

УДК 32

DOI 10.21661/r-557005

*Де Ассунсау Жозе Лайме, Де Сейта Лима Далмейда Арагау Ожвалду*

**САНТОМИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА:  
АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И МЕХАНИЗМОВ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

*Аннотация:* проблема сантомийской государственной службы играет большую роль в процессе расвития страны, и поскольку ее ностоящее состояния указывает на невысокое качество жизни, профессионализма и дохода, она нуждается в развитии и модернизации государственных учреждений и их административных аппаратов. Все это в определенной степени зависит от государственных политик, которые реализуют само государство. Целью данной работы является комплексный анализ основных проблем госслужбы в Сан-Томе и Принсипи, а также представление ее механизмов оценок результативности, направляющих к улучшению, реформированию и развитию страны. В процессе анализа сантомийской государственной службы использовались методы контент-анализа, дедукции, логики. В Сан-Томе и Принсипии идет дискуссии и попытка новой реформы государственной службы, однако страна сталкивается с многими трудностями. Сделан вывод о том, что государственная служба направлена на решение проблем, с которыми сталкивается страна; госслужба страны не исполняет свои функции эффективным путем; финансовые проблемы затрудняет процесс дебурократизации.

**Ключевые слова:** сантомийская государственная служба, госслужба, Сан-Томе и Принсипи.

*Основное понятие и сущность государственной службы*

В научной и научно-популярной литературе типичными определениями термина «государственная служба» являются, например, следующие:

- механизм формирования, реализации государственной власти и управления;
- инструмент и технология государственного управления, реализации функций государства;
- публичный институт реализации власти;
- единство правового, социального и организационного институтов, регулирующих осуществление государственной власти;
- совокупность процессов и процедур государственно-служебных отношений.

А.Ф. Ноздрачев определяет государственную службу как «установленный государством, нормативно выраженный и легитимный, признаваемый гражданами юридический институт практического осуществления государственной власти и повседневного применения законодательства в масштабе всего общества и реального времени» [2].

Принципы государственной службы, являясь научной категорией, отражают наиболее существенные стороны организации и функционирования не только самой государственной службы, но и системы государственных органов, определяют содержание сложных взаимоотношений внутри этой системы. Например, они отражают такие возникающие внутри государственного управления связи, как:

- 1) разделение труда;
- 2) территориальная организация (центральное и региональное управление);
- 3) отраслевая организация;
- 4) иерархия организации;
- 5) разделение полномочий и компетенции между центральными и региональными государственными органами.

Д.Н. Бахрах, подчеркивая нецелесообразность слишком широкого использования этого понятия, указывает на следующие основные принципы государственной службы, выделяя при этом наиболее общие категории [1]:

1) демократизм (полное и постоянное соответствие деятельности служащих интересам граждан, общества; общедоступность государственной и муниципальной службы; сменяемость служащих как одно из проявлений политической демократии; подотчетность и ответственность служащих);

2) профессионализм (компетентность работника; систематичное, регулярное выполнение функций, операций, служебных отношений; регулярное получение оплаты за свой труд; ответственность за деятельность);

3) социально-правовая защита служащих

#### *Анализ текущего состояния сантомийской государственной службы*

Конкретно говоря о Демократической Республике Сан-Томе и Принсипи, можно констатировать что ситуация довольно сложная. С момента провозглашения независимости до настоящего времени было проведено немало реформы государственной службы исходя из конституционной реформы. Однако на данный момент все эти реформы устарели и все эксперты согласны в том, что необходимо провести новые реформы, которые окажутся более эффективными.

Согласно конституции, существуют четыре органа государственного управления или органа суверенитета (*órgãos de soberania*) [4]:

1. Президентство.
2. Парламент.
3. Правительство.
4. Судди.

Стоит отметить, что Сан-Томе и Принсипи является смешанной республикой и во главе государства стоит президент, который имеет представительную функцию, контролирует деятельности правительства и соблюдение конституции.

