

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы заключается в том, что современное состояние отечественной государственной системы может быть оценено как переходное и требует повышенного внимания со стороны как теоретических исследований, так и научно-практических разработок. Последние несколько десятилетий государственная система нашей страны трансформируется в связи с коренным изменением государственного устройства и политического режима. К настоящему времени обозначился целый комплекс проблем, характерных для отечественной государственной системы на современном этапе ее развития. Например, большое значение для прогрессивного развития государственной системы имеет такие недостатки общественного развития, как коррупция, взяточничество, пониженная степень доверия к государственным институтам со стороны населения. Государственный механизм в современной России характеризуется недостаточно высокой эффективностью, отсутствием разработанной и эффективно функционирующей методики работы в соответствии с социальными нуждами, низкой степенью реагирования должностных лиц на обращения граждан и т.п.

В связи с этим актуализируется задача проведения масштабных преобразований государственного механизма и всей системы государственных органов в России в соответствии с социальными запросами.

Государственная служба появляется в системе социальных отношений в качестве необходимого условия для нормальной общественной жизнедеятельности и в качестве средства по обеспечению другого вида социальной деятельности, каковой бы она ни являлась. Поэтому долгое время службу вообще ассоциировали со сферой, связанной с умственным трудом. На данном этапе времени такого рода тезис уже не решающий. И хоть в обыкновённом сознании службу часто характеризуют в качестве деятельности трудовой, приравниваемой в этом плане к любой другой, но здесь существует собственное своеобразие, демонстрирующее себя в действительности и специально анализируемое и учитываемое на практике. Реформа государственной гражданской службы – это одна из составных частей в проводимой административной реформе. Реформа государственной службы является процессом, который требует постоянного улучшения.

К примеру, непрерывных улучшений требуют такого 4 рода положения, как, к примеру, квалификационное требование, предъявляемое к гражданскому служащему, конкурсное замещение должности и др. Отдельные правовые действия, которые направлены на дальнейшее улучшение гражданской службы, осуществляют при реализации антикоррупционного мероприятия.

Предметом исследования является нормы права, регулирующие государственную службу в РФ.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в связи с государственной службой в РФ.

Цели работы – изучить актуальные проблемы совершенствования института государственной службы и управления государственной службой.

Задачи работы:

1. Рассмотреть понятие и направления государственной службы;
2. Изучить виды в рамках государственной службы;
3. показать проблемы и предложить пути совершенствования сотрудничества в практике государственной службы современной России

Методологическую основу исследования: Формально – юридические, общие, сравнительно- правовые, диалектические методы научного познания.

Теоретическая основа исследования: В данной работе представлены труды, содержащие общие положения и выводы в качестве сторонников теорий, отраслевых юридических наук в учениях Н.В. Вассерман, Е. Г. Крылова, Ю.М. Кулаковой, С. Е. Чаннова. Структура работы. Работа состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

Глава 1. Сущностная характеристика государственной гражданской службы в Российской Федерации

1.1 Понятие, роль и место государственной гражданской службы в общей системе государственного управления

Главный нормативный документ, регламентирующий гражданскую службу – государственный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Статья 13 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» раскрывает понятие гражданский служащий. Гражданский служащий – «гражданин Российской Федерации, который взял на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий совершает профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в аналогии с актом о назначении на должность и со служебным договором и получает финансовое содержание с помощью средств государственного бюджета либо бюджета субъекта Российской Федерации»[\[1\]](#).

Занятые на государственной службе граждане получают денежное вознаграждение за свою профессиональную деятельность на основании добросовестного исполнения ими должностных обязанностей и соответствия занимаемой должности. Источником данного вознаграждения выступают средства доходной части национального бюджета.

Государственной службе свойственен публичный характер, потому что деятельность во благо народа и народ должен знать, как эффективно выполняется работа. Так же государственную службу можно назвать многогранной – включает в себя не только исполнительную, но и управленческую и консервативную направленность. Наше общество не может развиваться без государственного аппарата и морально-этических рамок поведения.

Для того, чтобы Россия стала демократичным и правовым государством необходим государственный аппарат, состоящий из высококвалифицированных государственных служащих.

Популярность и социальная значимость государственной гражданской службы на современном этапе развития России неуклонно возрастает. Современная ситуация в профессиональной и социально-экономической сфере общественного развития такова, что характеризуется некоторой нестабильностью. В этих условиях все чаще граждане выбирают для себя профессиональную деятельность в рамках государственной гражданской службы. Наличие социальных гарантий, стабильного

денежного вознаграждения выступает важным фактором, который предопределяет неуклонно повышающееся значение и популярность государственной гражданской службы в современной России[2].

