

## **НЕОБХОДИМОСТЬ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В РЕФОРМИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РФ**

Захарова О.С.

Новосибирский государственный университет экономики и управления (630099, Новосибирск, ул. Каменская, д. 56), e-mail: ace.olya@mail.ru

**Аннотация.** Статья обращает внимание на вопросы, связанные с государственной службой. Объектом исследования являются программы реформирования и развития государственной службы в Российской Федерации. Предметом исследования является зарубежный опыт организации и реформирования государственной службы. На сегодняшний день известно множество стран, у которых системы государственной гражданской и муниципальной службы построена таким образом, что способна быстро и эффективно развиваться. Поэтому особое внимание в работе уделено понятию корпуса государственных служащих в зарубежных странах, а также причинам его создания. В статье рассмотрен опыт таких зарубежных стран как Венгрия, Нидерланды, Великобритания, Болгария и другие. В данном исследовании отмечен тот факт, что сегодня в Российской Федерации методы обучения государственных гражданских и муниципальных служащих теряют свою актуальность, по причине традиционности обучения. Поэтому на сегодняшний день, классические подходы к обучению государственных служащих начинают вытеснять новые, связанные с информатизацией общества методы обучение, где особое внимание было уделено все больше набирающему популярность дистанционному обучению. В данной связи и в целом на основании проведенного анализа сделан вывод о том, что опыт государственной службы зарубежных стран стал бы хорошим инструментом в построении системы государственной службы в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственные служащие, государственное управление, зарубежный опыт, реформы государственной службы.

## **THE NEED FOR IMPLEMENTATION OF FOREIGN EXPERIENCE IN REFORMING THE PUBLIC SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Zakharova O.S.

Novosibirsk State University of Economics and Management (630099, Novosibirsk, 56 Kamenskaya St.), e-mail: ace.olya@mail.ru

**Annotation.** The article draws attention to issues related to public service. The object of the research is the programs of reforming and developing the civil service in the Russian Federation. The subject of the research is the international experience of organizing and reforming the public service. To date, there are many countries in which the system of state civil and municipal service is built in such a way that it can develop quickly and efficiently. Therefore, special attention is paid to the notion of the corps of civil servants in foreign countries, as well as the reasons for its creation. The article describes the experience of foreign countries such as Hungary, the Netherlands, the UK, Bulgaria and others. In this study, the fact is noted that today in the Russian Federation the methods of teaching state civil and municipal servants lose their relevance due to the traditional nature of training. Therefore, to date, classical approaches to the training of civil servants are beginning to crowd out new methods of teaching related to the informatization of society, where special attention has been paid to the increasingly popular distance learning. In this regard, and in general, on the basis of the analysis carried out, it was concluded that the experience of the civil service of foreign countries would be a good tool in building the system of civil service in the Russian Federation.

**Key words:** civil service, government personnel, government control, international practices, public service reform.

На сегодняшний день известно множество стран, у которых системы государственной гражданской и муниципальной службы построена таким образом, что способна быстро и эффективно развиваться. В данной связи, представляется актуальным и целесообразным обратиться к опыту таких государств, поскольку это позволит определить самые методы и способы организации государственной службы, которые были бы уместны и применимы в отечественной практике. Также немаловажным является и то, что обращением к зарубежному опыту позволит выявить ошибки, допущенные другими странами, чтобы учесть их и впоследствии не допускать. Вместе с тем, сопоставление зарубежных структур и

концепций с отечественными позволит даёт возможность как можно лучше разобраться в российских проблемах, связанных с организацией государственной, и наметить пути их решения.

Имплементация – это реализация на практике какой-либо теории, идеи, договора или закона [3, с.203].

Всякое государство имеет свою уникальную систему организации государственных служащих, так как на то повлияли различные как исторические, так и политические причины. Необходимо отметить, что одной из ключевых особенностей других государств, которая отличает их от России, является наличие высшего корпуса государственной службы, иначе говоря, наличие топ-менеджеров.

Создания высшего корпуса государственных служащих (или Senior Civil Service) было связано с тем, что в государстве отсутствовала слаженная система взаимодействия между государственным и частным секторами. Также причиной создания данного механизма послужил изменившийся характер управления государственной службой, для не было таких государственных служащих, которые могли бы быстро адаптироваться к новым условиям и быстро решать возникающие проблемы.

Для некоторых государств является обязательным прохождение специальных курсов, перед тем как занять пост в Senior Civil Service только после окончания специальных курсов, так как это способствует быстрому карьерному росту [5, с. 68]. Особо хотелось бы отметить опыт Венгрии, так как здесь топ-менеджеров принимают на службу только исходя из их умений, навыков, опыта работы в сфере управления.

В Нидерландах для молодых специалистов, желающих начать свою карьеру в государственной службе, создана особая конкурсная программа, там лучшие кандидаты выбираются и назначаются по результатам конкурсных мероприятий.

