**Курсовая работа**

**по теме:**

**Совершенствование государственной службы в субъектах Российской Федерации**

**2008 год**

**Содержание**

**Введение…………………………………………………………………3стр.**

**Глава 1. Теоретические и правовые основы государственной службы субъектов РФ……………………………………………………………….6стр.**

**§** 1.1 Понятие и сущность государственной службы. Ее принципы и функции ……………………………………………………………………..6стр.

**§** 1.2 Правовые основы организации государственной службы в субъектах РФ……………………………………………………………………………16стр.

**Глава 2. Реформирование государственной службы в общей системе изменения государственного управления (на примере Республики Бурятия)…………………………………………………………………….23стр.**

**§ 2.**1 Основные направления реформирования государственной службы Республики Бурятия…………………………………………………………23стр.

**§ 2.**2. Меры по повышению эффективности государственной службы региона……………………………………………………………………….28стр.

**Заключение……………………………………………………………...35стр.**

**Библиографический список…………………………………………...37стр.**

**Введение**

**Актуальность темы исследования.** Государственная служба направлена на обеспечение эффективного функционирования государства, а уровень ее развития прямо сказывается на темпах и результатах реформ во всех сферах государственной и общественной жизни.

В свете начавшейся в стране административной реформы, включающей в качестве своей составляющей реформу госслужбы, исследование условий и факторов, обеспечивающих рациональное построение и эффективное функционирование государственной службы субъектов Федерации, является актуальной проблемой. Она имеет весомое теоретическое и важное практическое значение для укрепления российской государственности и преодоления множественных недостатков, свойственных современному государственному аппарату.

Одна из важнейших характеристик государства состоит в том, что оно имеет особую структурную организацию: наличие специальных людей, обладающих публично-властными полномочиями и профессионально занимающихся выполнением государственно-управленческих функций. Специальная структурная организация, называемая государственным аппаратом, представляет собой систему государственных органов, взаимосвязанных общими принципами, целями, наделенных властными полномочиями и располагающих материально- техническими средствами для осуществления своих функций. Проблемы функционирования государственного аппарата, важнейшего элемента государственной власти, определяет актуальность темы исследования.

В соответствии с принципом федерализма государственная служба в Российской Федерации разграничивается на федеральную государственную службу и государственную службу субъектов Российской федерации. Государственная служба в субъектах Российской Федерации определена общими принципами, целями и задачами, предполагающими учет региональных особенностей и местных традиций.

Необходимость теоретического переосмысления способов улучшения функционирования государственного аппарата на региональном уровне в условиях политического обновления управления обусловила актуальность предпринятой курсовой работы.

Значительная роль государственной службы в обеспечении реализации государственной власти, обладание ею служебной информацией, профессионализм и компетентность кадров государственной службы, роль государственных служащих как консультантов при подготовке и принятии политических решений, касающихся интересов большинства членов общества, социальные гарантии, предоставляемые им государством, является основой проявления у государственных служащих как социальной группы своих интересов, отличных от интересов других социальных групп и слоев. Необходимо постоянное внимание к вопросам ее развития, принятия мер по повышению эффективности ее деятельности.

**Цель** анализ государственной службы в субъектах Российской Федерации и выработка предложений, направленных на повышение эффективности государственной службы.

В соответствии с поставленной целью в работе решались следующие основные задачи:

* раскрыть и по возможности уточнить понятие и сущность государственной службы в субъектах Российской Федерации;
* рассмотреть основные принципы и функции государственной службы;
* проанализировать законодательство Российской Федерации и Республики Бурятия о государственной службе;
* наметить основные направления и пути реформирования государственной службы субъектов Федерации.

**Объект** государственно-служебные отношения в органах государственной власти субъектов Российской Федерации (на примере Республики Бурятия).

**Предмет** законодательство субъектов Российской Федерации в сфере государственной службы и практика его реализации (на примере Республики Бурятия).

**Теоретической основой** данной работы составляют труды ученых, изучавших проблемы государственной службы, как на федеральном уровне, так и на субъектном уровне. В ходе исследования широко использовались работы таких ученых, как Атаманчук Г.В., Граждан В.Д., Нечипоренко В.С., Лытов Б.В. и т.д.