Под должностью государственной службы понимается учрежденная в установленном порядке первичная структурная (организационная) единица государственного органа (учреждения), определяющая функциональное предназначение, полномочия и ответственность замещающего ее лица, а также расходы его нанимателя (государства, субъекта РФ) на его содержание и создание условий для выполнения им должностных обязанностей. В штатном расписании государственного органа (учреждения) указываются наименование, место и роль должности, перечень должностей, кому они подчинены, кто им подчинен. Внутренняя структура любого государственного органа (учреждения) рассматривается как определенная система различных по своему назначению и уровню должностей.

В Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации [3]» содержатся некоторые признаки должности государственной службы, по которым ее можно отличить от должностей, имеющих иной правовой статус: должностей, не относящихся к должностям государственной службы; должностей муниципальной службы; выборных должностей в органах местного самоуправления, в органах профессионального союза.

Первый отличительный признак должности государственной службы состоит в том, что круг наименований должностей государственной службы, указывающих на их функциональное предназначение, точно очерчен соответствующими реестрами. Реестр должностей федеральной государственной службы образуют перечни: должностей федеральной государственной гражданской службы; типовых воинских должностей; типовых должностей правоохранительной службы[4].

Эти перечни утверждаются Президентом РФ. Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Федерации утверждается законом или иным нормативным правовым актом. Реестр должностей федеральной государственной службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов Федерации составляют Сводный реестр должностей государственной службы РФ. Важность данного признака определяется тем, что в зависимости от функционального предназначения должностей, выраженного в их наименованиях, различаются виды государственной службы. Необходимость такого деления связана с тем, что в одном федеральном государственном органе могут быть

учреждены должности различных видов государственной службы.

Например, в МЧС России имеются должности федеральной государственной гражданской службы, воинские должности и должности правоохранительной службы; в ФСО России – воинские должности и должности федеральной государственной гражданской службы. Законом установлено, что федеральная государственная гражданская служба – это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ (ст. 5).

В число квалификационных входят требования к уровню профессионального образования, стажу государственной службы или стажу (опыту) работы по специальности, к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Другие требования, а также деление должностей государственной службы на категории и группы устанавливаются федеральными законами о видах государственной службы[5].

Следовательно, понятие должности государственной службы является стержневым, основополагающим для определения правового статуса государственного служащего и порядка прохождения им любого вида государственной службы на должностях, указанных в соответствующих перечнях. Должность государственной службы – комплексное правовое образование, элементы которого регулируются нормами административного, конституционного, трудового, финансового и других отраслей права.

Это государственное установление обеспечивает также регулирование отношений в сфере организации и функционирования государственной службы Российской Федерации. Общим признаком должностей государственной службы всех ее видов является то, что они учреждаются для обеспечения исполнения полномочий РФ и ее субъектов, их государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и ее субъектов

Государственная гражданская служба на современном этапе развития представляет собой сложную многоаспектную сферу социально-правовой жизни, которая подлежит регламентированию со стороны административного и трудового права, которые находятся в тесной взаимосвязи.

Административное законодательство ориентировано, прежде всего, на регламентирование общих вопросов гражданской службы. А трудовое право, в

свою очередь, посвящено регламентированию вопросов, связанных с осуществлением государственной службы на муниципальном уровне.

Современное законодательство строго регламентирует широкий круг вопросов, связанных с государственной службой, осуществляемой как на федеральном, так и на региональном уровне[6].

1.2 Виды государственной службы

Виды государственной службы обусловлены специализацией, которую определяют цели, уровень и функции соответствующих органов. Под этим понятием понимается особая профессиональная работа, направленная на обеспечение предоставленных законом полномочий аппарату власти. Различные виды государственной службы возникли в связи с устройством РФ, имеющим федеративный характер. На эти разграничения повлияло также разделение властей и особенности различных секторов и сфер, относящихся к исполнительному аппарату.

По принципам федерализма различают следующие виды государственной службы РФ: - служба субъектов государства, которые находятся в его ведении; - федеральная. Совместным ведением государства и его субъектов являются только кадры, относящиеся к правоохранительным и судебным органам. Также подразделяют виды государственной службы на: - гражданскую;

- общеадминистративную;
- специализированную;
- правоохранительную;
- военную;
- войсковую;
- военизированную.

