Таким образом, сегодня можно говорить о необходимости использования механизмов предотвращения ущерба территориям традиционного природопользования, которые будут способствовать всестороннему развитию таких территорий без угроз для окружающей среды.

Работа выполнена в рамках реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых - докторов наук МД-402.2019.6.

1. Федеральный закон № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30.04.1999г. URL: <https://constitution.garant.ru/act/right/180406/>.
2. Зандер Е.В., Пыжева Ю.И., Пыжев А.И. Механизмы компенсации ущерба, наносимого компаниями-недропользователями коренным малочисленным народам // Региональная экономика: теория и практика, 2014, № 7, С. 28-36.
3. Елсаков В.В., Потравный И.М., Гассий В.В., Вега А.Ю. Информационные технологии при проведении этнологической экспертизы инвестиционных проектов промышленного освоения Арктики // География и природные ресурсы. 2020. № 3 (162). С. 14-22.
4. Постников А.В., Гассий В.В., Стойков В.Ф. Этнологическая экспертиза инвестиционных проектов в Якутии в целях устойчивого развития территорий традиционного природопользования // Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании. материалы X Международной научно-практической конференции, посвященной 113-летию РЭУ им. Г. В. Плеханова. Под редакцией В. И. Ресина. Москва, 2020. С. 364-368.
5. Чеботарев Г.Н., Гладун Е.Ф. Соуправление коренных малочисленных народов севера арктическими территориями в период их промышленного освоения // Журнал российского права, 2015, № 5, С. 48-58.

Бексултанова А.И., Эдилсултанова С.А., Мурадова М.А.

Современное состояние государственной службы в РФ

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-11-2020-159

idsp: ljjournal-11-2020-159

Аннотация

В статье авторами рассматривается история формирования и развития государственной службы до настоящего времени. Перечислены основные проблемы и противоречия современного состояния государственной службы РФ.

Ключевые слова: государственная служба, развитие, реформа.

Формирование нового Российского государства потребовало и формирования качественно новой системы государственной службы, отвечавшей вызовам современности. В августе 1995 года начал действовать Федеральный закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации» (№ 119-ФЗ от 31 июля 1995 г.), который впервые вынес на законодательный уровень проблему функций и статуса госслужащего РФ. Одновременно с положительными сторонами Закон содержал и недостатки: не обеспечивалась координация гражданской и государственной службы РФ, а также государственной и муниципальной служб; не принимались во внимание взаимосвязи между государственной властью, государственным аппаратом, государственным управлением и государственной службой, то есть между высшими звеньями государства [1]. Закон приписывал к государственной службе только службу в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, исключив из госслужбы военную и специальную службу, без которых невозможно функционирование государства.

В августе 2001 года была принята Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. В ней, в частности, отмечалось отсутствие целостной системы госслужбы; наличие противоречий в законодательстве РФ о госслужбе; недостаточная эффективность органов государственной власти и их аппаратов; снижение престижа госслужбы и авторитета госслужащих; слабое применение современных (информационных) технологий государственного управления; непоследовательность кадровой политики в сфере госслужбы; низкая эффективность профилактики коррупции и борьбы с ней; отсутствие надлежащей регламентации деятельности органов государственной власти, их аппаратов и госслужащих, что способствовало бюрократизации госаппарата; информационная закрытость органов государственной власти; слабая взаимосвязь госслужбы с муниципальной службой[3].

С 2003 года активно велась реализация административных реформ государственной службы в России.

На первом этапе модернизации государственной службы (2003–2005 гг.) были законодательно сформулированы основы ее организации и функционирования, гражданская служба определена как вид государственной службы, выработана структура федеральной государственной службы, разработаны и внедрены новые подходы к формированию кадрового состава гражданской службы и содержанию их профессиональной деятельности.

В последующие годы реформирование системы госслужбы проходило по ряду направлений. Одно из них – позволение субъектам РФ принимать законы и иные нормативные правовые акты о государственной гражданской службе. Особое внимание уделялось материально-техническому снабжению госслужащих, введению новых информационных и коммуникационных технологий. Главным направлением модернизации госслужбы стала кадровая политика государства, подразумевающая преемственность руководящих сотрудников. В последнее время в ряде регионов должности губернаторов занимают молодые хозяйственники-менеджеры в возрасте от 40 до 50 лет, которые имеют трех и более детей, что является показателем крепких семейных устоев кандидатов на должность[3].

Дальнейшим шагом реформы государственной службы был Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе “Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 гг.)», выделивший перечень мероприятий, которые направлены на реализацию установленных в нем следующих основных путей модернизации системы государственной службы России:

- становление системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института;
- выстраивание системы управления государственной службой;
- внедрение эффективных технологий и современных методов работы государственных служащих Российской Федерации;
- рост эффективности государственной службы Российской Федерации и результативности профессиональной службы государственных служащих.

На третьем уровне (с 2015 г.) был создан проект федеральной программы «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015–2018 гг.)», на основании котором в 2016 г. был принят Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы».

