

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ

*Матюхина Н.П., Национальный юридический университет им.
Ярослава Мудрого*

Характерной особенностью современного этапа развития государственной службы во многих странах мира является наличие реформаторских инициатив и изменений, направленных на обеспечение ее качественного функционирования. Это нашло отражение и на страницах многочисленных научных публикаций. Целью данных тезисов является присоединение к общей дискуссии относительно условий и путей реформирования государственной службы.

Прослеживая историю создания и функционирования института государственной службы можно сделать вывод, что процесс реформирования является постоянной составляющей ее развития. История государственной службы – это непрерывающийся поиск ее наиболее эффективной и целесообразной модели. С одной стороны, это является вполне объяснимым, так как эволюция взглядов, дискурсов и понимания – это всегда длительный процесс. Однако, с другой стороны, эффективность государственной службы в значительной степени зависит от реализации такого принципа государственно-управленческой деятельности как стабильность, которая выражается, прежде всего, в устойчивости профессионального положения государственных служащих, их независимости от политических изменений, преемственности традиций и подходов к организации деятельности. Учитывая значение принципа стабильности для организации и функционирования государственной службы, считаем обязательным его законодательное закрепление (как и принципа политической нейтральности) в системе принципов государственной службы.

Данное положение имеет стратегическое значение для развития государственной службы, особенно, имея в виду тот факт, что ориентиром

(или желаемой моделью) на этом пути является создание профессиональной, стабильной, политически нейтральной и подотчетной обществу государственной службы, чутко реагирующей на все изменения в обществе, его требования и потребности. При этом решающее значение для достижения намеченных целей имеет обеспечение, с одной стороны, высокой лояльности населения к государственным органам, доверия к ним, восприятия и поддержки происходящих реформ, а, с другой стороны – лояльности их собственного персонала, его готовности и способности работать в изменяющихся условиях.

Исходя из данного подхода, эффективность функционирования института государственной службы необходимо рассматривать в двух взаимосвязанных плоскостях: с одной стороны – качества и эффективности работы государственных органов с точки зрения выполнения внешних функций, обслуживания населения, качества государственных услуг, а с другой – удовлетворения целей и потребностей персонала этих органов, создания условий для его профессиональной самореализации, развития и использования. Считаем, что без осознания, учета и реального обеспечения (правового, организационного, социального и т.д.) взаимосвязи этих двух составляющих достижение целей любых реформ (в данном случае государственной службы) не представляется возможным.

Таким образом, потребителем услуг государственных органов наряду с населением (внешние потребители услуг) является и их собственный персонал (внутренние потребители услуг). Между этими составляющими существует тесная взаимосвязь: качество государственных услуг, качественное обслуживание населения непосредственно зависит от решения задач кадрового обеспечения государственной службы.

В связи с этим объективной потребностью становится закрепление на уровне закона цели и задач деятельности в сфере кадрового обеспечения государственной службы, сущности и основных направлений кадровой

политики, компетенции субъектов управления персоналом в системе управления государственной службой, механизма их взаимодействия.

Одним из общепринятых принципов государственного управления в демократических странах, а также залогом создания административной системы, способной эффективно действовать в условиях политических изменений, является размежевание политических и административных функций. Чрезмерная зависимость государственной службы от политической ситуации несет в себе риск нестабильности, снижает качество предоставляемых услуг. Именно поэтому дифференциация статусов карьерных и политических служащих является одной из основных задач реформы государственной службы.

Важным элементом создания профессиональной и стабильной государственной службы является обеспечение поступления на государственную службу и продвижения по ней на основе таких принципов как политическая нейтральность, учет заслуг и достижений. Имеется в виду, что должен быть создан такой механизм, который бы гарантировал, что поступление на государственную службу и продвижение по ней соответствуют этим принципам. В свою очередь это предполагает внедрение единого порядка проведения конкурсных испытаний, отказ от практики назначения на должности государственных служащих вне конкурса, создание гибкого и эффективного механизма стимулирования труда. Однако, к сожалению, современные реалии еще далеки от названных выше базовых принципов.

В заключении подчеркнем, что реформирование государственной службы должно: основываться на демократических нормах и принципах прав человека и верховенства закона; разрабатываться с соблюдением принципов «благого» (good governance) управления; реализовываться через прозрачные процессы и мероприятия, направленные на повышение институционального и человеческого потенциалов, необходимых для эффективного функционирования государственной службы.