Госслужба обладает многоцелевым функциональным характером. Ее основной задачей является обеспечение исполнения всех полномочий, которые возложены на аппарат управления обществом. Именно это многообразие функций диктует специализацию и дифференциацию профессиональной служебной деятельности

государственных органов. Глубокое понимание структуры этого механизма способствует решению проблемы модернизации и совершенствования работы всех его подразделений с целью повышения эффективности их функционирования[7].

Виды государственной службы, которые классифицируются в зависимости от типа власти, можно разделить на несколько категорий. К ним относят:

- парламентскую службу;
- работу исполнительных органов (правительственную);
- судебную деятельность. Различные элементы структуры государственной службы обладают специфическими особенностями и функциональными возможностями, которые зависят от предмета деятельности и компетенции соответствующего аппарата власти. К управленческим или общеадминистративным органам относят:
 - службу Президента и его Администрации;
 - парламентские органы;
 - правительственную службу;
 - исполнительные органы. Вид государственной службы, являющийся специализированным, решает задачи по реализации особых полномочий. Они предоставляются служащим со специфической профессиональной подготовкой. Как правило, их целью является регулирование определенной однородной деятельности. Служба в специализированных государственных подразделениях относится к гражданскому виду.

Деятельность таких госорганов основана на правовых актах, которые издаются для их функционирования.

дипломатическую службу;

- налоговые органы;
- правозащитный аппарат;
- службу контроля и надзора;
- финансово-кредитные госорганы;
- гражданскую службу, являющуюся альтернативной;

- избирательные комиссии. Понятие и виды государственной службы со специальными компетенциями и функциями включают в себя также органы, которые решают правоохранительные задачи[8].

Их деятельность основана на применении мер воздействия юридического характера, которые соответствуют действующему законодательству. Такая служба осуществляется в органах:

- суда;
- прокуратуры;
- налоговой полиции;
- внутренних дел;
- таможни;
- юстиции;
- нотариальной службы. По своей специфике к правоохранительной службе тесно примыкает военная.

Это особый вид, отличающийся от гражданской рядом особенностей:

- условиями труда, сопряженными с риском;
- специфическими профессиональными особенностями;
- должностными обязанностями, в основе которых – защита здоровья и жизни граждан, а также обеспечение их безопасности;
- наличие дисциплинарного устава; - особыми условиями приема на службу и порядком ее прохождения.

1.3 Особенности и принципы управления государственной гражданской службой

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» установлены следующие основные принципы ее построения и функционирования.

1. Принцип федерализма, который обеспечивает единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Федерации. Согласно п. «т» ст. 71 Конституции в ведении РФ находится федеральная государственная служба.

2. Принцип законности означает, что исполнительные органы и должностные лица при осуществлении своих задач и функций обязаны строго соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о государственной службе.

3. Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность признания, соблюдения и защиты представляет собой новое явление в российском законодательстве. В правовом государстве права личности должны являться высшей ценностью, а все государственные служащие должны нести предусмотренную законодательством РФ ответственность за деяния, нарушающие права и законные интересы граждан. Гражданин должен быть надежно защищен от произвола органов государства и его работников.

4. Принцип равного доступа граждан к государственной службе закреплен в ст. 32 Конституции. Сущность принципа заключается в том, что при приеме на государственную службу не допускается каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, наличия или отсутствия гражданства субъекта Федерации, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям^[9].

5. Принцип единства правовых и организационных основ государственной службы предполагает законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы на уровне как федеральном, так и субъектов Федерации. Конечно, субъекты Федерации, действуя в рамках своей компетенции, вправе сами определять структуру своих органов власти, органов по вопросам государственной гражданской службы и самостоятельно осуществлять кадровую политику.

Однако при этом должны использоваться общероссийская система государственных должностей, классов чинов, единый порядок прохождения государственной гражданской службы.

6. Принцип взаимосвязи государственной и муниципальной службы нашел свое отражение в законодательном закреплении единства основных квалификационных

требований для замещения должностей государственной гражданской службы и должностей муниципальной службы, требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Соотносимы основные условия оплаты служебной деятельности и социальных гарантий, а также пенсионного обеспечения

7. Открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих – важная предпосылка эффективного функционирования государственного аппарата[\[10\]](#).

8. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих имеет первостепенное значение при отборе кандидатов для замещения должностей государственной службы. Именно по этому критерию прежде всего оцениваются достоинства кандидатов. Значение профессионализма и компетентности государственных служащих особо возрастает в период проведения глубоких социально-экономических и политических реформ.

9. Защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц крайне необходима для обеспечения нормальной деятельности государственных органов, исключения фактов коррупции и принятия незаконных решений.

Реализация перечисленных принципов построения функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы. Этими законами могут быть предусмотрены другие принципы построения и функционирования видов государственной службы, учитывающие их особенности[\[11\]](#).

Таким образом, государственная гражданская служба субъекта РФ – профессиональная служебная деятельность субъектов на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий субъекта РФ, а также полномочий федеральных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ. К таким определяются практически все чиновники субъектов федерации.

Глава 2. Проблемы и пути совершенствования института государственной службы и управления государственной службой

2.1 Проблемы и пути реформирования управления государственной службой

В процессе реформирования государственной службы была сформирована государственная гражданская служба как вид государственной службы, выстроена система федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, закреплены принципы взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы, начато преобразование военной службы, разработаны предложения по формированию правовых основ правоохранительной службы[12].

Важным этапом реформирования государственной службы стало принятие в 2003 году Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», в 2004 году Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации". В 2007 году принят Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности государственной гражданской службы и конкретизированы квалификационные требования к государственным гражданским служащим, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.

Современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих.

Качество профессионального обучения государственных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы. Указанные проблемы в значительной степени связаны с отсутствием научно обоснованной и апробированной методики применения норм законодательства Российской Федерации о государственной службе. Проведение экспериментов, разработка должностных регламентов, применение новых кадровых технологий на государственной службе не имеют системного характера[\[13\]](#).

Недостаточно проработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, квалификационных экзаменов и аттестации государственных служащих. В должной мере не обеспечивается взаимосвязь реформы государственной службы с бюджетной, административной, судебной и военной реформами, реформой местного самоуправления и другими преобразованиями в сфере государственного управления.

Недостаточная открытость государственной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции.

Ряд направлений реформирования государственной службы остался нереализованным, в том числе положения Концепции и законодательства Российской Федерации о формировании системы управления государственной службой[\[14\]](#).

Реализация настоящей Программы позволит завершить качественное преобразование системы государственной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить на государственной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

Успешность реформирования и развития системы государственной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию государственной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий государственного управления

Современная государственная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, должна активно взаимодействовать с институтами гражданского общества[\[15\]](#)

Анализ теоретических проблем отечественной государственной службы происходил на постсоветском пространстве в условиях динамично развивающегося правового регулирования статуса государственной службы и ее отдельных видов, возникновения новых доктрин, опубликования значительного количества периодических и монографических научных трудов и диссертационных исследований.

В этой связи можно отметить, что на сегодняшний день ею отнюдь не утрачена актуальность, и даже более — практически всеми современными исследователями проводится мысль о поиске направлений повышения эффективности такой деятельности с развитием (в качестве параллельного процесса) служебного права.

Периодически озвучиваемые в источниках рассуждения относительно отсутствия смысла в том, чтобы формировать публичное служебное право, не опираются на должное обоснование, их авторами не приводится достаточное количество тезисов, которые позволили бы принять эти рассуждения к рассмотрению. Напротив, динамика развития соответствующей сферы регулирования свидетельствует о большей правильности обратных выводов[\[16\]](#)

Одним из негативных и серьезных последствий конфликта интересов на государственной гражданской службе является коррупция, то есть злоупотребление служебным положением, полномочиями, дача и получение взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды[\[17\]](#).

Итак, в связи с социальной значимостью труда государственных и муниципальных служащих и важностью выполняемых ими функций возрастают требования к качеству, эффективности и востребованности их труда. От служащего необходимо наличие не только исключительно глубоких знаний в области управления, права, психологии, экономики, социологии и других дисциплин и наук, но и высокоразвитых профессиональных ценностей и норм. В современной России контроль профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих осуществляется, прежде всего, в отношении их профессионализма и компетентности

2.2 Пути совершенствования института государственной службы

Одним из первых мероприятий предусмотрено внедрение механизмов, обеспечивающих совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации, в результате реализации которого будет осуществлена разработка и внедрение методики нормирования численности федеральных государственных гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти; разработка и внедрение стандартов нормирования численности типовых подразделений федеральных органов исполнительной власти; автоматизация мониторинга нормирования численности гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти; разработка и утверждение типового положения о кадровой службе федерального органа исполнительной власти.

