DOI: 10.17117/na.2016.05.01.462

<http://ucom.ru/doc/na.2016.05.01.462.pdf>

Поступила (Received): 24.05.2016

Сурманидзе И.Н., Гурьянов М.М. **К вопросу о режимах материального и нематериального** **стимулирования государственных служащих** **иностранных государств**

Surmanidze I.N., Guryanov M.M.
To a question of the modes of material and non-material
stimulation of public servants of the foreign states

Статья посвящена анализу моделей материального (денежное содержание, социальное и пенсионное обеспечение и т.д.) и нематериального стимулирования (карьерное и должностное продвижение и т.д.) государственных служащих англо-саксонской, романо-германской и азиатской правовых систем
Ключевые слова: материальное и нематериальное стимулирование, государственная служба

Article is devoted to the analysis of models material (monetary pay, social and provision of pensions, etc.) and non-material stimulation (career and official advance, etc.) public servants of Anglo-Saxon, Romano-German and Asian legal systems

Key words: material and non-material stimulation, public service

Сурманидзе Илья Нодариевич
Кандидат юридических наук, доцент
Кировский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
г. Киров, ул. Ленина, 25

Surmanidze Ilya Nodariyevich
Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
Kirov branch of the Russian presidential academy of national economy and public administration
Kirov, Lenin st., 25

Гурьянов Михаил Михайлович
Кандидат юридических наук, доцент
Кировский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
г. Киров, ул. Ленина, 25

Guryanov Mikhail Mikhailovich
Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
Kirov branch of the Russian presidential academy of national economy and public administration
Kirov, Lenin st., 25

Каждое общество вырабатывает собственное понимание функций государства в зависимости от социальных характеристик, национальной философии, менталитета, идеологии, традиций. В то же время прослеживаются и общие черты, обусловленные культурой, политической близостью и другими факторами. В организационно-правовой структуре государственной службы и ее административно-правовой регламентации выделяют несколько моделей. Соответственно существует и несколько основных моделей стимулирования государственных служащих:

- 1) англо-саксонская модель (иногда ее еще называют «позиционной»);
- 2) романо-германская модель («карьерная»);
- 3) восточно-азиатская («элитная»).

Англо-саксонская модель характерна для США, Великобритании, Канады и некоторых других англоязычных стран [1] и предполагает:

- 1) акцент на систему оценки качества и результативности в работе;
- 2) поступление на государственную службу происходит на основе письменного конкурсного экзамена. Вся система приема, обучения и продвижения по службе организована таким образом, чтобы создать тип профессионального управленца широкого профиля (джереналиста);

3) оплата труда зависит от четкой тарифной сетки и дифференциации труда по результатам работы. В то же время существует и система различных премий и бонусов, основанных на оценке работы государственного органа и государственных служащих;

4) продвижение по карьерной лестнице для большинства государственных служащих происходит на основе т. н. «системы заслуг», то есть отбору наиболее подготовленных кандидатов на повышение в должности на основе конкурсных экзаменов, а также постоянной оценке их служебной деятельности.

Романо-германская модель характерна для стран континентальной Европы [2] и характеризуется следующим:

1) успешность создания системы материального стимулирования в значительной степени связана с бюджетными возможностями государства;

2) текущее материальное стимулирование основывается на оценке различных факторов, доступных для анализа и имеющих объективное обоснование;

3) пенсионное обеспечение в максимальном объеме связано с большим стажем работы, сопоставимым со стажем, установленным для большинства граждан.

4) ориентация на «закрытость» карьеры и нематериальные льготы и гарантии на государственной службе (социальная защита государственных служащих, пенсионные гарантии, стабильность статуса);

5) заработная плата (денежное содержание) определяется фиксированной сеткой оплаты труда и законодательно утвержденными окладами.

6) уровень оплаты зависит от должности, стажа и ранга государственного служащего.

За последнее время страны Азиатско-Тихоокеанского региона достигли огромных экономических и политических успехов. В этой связи интересно проанализировать своеобразные модели государственной службы (и, в частности, системы стимулирования государственных служащих), сложившиеся в этих странах, которые в огромной степени и влияют на эффективность работы государственного аппарата и успехов этих стран в целом.

В этих странах реализуется т. н. «восточно-азиатская» или «элитная» модель государственной службы [3].

Данная модель характерна для Японии, Сингапура, республики Корея и некоторых других стран Юго-Восточной Азии и предполагает:

1) существование сильного государства с эффективным государственным аппаратом;

2) государственная служба считается почетной и престижной, т. к. стабильна и хорошо оплачивается;

3) знания, трудовые навыки и мотивация трудового поведения государственного служащего – это главный фактор, который определяет качество и уровень управленческой деятельности;

4) при поступлении на государственную службу действует система конкурсного отбора. При отборе акцент делается на работу с кадровым резервом через выявление перспективных учащихся, поощрение их учебы, предоставление стипендий и направления наиболее способных для обучения и стажировок за рубеж;

5) при принятии решения о карьерном росте государственного служащего основным критерием является эффективность его работы (а не, например, стаж или опыт работы);

6) заработная плата (денежное содержание) государственных служащих, как правило, пересматривается каждый год и состоит из базового оклада, а также надбавок за профессионализм и надбавки, учитывающей экономическое состояние страны;

7) при начислении заработной платы (денежного содержания) применяются рыночные методы. Зарплата соответствует рангу государственного служащего и рассчитывается согласно формуле, привязанной к средней зарплате успешно работающих в частном секторе лиц. Размер оплаты труда также зависит от успешности экономики страны.

Список используемых источников:

1. Свод законов Соединенных Штатов Америки («United States Code»), Титл 5 «Государственные органы и служащие» (с последующ. изм. и доп.) (Title 5 «Government organization and employees»). URL: // <http://law.onecle.com/uscode/05/index.html>
2. Закон Австрии от 27 июня 1979 г. «О правовых основах службы чиновников» (Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979). // StF: BGBl. Nr. 333/1979 (NR: GP XV RV 11 AB 32 S. 4. BR: S.387.) URL: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>
3. Закон Французской республики от 11 января 1984 г. № 84-16 «О государственной публичной службе» (La loi de la république Française du 11 janvier 1984, n° 84-16 «Sur l'état de la public service») (с последующ. изм. и доп.) // Journal officiel de la Republique Francaise. 1984. 12 janvier. P. 271; Journal officiel de la Republique Francaise. 1984. 17 janvier. P. 326.
3. Закон Японии от 21 октября 1947 г. № 120 «О государственных публичных должностных лицах» (する行為月 21 日には、1947 年には、№120 国家公務員) (с последующ. изм. и доп.) // 小さなコレクション 法セラボす。東京、1995 年。P.153-167 ます。(Малый сборник законов (Серонпо). Токио, 1995. С. 153-167.
4. Закон КНР от 1 января 2006 г. «О государственных служащих» (法国中华人民共和国关于 公务员) (с последующ. изм. и доп.) Принят на пятнадцатом заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей (ВСНП) десятого созыва 27 апреля 2005 г. и утвержден Указом Председателя Компартии КНР 27 апреля 2005 г. № 35 // 人们的日常 («Жэньминь жибао»). 11 мая. 2005.