В соответствии с указом важнейшими направлениями дальнейшего развития государственной гражданской службы в РФ являлись:

- а) улучшение системы управления персоналом государственной гражданской службы РФ и повышение качества его формирования;
- б) модернизация системы профессионального роста государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности;
- в) рост престижа гражданской службы;
- г) улучшение механизмов противодействия коррупции в системе гражданской службы[1].

Однако, на сегодняшний день состояние государственной службы РФ характеризуется большим количеством накопившихся проблем и противоречий, вызванных формированием государственности РФ и образованием гражданского общества, а также лиминальным состоянием экономики страны.

1. Не существует единой интегрированной системы государственной службы. Государственная служба функционирует в качестве службы в отдельном государственном органе как на федеральном уровне, так и на региональном уровне.
2. Не имеется системы правового контроля (рамочное регулирование) для разных видов госслужбы, а также для регионов РФ. В законе о государственной службе РФ не имеется норм и полноценных законов (кодексов) о государственной гражданской службе.
3. Отсутствует эффективная государственная кадровая политика в госслужбе.

Также на сегодняшний день можно выделить ряд основных проблем, требующих своевременного вмешательства в их систему и в процесс развития законодательства о системе государственной службы:

1. Разработка интегрированной, единой системы управления законодательным процессом;
2. Неустойчивость институциональных систем;
3. Низкий уровень законности в обществе, из-за заниженного уровня институционализации государственной службы;
4. Благоприятная ситуация для коррупции в органах государственной власти;
5. Существенные различия в уровне оплаты труда государственных и коммерческих организаций;
6. Низкая квалификационная подготовка;
7. Низкая техническая оснащенность органов государственной службы;
8. Высокая плавучесть и старение кадров;
9. Отсутствие интереса у квалифицированных кадров работать в органах госслужбы.

Несмотря на высокие проблемы со значительными дефектами в системе Государственных службы, оказывающие влияние на развитие структурно-правового пространства, в последнее время достигнуто не мало значительных успехов[1].

В целом, на сегодняшний день состояние государственной службы определяется низкой эффективностью, учитывая те затраты, которое общество и государство несут, обеспечивая государственную службу. Также ее можно охарактеризовать недостаточной гибкостью и адаптированностью к решениям задач гражданского общества и становления рыночной экономики; не готовностью к новым методам и формам организации, планирования, ресурсного обеспечения и стимулирования деятельности государственных служащих.

Исходя из вышеизложенного в РФ сложилась ситуация, при которой реформирование государственной службы является приоритетным направлением реформ. Актуальность вопросов реформирования системы государственной службы не

вызывает сомнений, поскольку и на сегодняшний день данная система не сформирована в полной мере. Государство принимает попытки по устранению пробельности в вопросах организации и функционирования государственной службы в Российской Федерации.

Основное направление реформирования - кардинальное повышение эффективности и результативности государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, содействие экономическому прогрессу (становлению рыночной экономики), повышение качества оказываемых государством услуг, рациональное использование государственных ресурсов и улучшение положения государственных служащих, конкурентоспособность профессии государственного служащего на федеральном и региональных рынках труда. Реформирование государственной службы в РФ должно обеспечить создание целостной системы государственной службы, с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей РФ, а также тенденций мирового развития.

Современная модель государственной службы в России должна развивать роль связующего звена между государством и обществом; демократизировать процедуры кадрового состава государственных органов; учитывать общественные потребности при определении задач, целей и функций Государственной службы; гуманизировать отношения между Государственной службой и гражданами; определять статус общественного мнения (социального контроля) как важного компонента оценки эффективности государственной службы.

1. Барциц И. Н., Борщевский Г. А., Магомедов К. О. «Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад» / И. Н. Барциц, Г. А. Борщевский, К. О. Магомедов. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018, — 136 с. — (Научные доклады: государственное управление)
2. Качалов Павел Николаевич, Огрина Галина Вячеславовна К вопросу о состоянии современного реформирования системы государственной службы в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sostoyanii-sovremennogo-reformirovaniya-sistemy-gosudarstvennoy-sluzhby-v-rossii> (дата обращения: 11.06.2020).
3. Тонких, В. А. Государственная служба в Российской Федерации: история и современность / В. А. Тонких, Н. А. Лытнева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 15 (149). — С. 310-312. — URL: <https://moluch.ru/archive/149/42208/> (дата обращения: 12.06.2020).

Бексултанова А.И., Бачаев А.А., Горгиев Р.Т.

Мотивация государственных гражданских служащих в органах государственной власти: проблемы и пути решения

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-11-2020-160

idsp: ljjournal-11-2020-160

Аннотация

Главной целью любой динамически развивающейся структуры, будь то частная компания или же орган государственной власти, является эффективное и рациональное функционирование, а также всестороннее развитие, в связи, с чем необходимым качеством руководства является способность управления собственными ресурсами, главные из которых человеческие ресурсы, для их активной деятельности во благо организации. Руководство государственного органа должно понимать, что от них ожидают их сотрудники, какие действия они должны предпринять для более качественной работы своих подчиненных, какие результаты можно ждать и как достойно вознаградить своих сотрудников, для их еще большей заинтересованности в