Вторым шагом на пути реформирования государственной гражданской службы является внедрение механизмов, обеспечивающих сохранение кадрового потенциала гражданской службы при проведении организационно-штатных мероприятий в федеральных органах исполнительной власти[\[18\]](#).

В результате внедрения данного мероприятия должно быть осуществлено обеспечение предоставления преимущественного права на замещение должности гражданской службы при проведении организационно-штатных мероприятий гражданским служащим, имеющим более высокую квалификацию, специальность (направление подготовки), соответствующие области и виду их профессиональной служебной деятельности, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и (или) более высокие результаты профессиональной служебной деятельности, а также проведен мониторинг проведения организационно-штатных мероприятий в федеральных органах исполнительной власти, в том числе перевода гражданских служащих, замещающих сокращаемые должности, в другие государственные органы[\[19\]](#).

Создание единого специализированного информационного ресурса для профессионального развития гражданских служащих является следующим планируемым мероприятием, при осуществлении которого будет разработано и утверждено положение о единой информационной системе управления кадровым составом гражданской службы (далее – единая информационная система), введена

единая информационная система в эксплуатацию, осуществлено нормативное закрепление использования информационных систем в кадровой работе на гражданской службе, подготовлены предложения по формированию статистической информации о вопросах управления кадровым составом гражданской службы.

Внедрение в федеральных органах исполнительной власти электронного кадрового документооборота предусматривает разработку и утверждение унифицированных форм документов кадровой работы на гражданской службе, разработку и утверждение порядка электронного межведомственного и внутриведомственного взаимодействия по кадровым вопросам, а также разработку и утверждение требований к форматам сведений, передаваемых из единой информационной системы[20].

Особое внимание должно быть уделено совершенствованию системы профессионального развития гражданских служащих, повышению их профессионализма и компетентности. В связи с этим в Распоряжении Правительства предусмотрен ряд специальных мероприятий, основным из которых является внедрение новых подходов к профессиональному развитию гражданских служащих и его организации[21].

Практическое воплощение данного мероприятия должно быть реализовано через изменение принципов организации дополнительного профессионального образования, а именно: отказ от обязательного проведения обучения гражданских служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

совершенствование перечня оснований для направления гражданских служащих на обучение (в том числе впервые принятых на гражданскую службу и впервые назначенных на руководящие должности);

усиление влияния профессионального развития гражданского служащего на его должностной рост;

совершенствование механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих посредством формирования государственного заказа на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих, установления государственных заданий соответствующим организациям, а также посредством использования бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным государственным органам на руководство и управление в сфере установленных функций, в том числе на предоставление

гражданским служащим образовательных сертификатов[22].

Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы должно быть обеспечено путем реализации мер по повышению эффективности деятельности подразделений кадровых служб федеральных органов исполнительной власти по профилактике коррупционных и иных правонарушений, обобщения и распространения практики деятельности федеральных органов исполнительной власти по повышению эффективности антикоррупционных механизмов (в том числе за счет внедрения современных информационных технологий), а также проведения комплекса мер по совершенствованию системы информирования граждан о мерах по профилактике и противодействию коррупции на гражданской службе.

Сегодня, состояние гражданской службы в России порождает большое количество негативных явлений. В первую очередь связано это с определенным количеством проблем, отрицательно влияющих на эффективность деятельности, а также ее последующую результативность органов государственной власти[23].

К наиболее важным проблемам следует отнести взаимосвязь реформы государственной службы с такими реформами как:

1. Административной.
2. Бюджетной.
3. Судебной.
4. Военной.

Реформой местного самоуправления. Также, к наиболее важным проблемам следует отнести развитие гражданской службы в качестве эффективного социально – правового института. Стоит отметить, что на данный момент в нашей стране наблюдается большое несоответствие между потребностью в формировании высокопрофессионального государственного аппарата, и потребностью в конечном завершении системы государственной гражданской службы[24].

Перспективы развития государственной службы зависят от значительного количества обстоятельств, которые на данный момент мешают в достижении поставленных целей, в разрешении необходимых для этого задач. Прежде всего, это коррупция, которая существует во всех видах государственной гражданской

службы. Она уже достаточно глубоко проникла во все действующие органы России. Впоследствии, это привело к тому, что поставили существование страны как единого федеративного государства - под угрозу. Развитие интеллектуальной составляющей руководящего, а также оперативно – исполнительного состава органов государственной власти, есть не что иное, как главный путь в повышении качества государственного управления, и системы государственной гражданской службы[25].

