

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

А.А. Иванова, магистрант

Сибирский институт управления (филиал) Российской академии народного хозяйства и государственной службы
(Россия, г. Новосибирск)

DOI: 10.24411/2411-0450-2019-10407

Аннотация. В статье изложены результаты исследования состояния и перспектив развития государственной гражданской службы Забайкальского края. Актуальность данной темы обусловлена особой значимостью института государственной гражданской службы региона для его эффективного социально-экономического развития. Реформирование системы региональной государственной службы предполагает омоложение ее кадрового состава, профессионализацию чиновников, внедрение инновационных методов формирования кадрового резерва и мониторинг коррупционной ситуации в органах региональной власти. Автор считает необходимой разработку и внедрение корпоративной культуры в органах государственного управления региона, так как прослеживается низкий уровень мотивации служащих к эффективной работе, направленной на достижение целей государства и общества.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, квалифицированные кадры, Забайкальский край.

Происходящие в настоящее время в Российской Федерации и в Забайкальском крае фундаментальные изменения в экономической и социальной сфере, направленные на создание инновационной экономики, развитие краевых экономических кластеров, требуют существенных изменений в системе государственного управления. В настоящий момент формирование эффективных органов государственной власти, способных отвечать на вызовы времени, является одной из приоритетных задач, стоящих перед региональными властями [1].

Забайкальский край относится к группе регионов с относительно низкой плотностью населения и сравнительно низким уровнем социально-экономического развития. Удаленность от федерального центра, низкий уровень жизни, не развитость инфраструктуры и прочие негативные факторы серьезно сказываются на кадровом потенциале региона, происходит существенный отток молодых квалифицированных кадров.

В соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 60 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской

службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава является применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную гражданскую службу и ее прохождении. В этой связи актуальным является применение современных и эффективных технологий управления персоналом, ориентированных на достижение поставленных целей и результативное исполнение полномочий государственных органов. Вместе с тем, кадровая политика государственных органов не всегда имеет четкую взаимосвязь с их стратегическими целями и полномочиями.

В настоящее время в Забайкальском крае реализуется государственная программа от 30 июня 2014 года № 383 «Совершенствование государственного управления Забайкальского края». Программа должна быть реализована в срок 2014-2020 гг. Этапы программы не выделяются. Целью программы является повышение качества государственного управления и обеспечение эффективности управленческих процессов на территории Забайкальского края. Исполнение программы ставит перед собой следующие задачи:

– развитие потенциала государственной гражданской и муниципальной службы и реализация мероприятий, направленных на профессиональное развитие государственных гражданских служащих Забайкальского края и повышение престижа государственной гражданской службы Забайкальского края, организация проектной деятельности в Правительстве Забайкальского края;

– создание условий по формированию благоприятной среды для развития местного самоуправления в Забайкальском крае;

– осуществление мероприятий по противодействию коррупции в Забайкальском крае и обеспечение защиты прав и законных интересов жителей Забайкальского края;

– создание правовых, методических и организационных условий для развития социально ориентированных некоммерческих организаций на территории Забайкальского края;

– профилактика отдельных видов преступлений в Забайкальском крае;

– развитие духовно-нравственных основ, традиционного образа жизни, форм хозяйствования и самобытной культуры забайкальского казачества;

– содействие укреплению гражданского единства и гармонизации межэтнических отношений, содействие этнокультурному многообразию народов России, профилактике этнополитического и религиозно-политического экстремизма, ксенофобии и нетерпимости.

Необходимость модернизации государственной службы в Забайкальском крае обусловлена следующими проблемами:

– большим количеством руководителей и специалистов, возраст которых приближается к пенсионному;

– недостаточным количеством специалистов с профильным управленческим образованием;

– низкий уровень корпоративной культуры в органах государственной власти.