**Нормативную правовую базу** исследования составляют Конституция Российской Федерации, Федеральные законы «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.07.1995 №119-ФЗ, «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ, «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, законы и иные нормативно правовые акты Республики Бурятия.

**Структура работы.** Курсовая состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка. Работа изложена на 38 страницах машинописного текста. Библиографический список включает 31 наименований**.**

**Глава 1. Теоретические и правовые основы государственной службы субъектов РФ**

**§ 1.1 Понятие и сущность государственной службы. Ее принципы и функции**

Стабильность и динамизм развития Российской Федерации все в большей степени начинает зависеть от эффективности систем управления ее субъектов и в немалой степени от состояния их государственной и муниципальной служб.

Под субъектами Федерации следует понимать исторически сложившиеся и конституционно оформленные территориально-национальные образования, формирующие в настоящее время свои системы экономического обеспечения, государственного управления и местного управления в пределах Российской Федерации.[[1]](#footnote-1)

В чем состоит специфика государственной службы субъекта Федерации? Прежде всего - это особый уровень государственного управления, который участвует в выработке политических целей Центра, их реализации в своих регионах. Государственная служба субъектов Федерации должна быть максимально адаптирована к выявлению, выражению и реализации коренных интересов людей и призвана реализовать их, прежде всего в хозяйственной и социальной сферах.

Специфика этого уровня государственного управления объясняется также и тем, что в различных регионах, даже территориально близких друг другу, протекают социально-экономические, политические, духовно-культурные процессы, нередко имеющие значительные отличия. Это обусловлено особенностью экономики, хозяйственной жизни, историческими традициями, географическим положением и природными ресурсами, национально – этническими, экологическими и другими факторами, которые и определяют своеобразие того или иного субъекта Федерации.

Все это не может не оказывать воздействие на субъект управления региона, его структуру, на особенности полномочий органов его государственной власти и специфику государственной службы, на предметную область деятельности государственных служащих, их ценностные ориентации и квалификационные параметры.

Анализ специфики государственного управления на региональном уровне позволяет сделать вывод о том, что аппарат субъектов Федерации в большей мере подвержен социальному контролю со стороны граждан, он тесно связан с муниципальной службой, т.е. более «социален», чем федеральный. Именно здесь осуществляется переход от непосредственно государственно управления к местному самоуправлению. Эта выраженная социальность и составляет специфику государственной службы субъекта Федерации как профессиональной деятельности.

Основой изучения современной государственной службы является российское законодательство последних десяти лет, где ведущее место занимают Федеральные законы «Об основах государственной службы Российской Федерации» и «О системе государственной службы Российской Федерации». Во втором из названных Законов часть 1 статья 1 определено, что «государственная служба Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;

- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;

- субъектов Российской Федерации;

- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;

- лиц замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации»[[2]](#footnote-2).

В научной литературе дается немало дефиниций государственной службы. Например, Г.В. Атаманчук предлагает следующее определение: «Государственная служба – это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах»[[3]](#footnote-3). Данное определение организует взаимосвязь трех элементов: государства, государственного органа, государственной должности. В нем подчеркнуто, что главным в активности гражданина состоящего на службе в государственном органе на государственной должности является осуществление функций и достижение целей государства.

В.Д. Граждан подразделяет деятельность органов государственной власти на две части: деятельность политических должностных лиц и государственную службу. По его мнению, «государственная служба – это профессиональная деятельность аппарата государственных служащих по обеспечению исполнения политическими должностными лицами полномочий государственных органов»[[4]](#footnote-4). Очевидно, что это определение сужает понятие содержащееся в федеральном законодательстве, поскольку в нем не учитываются должности государственной службы, учреждаемые для исполнения полномочий самих органов, а не только политиков.

Как отмечает А. Ноздрачев сущность и значение государственной службы определяются сущностью и назначением государства, она не только отражает задачи, функции и основные черты государства, но и призвана обеспечивать их практическое осуществление. Он также отмечает в качестве существенного признака государственной службы профессиональную деятельность, осуществляемую на основе специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате подготовки.

