

Секция «Теория и современные проблемы практики государственного и муниципального управления»

### Снижение эффективности работы государственного служащего

*Гуменюк Екатерина Леонидовна*

*Студент (бакалавр)*

Филиал МГУ имени М.В.Ломоносова в г. Севастополе, Факультет экономики и управления, Кафедра управления, Севастополь, Россия

*E-mail: kate4ka-kisa5@mail.ru*

На сегодня проблеме формирования кадров государственной службы посвящено много внимания политиков, ученых, общественности. Возникает конкретная проблема необходимости усовершенствовать процесс применения кадровых технологий при работе с кадрами государственной службы [4].

Для повышения эффективности государственного управления, ускорения социально-экономического развития России нужны новые кадры, ориентированные на удовлетворение интересов всего общества и каждого гражданина.

Сотрудники государственного аппарата управления остаются главным рычагом реформирования государственной службы. От уровня их компетентности, профессиональных знаний, готовности к трудовой деятельности, внутренней заинтересованности в результатах работы, высокой мотивации труда зависит качество принятия управленческих решений. [8]

Недейственный институт кадрового резерва, т. е. формальность, фрагментарность работы с резервистами и наличие альтернативных путей поступления на государственную службу.

Также можно выделить такую подпроблему, как несовершенная классификация должностей государственной службы. Отсутствие порядка отнесения должностей государственных служащих к соответствующим категориям, отсутствие профилей компетенций должностей государственных служащих.

Из Аналогии с другими странами можно выделить:

• Франция использует несколько интересных способов стимулирования государственных служащих. Например, существует ежегодное проведение оценочного собеседования между подчиненными и руководителем. На данном собеседовании происходит оценка деятельности госслужащих в более неформальной обстановке. Также существует комплексная оценка деятельности госслужащего с выставлением баллов по итогам ее проведения [4].

• В Германии для стимулирования талантливых специалистов применяется система «двух направлений в карьере»: либо должностной рост, либо работа на той же позиции с постепенным увеличением оплаты труда. Также для разнообразия трудовой деятельности в Германии можно совмещать работу в государственном органе и политическую деятельность [6].

• В Китае аттестация госслужащих сложна (проходит по большому количеству дисциплин) и несет серьезные последствия. Если по окончании аттестации он проявил себя как не соответствующий занимаемой должности, то к нему может быть применено взыскание. В стране все процедуры прохождения государственной гражданской службы четко регламентированы. Также в последнее время в стране повышается этичность госслужащих: запрет на влияние родственных связей, запрет на предпринимательскую деятельность и т.д. [7]

• В Японии государственная служба очень элитаризирована. В стране считается очень престижным работать в государственном органе, на госслужбу стремятся только очень высококвалифицированные кадры, т.к. существует строгий отбор. Такая же ситуация наблюдается в Китае, Индии и Сингапуре. В Японии за счет этого достигнута высокая эффективность государственного аппарата, причем численность госслужащих очень мала [7].

Возможные способы решения проблемы можно представить в виде трех альтернатив:

1. Улучшить контроль государственных служащих (Создать группу тайных независимых экспертов для проверки госслужащих). Плюсы этого варианта, во-первых, он даст информацию по «чёрным дырам» в государственных органах и поможет их исправить, во-вторых, улучшение работы государственных служащих. А минусы - значительные затраты из бюджетов РФ и неэффективность, неоднородность взглядов независимых экспертов;

2. Создание государством Высшего учебного учреждения для подготовки государственных служащих, при этом выбирать качественный персонал путём индивидуального подбора. Плюсы - подготовка специализированных качественных государственных служащих, увеличится качественный состав государственных органов. Минусы этой альтернативы в том, что опять же значительные затраты из бюджетов РФ, а также уменьшение спроса в других ВУЗах на факультет «государственное управление».

### Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.— М.: Юридическая литература, 2009.— 64 с.;
- 2) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) - Дата обращения 12.02.2016;
- 3) Федеральный закон от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации"(ред. от 27.05.2003) [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7379/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7379/) - Дата обращения – 12.02.2016.
- 4) Главные проблемы классификации должностей государственных служащих [Электронный ресурс] URL: <http://8cent-emails.com/glavnye-problemy-klassifikacii-dolzhnostej-gosudarstvennyh-sluzhashhih/>
- 5) Кадровое обеспечение органов местного самоуправления в условиях муниципальной реформы / Международная научно-практическая конференция (20 февраля 2015 года), Том I, 2015-Орел
- 6) Щеголёв А.В. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления в условиях муниципальной реформы / Международная научно-практическая конференция (20 февраля 2015 года), Том I. – Орел.: 2015. – С. 143.
- 7) Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. — 2-е изд. — М.: Дело, 2000. — 440 с.; Киселев и. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для вызов. – М., 2005
- 8) Кайль Я.Я. Совершенствование системы управления государственной службой в Волгоградской области // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. Экономика. Экология. – 2008. - № 2. – С. 137-144.