

## ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

О.А. Родин, студент  
Волгоградский государственный университет  
(Россия, г. Волгоград)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-3-3-179-181

**Аннотация.** В данной статье проведен анализ проблем системы государственной гражданской службы в РФ и предложены возможные пути совершенствования механизмов и инструментов регулирования деятельности. Рассмотрен комплексный подход к стратегическому развитию государственной гражданской службы. Проанализированы подходы и методы к устранению сопутствующих проблем оптимизации деятельности органов государственной власти.

**Ключевые слова:** государственная служба, система аттестации, служебная деятельность, кадровый резерв, стратегическое совершенствование.

Актуальной в настоящее время является проблема структурирования элементов деятельности государственных гражданских служащих и их правового статуса. Определение данного статуса содержит много уязвимостей и пробелов, что в свою очередь, является достаточно серьезной проблемой при осуществлении деятельности служащим. Крайне необходимо регулирование сферы оценки деятельности гражданской службы, чтобы обеспечить высокую эффективность выявления проблемных элементов не только в отдельно взятых органах государственной власти, но и во всем государственном аппарате в целом, что позволит подготовить предпосылки для стабильного системного развития Российской Федерации.

Особенности деятельности государственных гражданских служащих тесно связаны с организационной структурой их органов. В том числе, на их деятельность влияет и количество гражданских служащих государственной службы субъектов РФ и федеральной службы РФ, их укомплектованность, доли групп и категорий должностей. Деятельность государственных служащих, прежде всего, ориентирована на результат, в том числе, количественная и качественная характеристика проделанной работы определяет итог вложений и работы государственных служащих [0]. Каждый орган государственной власти публикует на основе принципа

публичности открытые данные отчетов, программ и иных сведений их деятельности. Служебная деятельность государственных служащих на текущий момент анализируется множеством исследований таких наук: экономика, теория управления, государственное управление. Главным критерием результата такой деятельности является способность государственного гражданского служащего предоставлять государственную услугу качественно, то есть, обеспечивать выполнение закрепленной за ним функции на высоком уровне.

Стратегическое совершенствование деятельности государственных гражданских служащих должно носить комплексный характер, а приоритетные направления развития должны формироваться на основе национальных целей развития Российской Федерации. Становится необходимым решение проблемы несоответствия возложенных обязательств, запретов, ограничений и системы поощрений. Важность стратегического решения в том, что именно данная проблема в перспективе при существующих условиях оплаты труда служащего может являться первопричиной или же катализатором многих других проблем служебной деятельности, следовательно, данная проблема должна быть решена в первую очередь. Стратегический путь совершенствования заключается в плавной, но значительной корректировке сбалансированности уровня соответствия

систем социальных гарантий и возложенных обязательств. Для этого необходимо пересмотреть различные пути, от оптимизации количества государственных гражданских служащих в тех органах власти, где рентабельность их деятельности не соответствует количеству служащих для повышения денежного содержания рентабельных и высоко квалифицированных специалистов до изменений в системе иных поощрений: социальные гарантии, материальные и нематериальные премии и т.д. Одним из доказавших свою эффективность методов является сделанная оплата труда, но в зависимости от категории выполняемой работы, таким образом может разрешиться проблема низкого эффекта от работы, иными словами, значительно повысится минимальный результат деятельности каждого государственного гражданского служащего, ведь их доход по отдельным категориям задач будет прямо пропорционален результату его работы, что будет являться детерминирующим фактором выполнения служащим его деятельности на высоком уровне. К перечню совершенствования также можно добавить и рейтинг результативности, и соответствующие надбавки за высокий результат работы органов государственной власти в субъектах, данная надбавка может стать примером премии служащим в зависимости от категории и группы их должности.

