей, совершеннолетних детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, всех детей супругов и даже супругов детей.

Таким образом, в настоящее время правовое регулирование института государственной гражданской службы содержит большой перечень проблем, существенно снижающих эффективность ее функционирования, наиболее очевидными являются проблемы, связанные с кадровой политикой, низким уровнем организации системы переподготовки и повышения квалификации, большим количеством запретов и ограничений, низким уровнем оплаты труда и социальной защищенности, отсутствием в нормативно правовых актах Российской Федерации детальной регламентации механизмов выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской службе. Для решения вышеперечисленных проблем предлагается объединить на первом этапе отбора кадров на гражданскую службу методы тестирования и интервью; создать систему непрерывного профессионального развития государственных служащих, к которой на сегодняшний день относится подготовка и реализацию органами государственной власти качественной образовательной стратегии, системная плановая работы, внедрение инновационных технологий обучения; внести изменения и дополнения в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ в части расширения условий, при которых будут производиться дополнительные выплаты: ежемесячная процентная надбавка на каждого ребенка гражданского служащего; ежегодная выплата на улучшение жилищных условий гражданского служащего и его семьи; уменьшить количество запретов и ограничений

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

для гражданских служащих, а именно исключить ограничение, предусмотренное п. 12 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; расширить круг лиц, на которых должна распространяться обязанность по предоставлению сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и отнести к ним: всех лиц, связанных с государственным служащим или кандидатом в государственные служащие отношениями близкого родства или свойства, т.е. помимо супругов и несовершеннолетних детей включить в этот перечень родителей, совершеннолетних детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, всех детей супругов и даже супругов детей.

Список литературы

1. Савков, А.В. Проблемы эффективности государственной гражданской службы / А.В. Савков // Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – Т. 2. – С. 372-374.
2. Смольникова, Т.А. Совершенствование методов отбора кадров на государственную гражданскую службу / Т.А. Смольникова // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2021. – № 1. – С. 238-245.
3. Статистические данные Генеральной прокуратуры Российской Федерации за 2020 г. – URL: <https://epp.genproc.gov.ru/> (дата обращения: 05.11.2021)