

*Исмаилов К.И.,  
студент магистратуры  
Юридический институт СКФУ*

*Россия, г. Ставрополь*

*Первышов Е.А.,  
кандидат юридических наук, доцент  
кафедра административного и финансового права*

*Юридический институт СКФУ*

*Россия, г. Ставрополь*

## **МЕРЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ**

***Аннотация:** статья посвящена вопросу реформирования института государственной службы. Анализируются наиболее острые проблемные аспекты в рамках процедур прохождения государственной гражданской службы. Предлагаются меры по созданию более привлекательного облика «государственного служащего» и привлечению перспективных кадров в данную сферу государственного управления.*

***Ключевые слова:** государственная гражданская служба, срочный контракт, денежное содержание, «грейдовая» система должностей.*

***Annotation:** the article is devoted to the issue of reforming the institution of public service. The most acute problematic aspects of the civil service procedures are analyzed. Measures are proposed to create a more attractive image of a «civil servant» and attract promising personnel to this area of public administration.*

***Keywords:** state civil service, fixed-term contract, monetary maintenance, grade system of positions.*

Несмотря на то, что векторы реформы, заложенные в 2012 году в Указе Президента РФ № 6017 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»[1], отличались заметой прогрессивностью для своего времени, кардинальной трансформации институт государственной службы не претерпел, а формальное выполнение отдельных поручений влекло еще большее усложнение и без того непростого механизма. По прошествии восьми лет было положено начало новой реформе, по факту подошедшей к логическому завершению к 1 апреля 2021 г. Первоначальная задумка состояла в сокращении числа государственных служащих на 5 % в центральных аппаратах ФОИВ и на 10 % в их территориальных структурах [2]. Однако проиллюстрируем некоторые последствия функционирования территориальных подразделений МВД РФ. Речь идет о существенном сокращении сотрудников на районном уровне, что негативно отразилось на работе с населением, особенно отдельных поселков городского типа и сельских населенных пунктов. Для подачи заявления граждане иной раз должны были преодолеть не одну сотню километров, что обусловило потребность в создании передвижных пунктов полиции [3, с.45].

В рамках данной статьи хотелось бы сосредоточить внимание не столько на проблемах функционирования института государственной гражданской службы России, сколько на рекомендациях и предложениях по его качественному обновлению и формированию основ клиентоориентированного управления.

Первоочередно требует своего пересмотра система оплаты труда, поскольку очевидна ее оторванность от итогов служебной деятельности: удельный вес премиальной части в денежном содержании ограничен 10 %, при этом многие вопросы отнесены к сфере усмотрения руководящего корпуса того или иного ведомства. Между самими ведомствами также наличествует дисбаланс между уровнем оплаты труда лиц, чье должностное положение идентично. В силу изложенного, видится целесообразным установление

фиксированной части – 70 %, а премии – 30 %, выплата которой должна быть обусловлена фактом достижения ключевых показателей результативности [4, с.23].

На практике целевое управление достаточно успешно зарекомендовало себя в рамках функционирования Счетной палаты РФ. С 2021 года для всех сотрудников ведомства установлена обязанность регулярных встреч с непосредственным руководителем, где подводятся итоги по проделанной работе за отчетный период с получением обратной связи и планированием дальнейшей деятельности.

Преследуя цель оптимизации уровня денежного содержания государственных служащих, укажем на весьма высокий потенциал централизации функций стандартизированного (госуслуги и др.) и вспомогательного типа (бухгалтерия, документооборот и иные) посредством внедрения единых центров обслуживания в целях аккумуляции финансовых ресурсов, которые направляются на финансовое обеспечение аналогичных структур.

Первыми итогами функционирования Единого правительственного комплекса стала существенная экономия затрат на охрану и пропускной режим (40 млн руб. в год), на содержание и эксплуатацию зданий – более чем на 300 млн руб. в год. Такие итоги стали следствием расположения нескольких ведомств в одном помещении, внедрения безбумажного документооборота, оснащения ведомств качественным оборудованием для проведения видеоконференций (совещания в дистанционном формате стали проводиться в 4 раза чаще, а число командировок сотрудников в регионы сократилось) [5, с.97].

Также хотелось бы затронуть вопрос условий труда государственных служащих, поскольку пустившая глубокие корни коридорно-кабинетная система пространственного зонирования влечет усиление тенденций жесткой иерархичности и замедленного коммуникативного взаимодействия.

Показательно, что удельный вес служащих (порядка 70%) поддерживают работу в открытом пространстве без личных кабинетов. Они, как правило, уже имели опыт работы в пространствах открытого типа, к примеру, государственные служащие российских ведомств, переехавших в «Башню Министерств» [6].

В этом отношении весьма перспективен опыт многих зарубежных стран, использующих гибкие рабочие пространства, нацеленные на обеспечение выполнения разноплановых задач служащих. К тому же, с учетом требований современности в аспекте организации трудовой деятельности, а также ввиду ситуации с пандемией COVID-19, очевидна актуализация вопроса работы государственных служащих индифферентно к месту их физического нахождения, что давно получило широкое распространение в бизнес-секторе [7].

