

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Запольнова Л.А.,

*к.ю.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
Владимирского филиала РАНХиГС*

Современный правовой институт государственной службы – это система правовых норм, которые регулируют отношения, складывающиеся в процессе организации самой системы государственной службы (гражданская, военная, правоохранительная; статус, виды и реестр должностей и служащих), статуса государственных служащих, гарантий и процедуры его реализации (выполнения государственными служащими должностных обязанностей и функций), а также механизма прохождения государственной службы.

Таким образом, правовому регулированию подлежат три большие сферы в системе государственно-служебных отношений:

- формирование системы государственной службы;
- создание статуса государственного служащего, гарантий его осуществления;
- механизм прохождения государственной службы (здесь может быть большое количество процессуальных норм, работающих в самых разнообразных институтах, которые входят в структуру института государственной службы).

Государственная служба является одним из главных институтов государства. Поэтому знание различных аспектов ее построения и функционирования, особенностей государственной службы необходимы не только специалистам в области государственного управления, но также юристам, экономистам, политологам, менеджерам, представителям ряда других специальностей.

Законодательство Российской Федерации о государственной службе состоит из Конституции РФ, Федеральных законов «О системе государственной службы РФ», «О государственной гражданской службе РФ» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также конституций, уставов, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации.

Комплексность правового института государственной службы состоит в том, что, во-первых, он включает в себя множество правовых норм из других отраслей права (конституционного, административного, трудового и т.д.), а во-вторых, состоит из отдельных, весьма обособленных институтов, например, принципов государственной службы, право-

вого статуса государственных служащих, аттестации служащих, прохождения службы и т.д.

Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих отражает сущность государственной службы как профессиональной служебной деятельности.

Изучение и анализ профессионализма и компетентности государственных служащих позволяет более полно и всесторонне охарактеризовать кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации. Эффективность деятельности органов государственной власти во многом определяется качеством их кадрового состава, его способностью и готовностью к решению сложных задач в динамично развивающихся и усложняющихся условиях реформирования системы публичной власти. Особенности профессии государственных служащих заключаются не только в особенностях их правового статуса, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним для эффективного исполнения функциональных обязанностей. Поэтому формирование высокопрофессионального и компетентного кадрового корпуса государственной службы с соответствующим уровнем профессиональной компетентности представляется принципиально важным условием успешной реализации реформ и решения задач, стоящих перед органами власти на современном этапе.

Современное развитие законодательства позволяет утверждать, что Россия находится на пути возрождения института профессионального чиновничества. Этот институт, основываясь на профессионализме, способностях, политическом нейтралитете служащих и качественном исполнении служебных обязанностей, во многих странах обеспечивает стабильное государственное управление и является

важнейшим фактором сохранения и развития государственности.

В ходе реформирования государственной службы были законодательно определены основы ее организации и функционирования; была сформирована гражданская служба как вид государственной службы; разработаны и внедрены новые подходы к формированию кадрового состава гражданской службы и содержанию их профессиональной деятельности. Насущной потребностью на сегодняшний день является проблема кардинального изменения действующего и создание нового законодательства о государственной службе.

Правовое регулирование государственно-служебных процессов в настоящее время отстает от темпов развития тенденций и закономерностей в реформировании системы государственного управления и местного самоуправления. Государственная служба как правовой институт должна обеспечить стабильное управление; она может играть определенную роль в стабилизации социально-политической жизни, разрешении политических конфликтов, уравнивании действий различных политических сил.

Усиление внимания к проблемам развития государственной службы как системы, действенного института и механизма реализации функций государства обусловлено тем, что в ходе социальных преобразований российского общества, проведения административной реформы выявились существенные недостатки и трудности в работе государственного аппарата, в модернизации государственной службы.

Упорядочение организации государственной службы предусматривает дальнейшую работу по классификации должностей, развитию нормативной правовой базы современной государственной службы, установлению порядка продвижения по службе на принципах карьеры, нормализации процесса повышения профессионализма кадров и т.д. Базовые основы этой упорядоченности заложены в федеральных законах и указах Президента Российской Федерации. Только в 2013 году было внесено более семидесяти изменений в действующее федеральное законодательство. В субъектах Российской Федерации ведется работа по формированию методики реформирования гражданской службы субъекта, осуществляется поиск рациональных методов и способов управления гражданской службой и внедрения их на практическом уровне.