#### *Проблемы государственной службы Сан-Томе и Принсипи*

Согласно исследованиям, проверенным правительством, можно выделить следующие проблемы или сложности государственной службы [8]:

1. Избыточный вес органов власти и государственного управления и недостаточная эффективность последнего.

2. Слишком много депутатов в парламенте, а их уровень квалификации не всегда достигает их зарубежных коллег.

3. Номенклатура и критерии карьерного роста в министерствах свидетельствуют об отсутствии устойчивой организационной структуры, тем более что их наименования претерпевают огромные изменения и связи ненадежны.

4. Нестабильность в правительстве создает ситуацию хаоса, которая благоприятствует разным негативным влияниям. Например, Технические навыки перестают быть готовым, а отношения и личные связи переоцениваются.

5. Отсутствие строгости при назначении судей вызывает сомнения в их квалификации, ставя под угрозу быстроту процессов, а также ясность принимаемых решений. До сих пор остаются сомнения относительно возможной коррумпированности судов.

6. Недоверие к институтам сдерживает национальные и иностранные бизнес-инициативы и наносит различный вред стране, а именно – с точки зрения создания рабочих мест, увеличения денежного обращения и снижения налогов в государственную казну.

7. Неэффективности государственной службы – слабая способность принятия решений со стороны ответственных лиц, отсутствие критериев форм взаимоотношений и подотчетности на уровне органической структуры служб, нехватка квалифицированных кадров, низкий уровень заработной платы, несоблюдение режима рабочего времени, частые прогулы, неэтичность в обслуживании населения.

8. Отсутствие законов, регулирующих финансирование политических партий, например, избирательных кампаний.

9. В предвыборные периоды тратятся значительные финансовые ресурсы, но не декларируются источники финансирования вовлеченных политических партий.

Все вышесказанные проблемы сантомийской государственной службы, указывает на серьезные затруднения, и несомненную необходимость реформы. Перечисленные проблемы не представляют собой единственные. Существуют

другие проблемы в указанном документе, однако мы сосредоточились на них. В последствии выявленных проблем, правительством было предложены некоторые меры и стратегические политики, чтобы изменить ситуацию.

Необходимо заметить, что Сан-Томе и Принсипи не имеет огромное количество ресурсов и зависимости от других стран для того, чтобы поддержать свой бюджет и почти девяносто процентов работающих находятся на государственной службе.

*Конкретные механизмы оценки результативности и эффективности деятельности сантомийской государственной службы*

Оценка означает определение ценности чего-либо, присвоение ценности (Феррейра, 1999).

В соответствии с законом № 02/2018, поправка закона номер 5/97 – Устав государственной службы (*Estatuto da Função Pública*), механизмы оценки результативности и эффективности деятельности государственной службы является одним из приоритетных направлений совершенствования кадровой политики на государственной гражданской службе.

Согласно подпунктом «1» статьи 59<sup>о</sup> данного закона, Оценка эффективности и результативности сотрудников и агентов государственной службы включает в себя совокупность правил и процедур, направленных на оценку их деятельности [9].

В процессе оценки эффективности сотрудник или агент государственной службы должен знать объективные показатели результатов деятельности, подлежащие оценке, которые соответствуют функциям, присущим должности.

*Принципы и цели оценки эффективности и результативности сантомийской государственной службы*

Оценка эффективности регулируется следующими принципами [6]:

- а) ориентация на результат, продвигаясь качества обслуживания;
- б) универсальность, предполагающая себя систему, сквозной для всех служб, органов и групп персонала прямого, косвенного и автономного государственного управления;

в) подотчетность и развитие: этот принцип предполагает инструмент руководства, оценки и развития менеджеров, сотрудников и агентов для получения результатов и демонстрации профессиональных навыков;

г) признание и мотивация: относится к дифференциации результатов деятельности и стимулированию управления на основе оценки навыков и заслуг;

д) прозрачность: основание объективных критерий, четких и широко распространенных правил;

е) согласованность и интеграция: относится к поддержанию интегрированного управления человеческими ресурсами в сочетании с политиками найма и отбора, профессиональной подготовки и развития карьеры.

