

Проблемы в сфере государственной гражданской службы РФ

Информационно-коммуникативные технологии в системе государственной службы

Название журнала: *«Государственная служба»*;

Издательство: *РАНХиГС (Москва)*;

Название статьи: *Обеспечение доступности государственных услуг*;

Автор: *Ольга Симагина*, Сергей Цукарь: *СИУ РАНХиГС*;

Проблематика

- Недостаточная правовая информированность населения;
- Отсутствие или неэффективность каналов передачи информации;

СЛЕДСТВИЕ:

- Нарушение прав и законных интересов граждан

Основные проблемы в данной сфере

- *Проблемы с понятностью информации;*
- *Отсутствие системного подхода к решению проблемы;*
- *Каналы информирования населения;*
- *Невыраженная целевая направленность;*

Способы решения

- необходимо обеспечить единую точку доступа для получения необходимой информации о правах и обязанностях публично-правового характера гражданина, порядке оказания и возможности получения государственных услуг, мер поддержки со стороны государства;
- необходимо реализовать принципы качественного информирования, представленные в системном проекте формирования в Российской Федерации электронного правительства;

Способы решения

- необходимо развивать сервисы единого портала в части реализации алгоритмов рекомендательных систем для формирования персонафицированного перечня государственных услуг, на которые имеет право гражданин.
- необходимо обеспечить популяризацию ресурса (портала), его преимуществ (удаленное взаимодействие, круглосуточный режим, скидки) и возможностей (формирование персонафицированного набора услуг).

Реформирование гражданской службы

Название журнала: *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: История, Политология, Социология;*

Издательство: *Воронежский государственный университет;*

Название статьи: *Институциональные эффекты реформирования государственной гражданской службы в постсоветской России*

Автор: *Слатинов В.Б.: Курский государственный университет*

Проблематика

Наличие системных проблем в организации и функционировании госслужбы, несмотря на принятие нескольких программных документов (**«Реформирование государственной службы Российской Федерации 2003-2005 гг.»**; **«Реформирование и развитие системы государственной службы 2009-2013 гг.»**)

Основные проблемы реформирования

- Отсутствие содержательной модели реформы (из-за дефицита экспертных знаний и неспособности ускоренно разработать эффективную траекторию реформы)
- Несформированность консолидированного механизма управления государственной службой
- Невыстроенность законодательства (отсутствие системности и комплексного подхода в создании нормативно-правовой базы)



Эффект «частичной реформы»

- Попытка внедрить западные модели госслужбы («merit system», «менеджеризация») без достаточных оснований и в неподготовленную среду
- Внедрённые элементы «нового государственного менеджмента» усилили личную зависимость служащих и укрепили патронажно-клиентарную практику



«Ошибка преждевременного переключения»

Способы решения

- Необходимость «сильных» государственных институтов, обеспечивающих высокие регулирующие способности государства
- Формирование стандартов «рациональной бюрократии» (по Веберу)

Вывод:

- Необходима кардинальная трансформация, но в существующем политическом режиме нет игроков, которые были бы в ней заинтересованы

Модернизация кадров государственной службы

Название журнала: Вопросы государственного и муниципального управления;

Издательство: Национально-исследовательский университет «Высшая школа экономики»;

Название статьи: Кадровая политика в государственном управлении: проблемы и поиски их решения;

Автор: Иванова Н. Л., Васильев О. А.

Проблематика

Несмотря на то, что в нашей стране идет реформа органов государственной власти и управления, вносятся серьезные изменения в трудовое законодательство и т.п., современная кадровая политика не может обеспечить привлечение в органы власти таких людей, которые бы в полной мере соответствовали современным социально-политическим и экономическим требованиям.

