

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Калмыков В.В.,

д.э.н., профессор кафедры ГМУ Владимирского филиала РАНХиГС

Аннотация: в статье проводится анализ итогов современной реформы государственной службы, раскрываются проблемы низкой эффективности данного института, рассматриваются основные направления повышения эффективности системы государственной службы.

Ключевые слова: система государственной службы, эффективность, принципы функционирования государственной службы, государство, гражданское общество, социальные институты.

В 2013 году завершается реализация очередной Федеральной программы «Реформирование и развитие государственной службы в Российской Федерации (2009-2013 гг.)». Время подводить итоги. Можно сказать, что многие вопросы в настоящее время решены.

Созданы основы единой системы государственной службы, заложены правовые, организационные и экономические принципы ее функционирования. Сформированы реальные предпосылки для регламентации эффективной деятельности гражданских служащих, установлена возможность оплаты труда отдельных категорий служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности служебной деятельности. Законодательно закреплена периодичность профессиональной подготовки, определены антикоррупционные механизмы, установлен порядок работы с кадровым резервом, внедрены, и довольно успешно, современные кадровые технологии.

Однако можно констатировать, что основная цель реформирования системы государственной службы - повышение ее эффективности не достигнута.

Система государственной службы остается сильно централизованным, закрытым институтом, деятельность государственных служащих недостаточно прозрачна, сохраняется высокий уровень коррупции. Но главное, авторитет института государственной службы среди населения страны падает.

В чем причина таких результатов реформы государственной службы, которая продолжается практически 20 лет? Анализ данных причин должен быть системный и последовательный. В данной статье сделана только попытка обозначить проблемы и предложить некоторое видение направлений их решения.

Во-первых, по нашему мнению, необходимо изменить отношение государства и всего общества к самому институту государственной службы. Нельзя его рассматривать только как организационно-право-

вую систему. Это социальный институт. Следовательно, развивается он как социальный организм, по таким же объективным законам. Люди, которые работают в структурах данного института, с одной стороны, наемные работники, которые продают на рынке труда свою рабочую силу, но с другой стороны, работодателем для них выступает государство. Значит, с одной стороны, государственные служащие как наемные работники должны рассчитывать на достойную оплату своего труда, защиту своих прав, своего достоинства. С другой - государство как работодатель может поставить перед ними задачи ограничения части своих прав, так как этого требуют принципы государственного служения. Эта парадигма формирует требования более высокого порядка к государственным служащим: высокой нравственности, ответственности, честности, умения отстаивать государственные интересы. Выбирая государственную службу как вид профессиональной деятельности, человек должен понимать, что выполнение государственных функций может потребовать от него определенных ограничений в его гражданских правах.

Например, в большинстве зарубежных стран, при всей дифференциации, особенностях, государственная служба представлена как важная для жизни страны корпорация, профессиональный, открытый для граждан институт. Деятельность института государственной службы регулируется не трудовым, а публичным правом, в котором наряду с обычными гражданскими правами есть особые запреты. В это сообщество человек приходит служить на всю жизнь и проходит путь построения карьеры от низших ступеней к высшим. Это сообщество действует и в интересах государства, и в интересах граждан.

Во-вторых, государственная служба как социальный институт связана с развитием самого общества, все проблемы и противоречия, накопленные в обществе, отражаются в системе государственной службы. Современное российское общество находится в

процессе формирования. С одной стороны, идет его социальное структурирование, о чем говорит усиливающийся процесс социального расслоения. С другой - происходит бурная социализация, мы наблюдаем рост гражданской активности. Противоречия начинают сотрясать общество, и это переносится на институт государственной службы.

В-третьих, в настоящее время необходимо проводить не реформу государственной службы, которая происходит в России в течение всего исторического периода строительства государства как система мер и мероприятий, направленных на изменение отдельных элементов системы, и не дает серьезных результатов. Необходимо начать модернизацию государственной службы как последовательный, постоянный процесс изменения всей системы, порождающий новое качество.

Что необходимо сделать? Прежде всего, необходимо начать со всестороннего анализа правоприменительной практики, разработки предложений, направленных на устранение пробелов и противоречий отдельных положений действующего законода-

тельства, подготовки новых нормативных правовых актов, обеспечивающих реализацию действующих законов, т.е. создать современную правовую базу, обеспечивающую формирование нового качества государственной службы.

Необходимо вместе с обществом сформировать новую концепцию государственной службы Российской Федерации, определить ее миссию как служение государству и обществу. Создать независимую от государственных структур, но подконтрольную обществу систему отбора кадров для государственной службы, по примеру КНР. И изменить всю систему подготовки кадров, профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Должен быть государственный заказ и заказ гражданского общества на подготовку кадров для государственной службы. И общество должно через свои институты участвовать в оценке деятельности государственных служащих. Но не формально, как в настоящее время, а фактически создавать эффективную систему государственного и общественного контроля.