Согласно электронному ресурсу «<http://госслужба.зabayкальскийкрай.рф>» только 6,4% от общего числа государственных гражданских служащих имеют

профессиональное образование по специальности «государственное и муниципальное управление», юридическое образование – 14,2%, финансово-экономическое – 27,1%, медицинское – 2,5%, сельскохозяйственное – 2,9%, техническое – 18,3%, педагогическое – 20,3%, другое 7,5%. По уровню образования государственные гражданские служащие разделились на две категории: среднее специальное образование имеют 1,1%, два и более высших – 24%, остальные 74,9% имеют одно высшее образование. Данная статистика, как и большое количество управленцев, возраст которых приближается к пенсионному, требует реализации образовательных программ подготовки молодых и перспективных управленческих кадров [2].

Также актуальной проблемой является коррупция. Органы прокуратуры Забайкальского края в 2018 году выявили 1820 нарушений законодательства о противодействии коррупции, в целях устранения которых принесли 535 протестов, в суд направили 27 исковых заявлений, внесли 447 представлений, по результатам рассмотрения которых 433 лица привлечено к дисциплинарной ответственности. По постановлениям прокуроров к административной ответственности привлечено 44 правонарушителя, по материалам прокурорских проверок возбуждено 10 уголовных дел.

Основными нарушениями являются несоблюдение государственными и муниципальными служащими, должностными лицами установленных запретов, ограничений, а также неисполнение установленных антикоррупционным законодательством обязанностей.

В частности, в Шилкинском районе прокуратура пресекла принятие на муниципальную должность гражданина, имеющего непогашенную и неснятую судимость. В этом же районе прокурор выявил несоблюдение депутатом Совета муниципального района ограничения на замещение муниципальной должности в связи с одновременным прохождением им муниципальной службы.

После прокурорского вмешательства уволены с утратой доверия руководители

муниципального бюджетного учреждения и муниципальный служащий, не принявшие меры по урегулированию конфликта интересов. Кроме того, досрочно прекращены полномочия 37 депутатов представительных органов муниципальных образований в связи с непредставлением сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

По постановлениям прокуроров в связи с незаконным трудоустройством бывших государственных (муниципальных) служащих к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ привлечено 35 виновных лиц [3].

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод – кадровая политика, проводимая на государственной гражданской службе Забайкальского края требует серь-

езных изменений. Реформирование системы региональной государственной службы предполагает омоложение кадрового состава, профессионализацию чиновников, внедрение инновационных методов формирования кадрового резерва. На постоянной основе с органами прокуратуры и другими контрольно-надзорными и правоохранительными органами края, осуществлять мониторинг коррупционной ситуации в органах власти. Автор считает что необходима разработка и внедрении корпоративной культуры в органах государственного управления региона, так как прослеживается очень низкий уровень мотивации служащих к эффективной работе, направленной на достижение целей государства и общества.

Библиографический список

1. *Постановление правительства* Забайкальского края от 30 июня 2014 года N 383 об утверждении государственной программы Забайкальского края «Совершенствование государственного управления Забайкальского края»;
2. Бейдина Т.В., Новикова А.В., Погулич О.В., Реформирование системы государственной и муниципальной службы Забайкальского края для повышения устойчивости управления, снижения коррупционности // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2017. – Т. 23. № 1. – С. 74-81.
3. <http://xn--80abfmyrvat.xn--80aaac8algcgbgck3fl0q.xn--p1ai/events/gosudarstvennaya-grajdanskaya-slujba/o-gosudarstvennoy-slujbe/gosudarstvennaya-grajdanskaya-slujba-zabaykalskogo-kрая/>

STATE CIVIL SERVICE OF ZAKAYKALSKY KRAI: CONDITION AND DEVELOPMENT PROSPECTS

A.A. Ivanova, graduate student

Siberian institute of management (branch) Russian Academy of national economy and public service (SIU RANEPa)
(Russia, Novosibirsk)

Abstract. The article presents the results of a study of the state and prospects of development of the civil service of the Zabaykalsky krai. The relevance of this topic is due to the special importance of the institute of state civil service in the region for its effective socio-economic development. Reforming the regional civil service system involves the rejuvenation of its personnel, the professionalization of officials, the introduction of innovative methods of personnel reserve formation and monitoring of the corruption situation in government. The author believes that it is necessary to develop and introduce a corporate culture in the government of the region, since there is a very low level of employee motivation to work effectively aimed at achieving the goals of the state and society.

Keywords: state civil service, qualified personnel, Zabaykalsky krai.