Основные проблемы:

- Необходима реализация принципов кадровой политики в реальной деятельности органов государственного управления;
- Наличие идентичности кадров, адекватная тем социальным и профессиональным группам, которые составляют костяк организации;
- Несмотря на усложнение задач, которые решают сегодня органы госуправления, ощущается нехватка в специалистах, способных на должном уровне выполнять свою работу, отвечать за результаты своей деятельности;
- Необходимо определение основных целей и приоритетных направлений в работе с кадрами;
- Необходима оценка эффективности кадровой политики, мониторинг и анализ тех отношений, которые формируются в обществе между субъектами и объектами кадровой политики на всех уровнях ее реализации;

Способы решения:

- Создание эффективного механизма отбора кадров на государственную службу;
- Совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих;
- Применение современных кадровых технологий прохождения гражданской службы, включая методы и способы расстановки, ротации, мобильности, служебного продвижения кадров;
- Планомерное обновление кадрового состава государственной службы путем привлечения на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов;

Способы решения:

- Формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- Повышение социального статуса государственных служащих;
- Установление объективных и всесторонних критериев эффективности государственной службы;
- Внедрение современных кадровых технологий оценки персонала, документационного обеспечения кадровой деятельности;
- Повышение роли и престижа кадровых служб в системе государственной службы;
- Совершенствование кадровой работы в государственном органе.

Проблематика

Вопросы кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления в Российской Федерации, ее основные угрозы, источники и содержание, а также факторы сдерживания.

«Неформальный тендер на замещение государственных должностей осуществляется, конечно, исходя не из способностей соискателя, и тем более не из его программы как управленца». Какая при этом может сложиться кадровая среда государственного управления, и какова будет его эффективность – вопрос очень актуальный.

Какие типы коррупции представляют наибольшую угрозу?

- теневая экономика (сращивание бизнеса и власти) - 55,2%;
- кадровая коррупция (назначение на должность за деньги и т.д.) - 47,6% мнений;
- коррупция в среде государственных и муниципальных служащих - 35,7%;
- бытовая коррупция (взятки врачам, учителям, милиции и т.д.) - 30,8%;
- идеологическая коррупция (назначение на должность единомышленников, однопартийцев и т.д.) - 21,0%;
- административная - 20,8%

Что такое кадровая коррупция?

- ❖ назначение на должность за плату - 71,3%;
- ❖ формирование в государственном, муниципальном органе атмосферы клановой замкнутости, круговой поруки - 46,2%;
- ❖ создание «вертикали власти» под интересы конкретного руководителя - 41,3%;
- ❖ игнорирование норм и требований законодательства в кадровой и антикоррупционной политике и работе с кадрами - 37,1%;
- ❖ назначение на должность на основании личного решения руководителя, без соблюдения конкурсных процедур - 37,1%;
- ❖ расширение влияния теневых и криминальных структур на деятельность органов государственного и муниципального управления - 35,0% .

Источники кадровой коррупции:

- слабая ориентация системы материального стимулирования на профилактику коррупционных рисков указали 42,7%.
- сохранение невысокого престижа государственной и муниципальной службы в обществе, не создающего привлекательных условий для притока квалифицированных кадров - 41,3%
- доминирование в кадровой политике государственных и муниципальных органов **корпоративных интересов** над государственными и гражданскими в качестве источника кадровой коррупции -30,1%(нет доктрины кадровой политики, это дает возможность её корпоративизации).
- излишняя бюрократизация и формализм в кадровых процессах в органах государственного и муниципального управления - 30,8%;
- несоблюдение принципа открытости в вопросах кадрового обеспечения в органах государственного и муниципального управления - 25,2%

Факторы, которые могут изменить ситуацию

- личный антикоррупционный пример руководства - 2,38 балла;
- усиление уголовной ответственности за кадровую коррупцию - 2,24 балла;
- усиление административной ответственности за действия, способствующие коррупции - 2,23 балла;
- воля и желание руководства страны - 2,08 балла;
- улучшение системы отбора на государственную и муниципальную службу - 2,08 балла;
- формирование негативного отношения к должностным злоупотреблениям - 2,00 балла;
- повышение уровня социальной ответственности государственных и муниципальных служащих - 1,90 балла;(увеличения представительства гражданских структур в контроле по соблюдению антикоррупционного законодательства)
- преодоление протекционизма при должностном продвижении - 1,90 балла;
- правовая регламентация служебной деятельности - 1,85 балла;
- профессиональная этика государственной и муниципальной службы - 1,67 балла;
- воспитательная работа с государственными и муниципальными служащими - 1,64 балла.

**Спасибо
за внимание!**