

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: НЕДОСТАТКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

М.С. Петрушина, А.В. Юкласова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Государственная служба — важная составляющая государственного механизма, а государственное управление в современных реалиях не оставляет сомнений. Своевременное выявление проблем и установление направлений развития государственной службы способствует совершенствованию государственного управления, увеличению его эффективности.

Цель — выявление проблемных зон в сфере государственной службы, определение перспектив ее развития.

Методы. Изучение нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы государственной гражданской службы, анализ работы государственных органов на современном этапе.

Результаты. Основания для критики заслуживают пробелы в правовом регулировании государственной гражданской службы. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ориентирован в основном на исполнительную власть и почти не отражает специфику госслужбы в законодательной и судебной ветвях власти. К недостаткам правового регулирования государственной гражданской службы можно отнести и то, что Федеральный закон № 79 содержит большое количество отсылок к другим правовым актам [1]. Многие вопросы государственной службы конкретизируются Указами Президента и Постановлениями Правительства. Актуальным недостатком, присущим государственной службе, является распространение коррупции. Коррупционированность чиновников вредит процессу государственного управления, подрывает доверие граждан, снижает в их глазах престиж должности госслужащего. Как недостаток можно отметить зарегулированность работы на государственной службе. Первостепенное внимание чиновники уделяют соблюдению формальных правил, а эффективность и результативность работы отходят на второй план. Отдельного внимания заслуживает кадровая политика на государственной службе. Кадровые службы различных государственных органов по-разному определяют алгоритмы работы с персоналом, которые не всегда удачны. Ввиду нескоординированности деятельности кадровых служб в государственных органах целесообразно унифицировать некоторые процедуры кадровой работы, потому считается логичным создать единый орган, который бы занимался вопросами кадровой политики на государственной гражданской службе. На данный момент на федеральном уровне такой орган отсутствует. Еще одна актуальная проблема заключается в том, что текущая линейка должностей на госслужбе часто не отражает разграничение задач в зависимости от должности сотрудника. Невысокий уровень денежного содержания и ограниченная линейка должностей приводят к тому, что хороших специалистов приходится назначать на формально руководящие должности, чтобы обеспечить их более высокой оплатой труда по сравнению с рядовыми позициями и удержать на госслужбе. В результате образуется неравное соотношение численности руководителей и подчиненных [2]. Существенным недостатком, присущим госслужбе, является оплата труда государственных служащих. На данный момент наблюдается несвязность оплаты труда госслужащих с результатами их деятельности. Довольно актуальна проблема большого разрыва в оплате труда госслужащих, занимающих одни и те же должности в различных ведомствах [2]. Наблюдается неконкурентный уровень оплаты труда. Госслужащие, занимающие руководящие должности, могут получать денежное содержание ниже заработной платы руководителей коммерческих организаций. Одной из перспектив государственной службы можно считать повышение доверия граждан к органам государственной власти. Большое внимание сейчас направлено на профессиональное развитие госслужащих. Оно включает в себя дополнительное профессиональное образование, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки, наставничество и иные мероприятия. Перспективой развития государственной службы также является ее цифровизация. Так, уже используется Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы России. Перспективными направлениями цифровизации можно считать роботизацию процесса найма, развитие у государственных

служащих новых цифровых компетенций, трекинг карьеры. Не менее важная перспектива — совершенствование построения эффективной мотивации госслужащих.

Выводы. Таким образом, государственная служба имеет ряд проблем и недостатков. Она пока что не совершенна, и ей есть к чему стремиться.

Ключевые слова: государственное управление; государственная гражданская служба; проблемы государственной службы; перспективы государственной службы; направления развития государственной службы.

Список литературы

1. Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / отв. ред. Н.А. Омельченко. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2021.
2. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., и др. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярчук. Москва: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021.

Сведения об авторах:

Милана Сергеевна Петрушина — студентка, группа 7140-380304D, институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: mrs-milana2@yandex.ru

Анастасия Валерьевна Юкласова — научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления; Самарский национальный исследовательский институт имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: yuklasova.anasta@mail.ru