В Великобритании, хоть и существует Кабинет министров, который влияет ключевую роль в управлении системой государственной службой, высший корпус государственных служащих тоже вносит немаловажный вклад в данную сферу в качестве независимого органа. Поэтому «назначение на должность высших государственных служащих является королевской прерогативой» [1, с. 19].

Для высшего корпуса государственных служащих характерен особый статус, особые условия найма и выплаты заработной платы. В целом же, созданная в развитых странах система высшего корпуса государственной службы способствует развитию общественных ценностей, поэтому в данных государствах нет проблем с взаимодействием между властью и обществом.

Как правило, высший корпус государственных служащих содержит несколько уровней менеджеров. Высший уровень заведует процессами реформирования и эффективного управления организационными изменениями в государственном управлении. Поэтому они государственные служащие данного уровня, помимо политического сознания, должны иметь видение и стратегию, лидерские качества и владеть навыками управления людьми.

Для высшего корпуса государственных служащих в процессе найма устанавливаются конкретные требования и компетенции, которыми должен владеть претендент на должность. Возьмём, например, Болгарию, где для кандидата на данную должность обязательным является наличие коммуникативных навыков, аналитических и стратегических способностей, а также навыков руководства и лидерства. Другие же страны в данном аспекте подчеркивают важность организаторских способностей.

В Эстонии в каждом государственном органе создан Центр компетенций, который определяет профиль компетенций государственных служащих путем проведения тестирования [5, с. 68].

Для стран Европы важным является связь, имеющихся у претендента компетенций с служебными обязанностями. Следовательно, при отборе кандидатов, акцентируют внимание на ставится на их соответствие конкретной должности и опыту, к тому же, будущий госслужащий должен быть профессионально подкован в области политики. Так, оцениваются не только способности кандидатов, но и их потенциал.

Таким образом, в процессе найма необходимо учитывать все имеющиеся у кандидата умения и навыки, однако, не стоит упускать тот факт, что какие-то компетенции возможно улучшить или даже получить новые, путем прохождения обучения и специальных курсов. В данной связи, неотъемлемой частью эффективного функционирования государственной службы является регулярное прохождение различных курсов по повышению квалификации, посещение тренингов, различных семинаров и любых других мероприятий направленных на обучение государственных служащих.

Нельзя не отметить опыт реформирования государственных структур Великобритании, который несомненно, будет полезен для России. Среди зарекомендовавших себя практик, которые легко можно встроить в отечественную систему функционирования государственных структур, особо хотелось бы отметить разработанные британцами механизмы взаимодействия органов власти и представителей гражданского общества. Для этого в Великобритании создана специальная Комиссия по гражданской службе. В состав Комиссии входят наиболее представительные общественные деятели из различных сфер (науки, искусства, успешных предпринимателей и т.п.), которых назначает королева.

Обязанностью членов Комиссии является контроль за функционированием всей системы государственной службы и разработка рекомендаций для госслужащих, также именно этот орган оказывает большое влияние на непосредственно назначение на должность в госслужбу. Также интересен будет практический опыт Великобритании по привлечению на должности государственной службы кандидатов из наиболее талантливых представителей частного сектора. Необходимо обратить внимание и на опыт в сфере построения оптимального механизма децентрализации системы гражданской службы, в который власти Великобритании периодически вносят коррективы.

В целом, для государственная служба Великобритании считается эталоном во всем мире, в связи с наличием высокой корпоративной этики. Поэтому России необходимо изучить разработанные в Великобритании этические кодексы для чиновников разного уровня с тем, чтобы разработать подобные для нашей страны.

На сегодняшний день организация деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих в России нуждается в пересмотре, а главными проблемами, стоящими перед кадрами государственного аппарата управления, которые снижают его эффективность, являются следующие:

1. Проблема квалифицированных кадров. Здесь необходимо ужесточить требования к кандидатам на государственные должности и с большей ответственностью подходить к процессу непосредственно отбора кадров.

2. Отсутствие должного контроля за работой чиновников, что влечет за собой ещё одну глобальную для государственной службы России проблему – коррупцию. В решение данной проблемы может помочь создание новых независимых органов по контролю и надзору за работой государственного сектора. При этом контроль должен производиться всесторонне.

Исходя из данных проблем, можно сделать вывод о том, что сегодня государственная служба в России является недостаточно слаженно работающим механизмом, поэтому необходимо пересмотреть сложившуюся систему государственной службы, особое внимание уделив, обучению госслужащих.

При разработке новых форм и методов обучения необходимо воспользоваться вышеупомянутым зарубежным опытом в данной сфере, где помимо традиционных способов обучения, используют новые подходы, способствующие повышению эффективности деятельности государственного служащего.