Большое значение должно придаваться и личной заинтересованности государственных гражданских служащих. Конфликт интересов нередко наблюдается и при высоком уровне материальной поддержки, однако при низком правовом сознании гражданина также может часто проявляться, а значит необходимо нивелировать факторы его возникновения посредством проведения антикоррупционной политики, которая должна осуществляться комплексом мероприятий. Реализация этих путей будет способствовать совершенствованию государственной службы в соответствии с требованиями, определенными нормативным правовым актом о государственной службе, созданию условий для повышения престижа государственной службы Российской Федерации. Вышеука-

занные меры совершенствования важны и необходимы, но следует учитывать, что их реализация прямо коррелирует с постоянно меняющейся ситуацией в деятельности государственных гражданских служащих, поэтому для совершенствования системы государственных гражданских служащих в Российской Федерации необходимо постоянно анализировать процессы, происходящие в административной системе, на фоне политических, административных и других процессов и оперативно реагировать на новые жесткие условия, то есть, адаптироваться к современной реальности путем реформирования деятельности государственных служащих.

На постоянной основе претерпевают изменения механизмы оценочной и кадровой деятельности государственной гражданской службы, в которых происходит определенная работа по подготовке предложений по совершенствованию отбора на государственную службу. Каждый субъект самостоятельно регулирует механизмы оценочных процедур. Таким образом, функционирование данной системы происходит децентрализованно и не имеет общей структуры. Впоследствии возникает существенная дифференциация как оценочных процедур на кадровом этапе, так и на общей оценке деятельности всего государственного органа и отдельно взятых государственных гражданских служащих. Оптимизировать данную систему может создание централизованной оценочной системы, которая позволит снизить бюрократические процедуры и нагрузку на государственные органы, посредством составления единой базы унифицированных заданий. Необходимо рассмотреть возможность совершенствования механизма формирования кадрового резерва в государственном управлении с акцентом на процесс подбора персонала по данным непосредственных руководителей структурных подразделений. Законодательством предусмотрены различные основания для включения государственных гражданских служащих в кадровый резерв. Перечень этих оснований может быть расширен путем включения в него результатов ежегодной оценки деятельности государственных

служащих, которые могут послужить основанием для обращения к представителю работодателя с предложением о проведении внеочередной аттестации государственных служащих для принятия решения о включении работников в кадровый резерв. Кроме того, может быть рассмотрено предложение о предоставлении руководителю структурного подразделения права при определенных условиях вносить предложения представителю работодателя о включении перспективных государственных служащих в кадровый резерв вне процедуры аттестации. Также возможно оптимизировать механизм приема на государственную службу путем формирования двух уровней квалификационных требований – базового и отраслевого. Базовые требования - основные требования, единые для всех, это те требования, которые необходимо оценивать по единой методологии, которая может быть утверждена правительством или уполномоченным органом.

При этом должны быть задания по оценке как знаний, так и личных качеств. Затем государственный орган самостоятельно определяет возможность найма кандидата, основываясь на его итоговых баллах и соответствии требованиям отрасли [0].

Таким образом, совершенствование системы государственной гражданской службы возможно ли при комплексной реализации следующих мер: приведение нормативной базы государственной гражданской службы регионов в соответствие с федеральным законодательством и сложившимися общественными отношениями, и экономической обстановкой, создание профессиональной государственной гражданской службы, основанной на учете и оценке результатов служебной деятельности служащих, оптимизирование численности государственных служащих на основе введения IT-систем и цифровизации процессов управления.

#### Библиографический список

1. Аналитический вестник Совета Федерации федерального собрания РФ / В. Д. Кривов (главный редактор) [и др.] – Москва, 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://council.gov.ru>.

2. Бобрик, А. А. Методика комплексной оценки и оптимизации деятельности органов исполнительной власти Челябинской области как фактор повышения эффективности и результативности государственного и муниципального управления. Учебно-методическое пособие / Под ред. Е.К. Шибановой. – Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2017. – 332 с.

## WAYS TO IMPROVE THE PROFESSIONAL PERFORMANCE OF PUBLIC CIVIL SERVANTS

**O.A. Rodin, Student**  
**Volgograd State University**  
**(Russia, Volgograd)**

***Abstract.** This article analyzes the problems of the public civil service system in the Russian Federation and suggests possible ways to improve the mechanisms and tools for regulating activities. A comprehensive approach to the strategic development of the state civil service is considered. The approaches and methods to eliminate the accompanying problems of optimizing the activities of public authorities are analyzed.*

***Keywords:** civil service, certification system, performance, personnel reserve, strategic improvement.*