Таким образом, новые подходы, которые реализуются в ходе реформирования государственной гражданской службы, должны обеспечить приведение системы государственной службы в соответствие со сложившимися социальнополитическими, экономическими, культурно-историческими условиями и международно-правовой практикой.

Как известно, в 2017 году была реализована идея по разработке и внедрению стандартов оценки знаний и умений, которые требуются для осуществления должностных обязанностей с учетом области, а также вида профессиональной служебной деятельности, согласно категориям и группам должностей государственной гражданской службы.

В связи с этим, в течение всего 2017 года в вузах происходило открытие специальных центров по оценке соответствия государственных служащих, кандидатов таким квалификационным требованиям. В последующем поставлена задача — подчинить деятельность всех государственных органов единым основам современной организационной культуры, состоящей, в том числе, из правил внутренних, а также внешних взаимодействий между властными органами[26].

Подобные мероприятия, как представляется, позволят сделать службу более открытой, а также повысить качество кадрового ее состава с ростом производительности их труда. Итак, мы можем признать, что отечественная государственная служба с момента своего создания в современной России постоянно находится в процессе совершенствования. Тем не менее, проблемы, которые стоят перед службой и требуют своего оперативного разрешения, отнюдь не исчерпаны. По этой причине исследования в сфере повышения качества осуществления государственной службы в течение ближайшего периода времени продолжают оставаться актуальными.

Подводя итог всему вышесказанному, отметим, что к числу наиболее острых проблем государственной службы на современном этапе необходимо отнести:

недостаточную развитость государственности Российской Федерации;

проблемы методологического обоснования государственной службы России; взаимоотношения государства с институтом гражданского общества; определение объема и предмета госслужбы;

необходимость формирования целостной системы госслужбы;

устранение противоречий и пробелов в законодательстве о государственной службе и обеспечение ее комплексного правового регулирования; повышение престижа и социальной привлекательности государственной службы в российском обществе;

распространенность в деятельности госаппарата некоторых антисоциальных явлений (волокита, бюрократизм, отчуждение власти от народа, сращивание отдельных чиновников с криминальными элементами и др.), что порождает интегральную проблему – недостаточную эффективность деятельности государственной власти и её аппарата. Существует и ряд региональных проблем государственной службы в сфере соотношения правового регулирования государственной и муниципальной служб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная гражданская служба выступает в качестве одной из важнейших составных частей социального управления. Государственное управление должно соответствовать социальным запросам и государственным интересам. Категория «государственное управление» служит для обозначения регулирующего воздействия государственной власти на социальную сферу.

Органы государственной гражданской службы – это административно-правовой институт и специфическая социальная организация, основу которой составляют профессиональные управленцы.

Российская госслужба как институт находится в стадии становления, госслужащие как социально-профессиональная группа – в стадии формирования, и на этом этапе одним из факторов повышения эффективности функционирования госслужбы становится повышение профессионализма госслужащих.

В литературе достаточно подробно анализируется профессионализм государственных служащих. Важнейшими элементами профессионализма называют использование эффективных технологий деятельности, высокое соответствие личных качеств требованиям конкретной деятельности, направленность на саморазвитие и профессиональный рост.

Уровень профессионализма не является простой функцией только имеющихся знаний, опыта или соответствующего комплекса профессионально важных личностных качеств. Важнейшим параметром профессионализма является социально обусловленная структура мотивации и целеполагания, которая, в отличие от психологической структуры, поддается не только коррекции, но и управлению. Одним из факторов управления профессионализмом может быть международное сотрудничество, поскольку оно может влиять на мотивацию госслужащих в профессиональной деятельности.

Участие в международных проектах может способствовать повышению мотивации госслужащих, поскольку оно позволяет получить новый опыт, ознакомиться с новыми технологиями в своей сфере, оценить свою профессиональную деятельность и возможности ее развития, разнообразить характер труда.

Работники местных и региональных органов власти сегодня становятся активными участниками международных отношений. Это объясняется изменением самого характера международной ситуации в современном мире, переходом от отношений конкуренции между странами в защите национальных интересов к сотрудничеству в решении глобальных проблем. Меняется сам спектр участников международных отношений – появляются новые, нетрадиционные акторы. В этих условиях трансформируется роль государства, все сильнее проявляется взаимообусловленность его внешней и внутренней политики.