В России на сегодняшний день организацию обучения разделяют на два вида, а именно: обучение для только поступивших на государственную службу специалистов и обучение тех, кто хотел бы повысить свой профессиональный уровень и занять более

высокую должность. Однако, в большинстве своем упор делается на обучение молодых специалистов государственной службы. Сегодня в России разработана и реализуется программа по обучению государственных служащих следующим способом: проведение форумов высших руководителей исходя из опыта зарубежных стран. Данный форум рассчитан на несколько дней, в рамках которых проводятся различные тренинги и семинары для руководящих должностей различных министерств, ведомств и подразделений государственной службы. Особо используется в данном вопросе и так называемое «персональное наставничество» – коучинг, что подразумевает закрепление за конкретным служащим конкретного специалиста – персонального наставника [5, с. 37].

Сегодня на смену старым, традиционным методам обучения государственных служащих приходят новые способы обучения, связанные с повсеместной информатизацией пространства. С усовершенствованием информационно-коммуникационных технологий и постоянных изменений со стороны законодательства, а вследствие повышению общей сложности работ для чиновников, предполагается необходимым дальнейшее их развитие и повышение квалификации.

Проблему недостатка высококвалифицированных сотрудников государственной службы можно решить путем использования новых технологий, что подразумевает совершенствование информационного сопровождения процессом обучения, размещение литературы необходимой для обучения в общем доступе. Но при этом особенно эффективным будет обучение по индивидуальной стратегии, так как это позволит обучающемуся госслужащему управлять своим временем.

Повсеместное внедрение информационно-коммуникационных технологий в корни меняет всю систему как информационной, так и образовательной среды, что является положительным аспектом, так как это делает ее более доступной, путем объединения частных информационно-образовательных узлов в единое образовательное пространство.

Сегодня набирает популярность дистанционное обучение, так оно имеет множество преимуществ в отличие от традиционного обучения. Дистанционное обучение имеет гибкую структуру учебного процесса, учитывает личностные и индивидуальные типологические особенности. Очень важное преимущество заключается в индивидуализации рабочего времени и снижении расходов на организацию курсов, приобретение учебного оборудования, выдачу заработной платы сотрудникам, транспортные расходы и т. д.

Также достоинством дистанционного обучения является гибкость ее структуры, учет индивидуальных особенностей обучаемого, рабочее время рассчитывается индивидуально под каждого. В данной связи, предполагается целесообразным, при организации дистанционного обучения государственных служащих соблюдение следующих условий:

- система дистанционного обучения должна иметь оперативную возможность быстрой реструктуризации, основанной на новых экономических и социальных условиях;
- качество и количество образовательных программ должно соответствовать установленным требованиям (государственным стандартам).

Дистанционное обучение становится всё более востребованным ввиду увеличения мобильности рынка труда, а также постоянно изменяющихся требований к образовательным программам. При этом, немаловажным является отсутствие расхождений и противоречий дистанционного обучения с общепринятыми формами обучения, однако интеграция этих двух форм обучения возможна и даже необходима, для создания единой образовательную среду.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что зарубежный опыт создания высшего корпуса государственных служащих несет полезный опыт для России, так как является эффективным способом разрешения многих проблемных зон государственной службы. Также очевидно то, что эффективность деятельности государственных служащих в большинстве своем зависит от их уровня профессиональной подготовленности и регулярного повышения своей квалификации. Здесь, целесообразно, подчеркнуть эффективность новых, более доступные методик обучения.

Ключевыми целями процесса обучения государственных служащих должно быть на развитие их профессиональных качеств, формирование социокультурных ориентиров и ценностных установок, отвечающих долгосрочным национальным интересам страны и гармоничному будущему человечества.

Для привлечения большего количество квалифицированных специалистов необходимо обеспечить достойный уровень заработной платы и высокий социальный статус госслужбы, как это есть, например, в Великобритании. При это продвижение по карьерной лестнице государственном аппарате должно производиться исходя из того, каких результатов достиг конкретный госслужащий.

В заключение, хотелось бы отметить, что основным ресурсом любого института, любого типа организации всегда был и есть человек. При верном регулировании персоналом и ресурсами человека, организация не будет стоять в развитии, и начнет приносить хорошие результаты. Также это относится и к государственному сектору, поэтому от качественно подобранных кандидатов на государственные должности будет зависеть процветание и развитие каждого государства в целом.

Список литературы:

1. Апон М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: учебное пособие / М.Е. Апон – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 73 с.
2. Кашин А.В. Согласование интересов предпринимателя и государства: организационный аспект / А.В. Кашин // Научные записки НГУЭУ. – Новосибирск, 2005. С. 93-95.
3. Курносова Т.И. Понятие и способы имплементации норм международного права в национальное законодательство // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 4. – С. 203-205. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-sposoby-implementatsii-norm-mezhdunarodnogo-prava-v-natsionalnoe-zakonodatelstvo> (дата обращения: 12.12.2018).
4. Шедько Ю.Н. Система государственного и муниципального управления: учебник / Ю.Н. Шедько. – М.: Юрайт, 2016. – 570 с.
5. Эралиева А.А. Организация государственной службы в зарубежных странах // Реформа. – 2017. – № 73. – С. 67-71. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29044201&> (дата обращения: 28.11.2018).