Важное значение для развития системы государственной службы имеет взаимосвязь муниципальной и государственной службы, которая обеспечивается посредством единства основных квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и должностей государственной службы; единства ограничений и обязательств при прохождении муниципальной службы и государственной службы; единства требований к дополнительному профессиональному образованию государственных

и муниципальных служащих; учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной службы и стажа государственной службы при исчислении стажа муниципальной службы и т.д.

В активизации реформирования государственной службы важно учитывать состояние ее кадрового состава, его количественные и качественные параметры, основные тенденции развития, использовать невостребованные способности государственных служащих.

Нельзя оценивать состояние кадров гражданской службы, их качеств на основе только формализованных показателей (возраст, образование, стаж работы, пол). Необходимо соотносить эти качества с назначением кадров в реализации компетенции и полномочий государственных органов, выявлять способность работников эффективно выполнять возложенные на них функции, права и обязанности.

В современных условиях особенно важно повысить качество обучения кадров государственной службы, актуализировать содержание и активизировать учебный процесс.

В настоящее время многочисленные проблемы с кадрами государственной службы можно сгруппировать в несколько основных блоков. Главный блок проблем - недостаточная квалификация государственных служащих. Чиновники часто не в состоянии решать задачи, которые ставит перед ними общество, особенно в условиях реформирования системы государственного управления. Сказывается недостаток профильного образования и опыта, не хватает профессиональных знаний, умений и навыков.

Важно привлечь на государственную службу профессионалов новой формации – квалифицированных специалистов, имеющих необходимую квалификацию (юристов, экономистов, управленцев), готовых к нововведениям и способных привести изменения в деятельность государственных органов.

В целях осознания значимости проблемы необходимо выделить особенности профессионализма государственного служащего в контексте общих особенностей управленческой деятельности. Актуальность для современной практики заключается в наличии потребности знаний по содержанию профессиональной компетентности и востребованности высококвалифицированных кадров, а также технологий, повышающих профессионализм государственных служащих в быстроменяющихся экономических, политических условиях деятельности.

Профессиональная компетенция управленца является важнейшим критерием качества управленческой деятельности и понимается как способность и готовность государственного служащего к управлению, основанные на профессионально значимых и личностных качествах. В связи с этим в настоящее время важным ресурсом становятся не столько специальные знания, сколько общая и управленческая культура, обеспечивающая личностное и професси-

ональное развитие специалиста.

Выпускник высшей профессиональной школы должен уметь применять полученные в ходе обучения знания, умения и навыки в повседневных и изменяющихся ситуациях на службе, демонстрируя свою профессиональную компетенцию. Существующая практика подготовки управленцев обеспечивает обучение основным функциям управления: организация, планирование, мотивация, координация и контроль.

В концепции российской модели управления основная идея сводится к возрастанию роли государственных служащих различного уровня. Как показывает практика последующей управленческой деятельности выпускников факультетов управления, только компетентность и профессионализм (мастерство) могут правильно сориентировать государственного служащего в реальной обстановке, выбрать правильный способ поведения и принять правильное управленческое решение.

Государственный служащий должен проявлять большую компетентность при принятии своевременных и верных управленческих решений, а это требует применения новых навыков и подходов к процессу управления. Таким образом, профессиональная деятельность государственных служащих многогранна, ответственна и сложна. Явления, с которыми сталкиваются современные руководители, - это темп, сложность, новизна, опасность и постоянный

вызов современного опережающего мира. Все это требует высокого уровня компетентности.

По своему содержанию государственная служба представляет собой не просто профессиональную, но и управленческую деятельность. С помощью государственной службы проводятся в жизнь решения, программы, нормы, правила, запреты и предписания государственных органов.

К базе знаний государственного служащего следует отнести не только углубленное знание данного региона, его природно-ресурсного потенциала, исторических, демографических особенностей, уровня экономического развития, но и вопросы управленческого характера, а именно построение системы управления, наиболее приемлемой и эффективной. Существуют законодательно установленные квалификационные требования к государственным служащим, согласно которым государственный служащий должен:

- обладать знаниями, навыками и умениями в основных областях профессиональной деятельности: управление экономическими процессами, управление социальными процессами, управление политическими процессами;

- владеть знаниями, навыками и умениями по основным видам профессиональной деятельности – в т.ч. правовой – в сфере контроля за исполнением законодательства.