Таким образом, сегодня можно с уверенностью говорить о работниках государственной службы как участниках международных отношений. Сама государственная служба как особый тип профессиональной деятельности, требующий специфических знаний, умений, навыков включает в себя аспекты международной деятельности, что предъявляет свои требования к профессионализму. Набор профессиональных требований к госслужащим, используемый при отборе и оценке кадров госслужбы, должен дополняться новыми, необходимыми для участия в международных проектах, например: знания и навыки управления проектами, владение иностранным языком, инициативность и коммуникативные способности и т.д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 2015. – № 620
2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ//«Парламентская газета», N 98, 31.05.2003
3. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 29.07.2018) «О государственной тайне» // Российская газета. – 2015. – № 674.
4. Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», 01.01.2007, № 1 (1 ч.), ст. 203.
5. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Российская газета. – 2014. – № 1167.

Учебная и периодическая литература

1. Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». 2016. – С. 92.
2. Атаманчук Г.В. В поисках истины. Государственная служба. - 2016 - № 3. С. 39-41
3. Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. – М.: Статут, 2012. – С. 118 – 120.
4. Белоусов С.А. Правотворчество и законодательный дисбаланс: диалектика взаимосвязи//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2015. № 1 (20). С. 63–68.
5. Батова В.Н. Местное самоуправление как институт развития гражданской активности населения/Публичная власть: реальность и перспективы. Сборник научных трудов (по материалам ежегодной заочной Международной научно-практической конференции). Саратовская государственная юридическая академия. 2014. С. 114–116.

6. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник для бакалавров / И.А. Василенко. – Люберцы: Юрайт, 2015. – 494 с.
7. Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе.// Государство и право. – 2016. – № 10. – С. 33 – 43.
8. Иванов А.Н. Поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации / государство, право, общество проблемы взаимодействия (политология, философия, юридические науки, религиоведение, история, социология, общественные науки) сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Н.Г. Карнишиной. – М.: Академа, 2014. – С. 80.
9. Иванкина Т., Завгородний А. Конкурсный подбор кадров государственных гражданских служащих // Трудовое право. – 2015. – № 3. – С. 81
10. Колесников А.В., Павлов А.Ю. Экономико-правовые проблемы развития местного самоуправления в РФ/Вопросы современной экономики: теоретический и практический аспекты сборник научных трудов международной научно-практической конференции. 2015. – С. 126–129.
11. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации. // Государство и право. – 2015. – № 12. – С. 15 – 20.
12. Манохов В. М. Государственная служба России. – М.: Высшая школа, 2010. – С. 167.
13. Малюк Л.И., Павлов А.Ю. Развитие местного самоуправления в муниципальных образованиях Пензенской области//Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 594
14. Миннигулова Д. Б. Регламентация коллективных споров государственных гражданских служащих: постановка проблемы // Государственная власть и местное самоуправление. – 2014. – № 3. – С. 23 – 26.
15. Наумов, С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш и др. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
16. Наседкина В. Государственная гражданская служба, особенности и характерные черты / Актуальные проблемы российского права и законодательства сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых / Сост. Е.В.Василенко. – М.: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». 2016. – С. 92.
17. Нечаева Т. В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) / Т. В. Нечаева, А. В. Кирилин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:

Деловой двор, 2016. – 296 с.

18. Тонких В. А., Лытнева Н. А. Государственная служба в Российской Федерации: история и современность // Молодой ученый. — 2017. — №15. — С. 310-312.
19. Осинцев Д.В. Государственная служба в системе государственного управления (проблема правового института) // Российский юридический журнал. 2016. № 5- С. 45- 47
20. Цыганков П.А., Цыганков А.П Межгосударственное сотрудничество: возможности социологического подхода. // Общественные науки и современность. – 2015. – №1. – С.10 – 16.
21. Уфимская Я.А., Шалашникова В.Ю. Внедрение геймификации в конкурсный процесс при поступлении на государственную гражданскую службу // Новое поколение. – 2016. – № 9. С. 179.
22. Фролова Е.В. Управленческие практики и модель модернизации социальной инфраструктуры муниципальных образований России // Московский вестник. – 2017. – №2. С. 20-27
23. Шайхатдинов В.Ш. К вопросу о государственной службе иных видов//Бизнес, менеджмент и право. -2016. -№ 3-4. С. 55-57
24. Цымбал Е.А. Государственная гражданская служба в Российской Федерации как составная часть системы государственной службы // Юридические науки. – 2017. – № 2. С. 67-90
25. Эскиев М. А. Понятие и сущность государственной службы как административно-правового института // Вопросы экономики и управления. - 2016. - №5. С. 54-57.