В целях планомерной трансформации рабочих зон государственных служащих по модели открытых пространств важно сосредоточиться на ряде ключевых аспектов: размещение руководящего корпуса вместе с сотрудниками для нивелирования тенденций замкнутости и минимизации проявлений иерархичности; расширение спектра зон неформальной коммуникации государственных служащих для повышения межличностного доверия и продуктивного обмена опытом; интеграция в рабочее пространство инструментов для командного взаимодействия и оперативного обмена данными (флипчарты, стенды, электронные доски). Как видится, активизация государства в данном направлении позволит приблизить государственную службу к современным стандартам, сделав ее облик более привлекательным для притока перспективных и юных кадров.

В данном отношении небезынтересно что в апреле 2019 г. Минэкономразвития России, Минпромторг России, Минкомсвязь России, а также службы находящиеся в их ведении (Росимущество, Ростуризм, Росаккредитация и Росстандарт) были перемещены в башню

многофункционального офисного комплекса «IQ-квартал». Это затронуло около 5 тыс. служащих, существенный процент которых переместился в общие рабочие пространства внутри Единого правительственного комплекса (ЕПК) где предусмотрены переговорные комнаты с прозрачными стенами, так называемые фокус-комнаты для уединенной работы, кухни и зоны с мягкой мебелью для отдыха. Руководство расположено в непосредственной близости от своих подчиненных.

Помимо изложенного, заслуживает внимания идея введения универсальной грейдовой линейки должностей, где оплата труда в полной мере производна от сложности выполняемых функций, квалификационного уровня, спектра деловых и профессиональных качеств. В рамках системы грейдов укажем на отсутствие их привязки к конкретным должностям - они исходят из оценки компетентности, опыта, возможностей и задач каждого сотрудника.

Целесообразным видится дифференциация двух «категорий карьеры»: менеджера (руководителя) и специалиста (эксперта), благодаря которым появятся более четкие контуры разграничения реальных задач и критериев отбора кандидатов на государственной службе, и, как следствие, нивелирование различий между руководителями и исполнителями на госслужбе, поскольку будет сконструирован более гибкий механизм карьерного продвижения госслужащих. Здесь необходимо учесть такие факторы как сложность поставленных задач; инновационный характер деятельности; спектр требуемых профессиональных навыков; возможные риски и ответственность [8, с.56].

Наконец, в рамках данной статьи хотелось бы затронуть вопрос максимизации сферы применения срочных контрактов в рамках государственной гражданской службы. На сегодняшний день такое решение представляется возможным лишь применительно к замещению конкретно оговоренной законодателем должности на временной основе.

Между тем, институт срочных контрактов видится весьма перспективным рычагом придания институту государственной службы большей гибкости, в силу чего видится необходимым расширение перечня ситуаций, позволяющих заключить срочный контракт, что будет катализатором более активной циркуляции мотивированных и перспективных кадров. Реализация данной меры нацелена на решение ряда острых проблем, к примеру, длительность конкурсных процедур при найме на государственную службу; потребность в высококонкурентных специалистах, которым требуются особые условия, для уникальных проектов [9, с.84].

Видится оптимальным заключение срочного контракта с лицами, которые поступают на государственную службу впервые, что будет содействовать активизации конкурентных начал в данной сфере. Здесь следует оговорить целесообразность их выведения из сферы действия нормативных указаний по прохождению конкурсных процедур, поскольку это значительно оптимизирует процесс рекрутирования сотрудников и обеспечит условия для обновления кадрового состава на государственной службе.

Подводя итог, укажем, что освещенные меры при их грамотной реализации способны заметно усовершенствовать институт государственной гражданской службы, приблизить его к прогрессивным стандартам в сфере государственного управления, повысить уровень общей компетентности самих служащих, а также доверия граждан к ним.

#### **Использованные источники:**

1. Указ Президента Российской Федерации № 6017 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №19. Ст. 2338.
2. Лежнева Л.А. «Численность госаппарата уменьшилась почти на 10 %». Вице-премьер, руководитель аппарата правительства Дмитрий Григоренко – о завершении реформы госуправления // Известия. 2021. 31 марта.

- [Электронный источник] URL: <https://iz.ru/1144118> (дата обращения: 9.06.2021).
3. Раживина И.В. Проблемные вопросы формирования кадрового состава территориальных органов внутренних дел в современных условиях // Юридическая наука и правоохранительная практика. -2018. - №5. - С.45.
  4. Добролюбова Е.И., Южаков В.Н. Заработная плата чиновников: сколько и как платить // Экономическое развитие России. - 2019. - Т. 26. - № 4. - С. 92-94.
  5. Шубина Д.О., Барышникова А.В., Рудь Д.С. Оценка эффекта переезда российских государственных ведомств в Единый правительственный комплекс. Центр перспективных управленческих решений. - М.: ЦПУР, 2020. - 169 с.
  6. Как устроены офисы «Башни министерств» в «Москва-Сити» [Электронный источник] URL: <https://realty.rbc.ru/news/> (дата обращения: 10.06.2021).
  7. International Workplace Group. Flexible Working Survey. The workspace revolution: reaching the tipping point. URL: [http://bpcc.org.pl/uploads/ckeditor/attachments/14371/IWG\\_report.pdf](http://bpcc.org.pl/uploads/ckeditor/attachments/14371/IWG_report.pdf) (дата обращения: 9.06.2021).
  8. Байтеряков С.В., Андрейчук А.А., Муртазин Р.Р., Павилова Т.В. Формирование системы грейдинга для обеспечения условий соотношения потребности в кадрах с объемом и сложностью полномочий и функций органов власти. [Электронный источник] URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3678098> (дата обращения: 11.06.2021).
  9. Кадровая политика на государственной службе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук; М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021. - 326 с.