

*Шишиова Анастасия Андреевна*

студентка

Институт государственной службы и управления

СП ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Москва

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА КАК ЭЛЕМЕНТ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются проблемы результативности профессиональной деятельности государственных служащих, связанные с разработкой и внедрением механизмов, которые обеспечивают в настоящее время эффективное государственное управление. Система государственного управления нуждается в авторитете у граждан и в поддержке со стороны структур гражданского общества, а повышение качества профессиональной деятельности и образования государственных служащих способствует этому.

**Ключевые слова:** государственное управление, государственная служба, кадры, аттестация сотрудников, кадровый резерв.

В современной России государственная служба становится одним из главных элементов государственного управления, определяющая деятельность государственных служащих на должностях государственной гражданской службы. Государственная служба определяется как институт профессиональной деятельности государственных служащих призванный реализовывать полномочия государства, а также обслуживать потребности граждан, что в свою очередь реализует социальную сущность государства.

В одной из своих статей Игорь Нязбеевич Барциц, доктор юридических наук, профессор, отмечает следующее: «Сегодня нередки сетования на рост численности чиновного люда в современной России. Но представляется, что дело не в количестве государственных служащих, не в процентном соотношении их к

общему числу занятых в экономике, а в том, в какой мере этот управленческий класс выполняет возложенные на него функции, довольно ли население качеством предоставляемых им услуг».

В Российской Федерации стоит проблема повышения качества государственного управления и функционирования государственной службы. Также стоит отметить, что в стране имидж государственного служащего среди населения очень низок, а доверие граждан находится практически на нулевом уровне. Решением такой проблемы может стать усовершенствование механизма аттестации, который призван определять уровень подготовки и выявлять соответствие государственного служащего занимаемой им должности, а также профессионализма и умения.

В Указе Президента Российской Федерации от 24.06.2019 №288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2020 годы» говорится, что развитие государственной гражданской службы направлено:

- на совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы;
- стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе;
- внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих;
- ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы.

Рассматривая направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации, можно выделить основную проблему – это отсутствие мотивации и заинтересованности государственных служащих к повышению своей профессиональной служебной деятельности.

Данную проблему можно решить с помощью аттестации гражданских служащих и усовершенствования механизма подбора государственных служащих в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы.

Аттестация государственных служащих регулируется ст. 48 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», но, несмотря на наличие законодательства, в данном аспекте встречаются противоречия. Процедура носит узкоспециализированный характер, направленный на оценку работы государственного служащего за аттестационный период, но не на оценку его профессиональных навыков и умений.

Так, при проведении аттестации гражданского служащего непосредственный руководитель представляет на сотрудника мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. На практике встречается, что сами государственные служащие пишут на себя характеристики, где демонстрируют себя с хорошей стороны.

Необходимо привлекать сторонних независимых экспертов, которые будут заранее знакомиться с должностными обязанностями государственных служащих и составлять на них характеристики, тем самым снижая возникновение конфликтных ситуаций.

Также для повышения мотивации и заинтересованности у государственных служащих в прохождении аттестации и дальнейшей работы в государственном органе предлагается ввести практику самообразования. То есть во время аттестации государственного служащего будет оцениваться не только его работы за аттестационный период, а ещё то, в каких мероприятиях он принимал участие, где повышал свой профессионализм вне работы и на каких конференциях был.

В дальнейшем установление новых стандартов определения уровня подготовки, профессионализма, навыков и умений будет способствовать положительному развитию и повышению качества управления государственным аппаратом.

### ***Список литературы***

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2. Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 №288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2020 годы».

3. И.Н. Барциц Подготовка кадров для государственного управления: от бакалавра до доктора.