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2016. – № 1196. [↑](#)
2. Наседкина В. Государственная гражданская служба, особенности и характерные черты / Актуальные проблемы российского права и законодательства сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых / Сост. Е.В.Василенко. – М.: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». 2016. – С. 92. [↑](#)
3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ//»Парламентская газета», N 98, 31.05.2003

[↑](#)

4. Тонких В. А., Лытнева Н. А. Государственная служба в Российской Федерации: история и современность // Молодой ученый. — 2017. — №15. — С. 310-312. [↑](#)
5. Наседкина В. Государственная гражданская служба, особенности и характерные черты / Актуальные проблемы российского права и законодательства сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых / Сост. Е.В.Василенко. - М.: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». 2016. - С. 92. [↑](#)
6. Эскиев М. А. Понятие и сущность государственной службы как административно-правового института // Вопросы экономики и управления. - 2016. - №5. С. 54-57. [↑](#)
7. Иванов А.Н. Поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации / государство, право, общество проблемы взаимодействия (политология, философия, юридические науки, религиоведение, история, социология, общественные науки) сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Н.Г. Карнишиной. - М.: Академа, 2014. - С. 80. [↑](#)
8. Иванкина Т., Завгородний А. Конкурсный подбор кадров государственных гражданских служащих // Трудовое право. - 2015. - № 3. - С. 81 [↑](#)
9. Миннигулова Д. Б. Регламентация коллективных споров государственных гражданских служащих: постановка проблемы // Государственная власть и местное самоуправление. - 2014. - № 3. - С. 23 - 26. [↑](#)
10. Малюк Л.И., Павлов А.Ю. Развитие местного самоуправления в муниципальных образованиях Пензенской области//Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 594 [↑](#)

11. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации. // Государство и право. – 2015. – № 12. – С. 15 – 20. [↑](#)
12. Цыганков П.А., Цыганков А.П. Межгосударственное сотрудничество: возможности социологического подхода. // Общественные науки и современность. – 2015. – №1. – С.10 – 16. [↑](#)
13. Осинцев Д.В. Государственная служба в системе государственного управления (проблема правового института) // Российский юридический журнал. 2016. № 5– С. 45– 47 [↑](#)
14. Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. – М.: Статут, 2012. – С. 118 – 120. [↑](#)
15. Тонких В. А., Лытнева Н. А. Государственная служба в Российской Федерации: история и современность // Молодой ученый. — 2017. — №15. — С. 310-312. [↑](#)
16. Белоусов С.А. Правотворчество и законодательный дисбаланс: диалектика взаимосвязи//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2015. № 1 (20). С. 63–68. [↑](#)
17. Нечаева Т. В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) / Т. В. Нечаева, А. В. Кирилин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Деловой двор, 2016. – С.45 [↑](#)
18. Наумов, С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш и др. – М.: Дашков и К, 2016. – С.12 [↑](#)
19. Батова В.Н. Местное самоуправление как институт развития гражданской активности населения/Публичная власть: реальность и перспективы. Сборник научных трудов (по материалам ежегодной заочной Международной научно-практической конференции). Саратовская государственная юридическая академия. 2014. С. 114–116. [↑](#)

20. Малюк Л.И., Павлов А.Ю. Развитие местного самоуправления в муниципальных образованиях Пензенской области//Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 594 [↑](#)
21. Миннигулова Д. Б. Регламентация коллективных споров государственных гражданских служащих: постановка проблемы // Государственная власть и местное самоуправление. – 2014. – № 3. – С. 23 – 26. [↑](#)
22. Манохов В. М. Государственная служба России. – М.: Высшая школа, 2010. – С. 167. [↑](#)
23. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник для бакалавров / И.А. Василенко. – Люберцы: Юрайт, 2015. – С.64 [↑](#)
24. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации. // Государство и право. – 2015. – № 12. – С. 15 – 20. [↑](#)
25. Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе.// Государство и право. – 2016. – № 10. – С. 33 – 43. [↑](#)
26. Колесников А.В., Павлов А.Ю. Экономико-правовые проблемы развития местного самоуправления в РФ/Вопросы современной экономики: теоретический и практический аспекты сборник научных трудов международной научно-практической конференции. 2015. – С. 126-129. [↑](#)