Оценка эффективности сантомийской государственной службы имеет следующие цели:

а) содействие совершенству и постоянному улучшению услуг, предоставляемых гражданам и обществу;

б) оценивать, привлекать к ответственности и признавать заслуги сотрудников и агентов с точки зрения производительности и полученных результатов, с точки зрения достижения целей,

в) дифференцировать уровни производительности, продвигая культуру спроса, мотивации и признания заслуг;

г) улучшать командную работу, способствуя общению и сотрудничеству между службами, менеджерами и работниками;

д) Определить потребности обучения и профессионального развития, необходимых для улучшения работы органов, директоров, должностных лиц и агентов;

е) поощрять возможности для мобильности и профессионального роста в соответствии с компетентностью и продемонстрированными достоинствами;

ё) способствовать общению между директорами или менеджерами и соответствующими сотрудниками;

ж) укрепление лидерских и управленческих навыков с целью повышения уровня эффективности и качества услуг.

Согласно Уставу государственной службы от 2018 года, оценка эффективности и результативности деятельности сантомийской государственной службы обязуется для карьерного роста, преобразования временного назначения в постоянное и подписания новых контрактов или продления контрактов [6].

По закону оценка эффективности государственного управления должна быть проведена периодически, но фактически не происходит, а когда происходит то имеет цель политического преследования.

### *Заключение*

Государственная служба представляет собой очень важный инструмент для любого государства, в том числе для Сан-Томе и Принсипи, поскольку она направлена на решение проблем, с которыми сталкиваются учреждения любого государства. А таких проблем в данной стране очень много.

Сантомийская государственная служба сталкивается с такими проблемами как избыточный вес органов власти, слишком много депутатов в парламенте, номенклатура и критерии карьерного роста, нестабильность в правительстве и многие другие.

Исходя из выявленных проблем, предлагается для восстановления Государственного аппарата:

- создание автономной муниципальной инспекции;
- создание отдела административного аудита;
- создание национального совета по государственной реформе;
- создание технического управления государственной реформой;
- создание министерства государственной реформы и государственного управления;
- создание специализированных комиссий;
- создание технического бюро по децентрализации муниципалитетов.

Помимо этих предложений, также были другие, как например:

- подготовка кадров государственной службы. это означает вступительный экзамен в центральные или местные административные службы. Непрерывное обучение сотрудников с тренерами в мультидисциплинарных командах;

создание служб поддержки пользователей и средств для упрощения администрирования;

– информатизация. Улучшение процессов передачи получения информации и также их технологий;

– издание и применение адекватных законов.

### ***Список литературы***

1. Бахрах Д.Н. Государственная служба. – М.: Проспект, 2008.
2. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих. – М.: Статут, 1999.
3. Bezerra, L. Avaliação de desempenho, 2017, 79p.
4. Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe. 2013. p.
5. GOP (Grandes Opções de Plano). Assembleia Nacional. 2019;
6. Lei N° 02/2018. Estatuto da Função Pública. 2018; GOP (Grandes Opções de Plano). Assembleia Nacional. 2019
7. Trevisan, A.; Bellen, H. Avaliação de Políticas públicas: uma revisão teórica de campo de construção. 550p.
8. INE. Relatório final sobre o resultado do 1° recenseamento dos serviços da Administração pública Em São Tomé e Príncipe
9. Закон N.º 02/2018. Устав государственной службы (Estatuto da Função Pública). 2018.; GOP (Grandes Opções de Plano). Assembleia Nacional. 2019; Trevisan, A.; Bellen, H. Avaliação de Políticas públicas: uma revisão teórica de campo de construção. 550p.

---

**Де Ассунсау Жозе Лайме** – магистрант, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва, Россия.

**Де Сейта Лима Далмейда Арагау Ожвалду** – магистрант, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва, Россия.

---