А. Ноздрачев дает следующее определение государственной службы: «…государственная служба как вид профессиональной деятельности означает непрерывное, преемственное и компетентное обеспечение исполнения полномочий государственных органов лицами, находящимися на государственных должностях. Государственная служба – это профессия для государственных служащих, которая требует специальной подготовки, получения специального образования. Поэтому они принимаются «на постоянную работу», им присваиваются квалификационные разряды, звания, ранги».

Общим для все этих определений является то, что государственная служба - профессиональная деятельность, направленная, прежде всего, на обеспечение исполнения полномочий государственных органов.

Основной характеристикой функций государственной службы является то, что их реализация обеспечивает сохранение общественной стабильности и развития общества в направлении достижения важнейших общественных целей, приоритетов и ориентиров, решение важнейших задач, поставленных перед обществом. В то же время в зависимости от того, каких подходов придерживается исследователь в изучении государственной службы. Так, например, В. Нечипоренко указывает на выделение исследователями различных функций государственной службы, исходя из ее предназначения, а именно: 1) профессиональной деятельности; 2) социального института; 3) правового института; 4) публично – правового отношения между государством и служащим[[5]](#footnote-5).

Отсутствие единых подходов объясняется тем, что государственная служба представляет собой комплексное, многомерное явление, что ведет к ее изучению представителями различных наук с различных позиций. Так в качестве функций государственной службы Б. Лытов рассматривает такие виды деятельности, как 1) социальная организация; 2) социальная коммуникация; 3) социальная информация; 4) контроль и регулирование; 5) воспитательная функция[[6]](#footnote-6).

А М. Халиков изучает содержательный и формальный аспекты функций государственной службы, по содержанию им рассматриваются такие ее разновидности, как: 1) правоприменительная; 2) правотворческая; 3) правозащитная; 4) регулирующая; 5) организационная. В качестве процессуальных им подвергаются анализу следующие функции: 1) информационное обеспечение; 2) прогнозирование и моделирование; 3) планирование; 4) организация; 5) распорядительство; 6) руководство; 7) координация; 8) контроль; 9) регулирование; 10) учет.[[7]](#footnote-7)

Необходимо учитывать, что велико значение государственной службы в определении форм, методов, ресурсов и других пространственных и временных, а также качественных и количественных параметров на стадии подготовки политического решения, т.к. именно государственной службой анализируется сложившаяся общественная ситуация, прогнозируются возможные направления ее развития под действием тех или иных внутренних и внешних факторов, что обусловливает ее значительную роль также и на этапе принятия и реализации государственного решения. Здесь основным моментом в определении функций государственной службы является то, что государственное управление обеспечивается государственной службой, следовательно, функции государственного управления определяют функции государственной службы.

Таким образом, исходя из вышеприведенных различных подходов к определению функций государственной службы, можно выделить несколько основных функций: 1) подготовка и принятие решения; 2) организация; 3) регулирование или контроль сверху; 4) учет; 5) обратная связь или контроль снизу.

*Функция принятия решения* обусловлена информационной базой решения, проведением анализа и прогноза, составлением проекта решения, обоснованием взаимосогласованности и комплексности его целей, соблюдения установленной процедуры.

Реализация *функции организации* представляет собой деятельность по установлению взаимодействия граждан, общественных групп и движений, политических партий с целью объединения их действий для достижения поставленных целей, упорядочение их деятельности на основе политических и правовых, моральных и мировоззренческих норм и ценностей.

Осуществление этой функции ведет к координации и согласованию деятельности органов власти.

Одним из условий достижения поставленных целей является реализация *функции контроля* государственной службой. Реализация этой функции позволяет судить об адекватности целям применяемых средств, методов и форм, направлений управляющих воздействий, полученных результатов.

В результате осуществления контроля появляется возможность выправления создавшейся ситуации на основе применения соответствующих мер.

*Функция учета*, осуществляемая государственной службой, позволяет изучить полученные результаты. По итогам реализации решений, полученных результатов, на основе их сопоставления с выработанными стандартами и показателями можно сделать вывод о степени решенности поставленной задачи. Государственной службой ведется непрерывный сбор, изучение и анализ, систематизация соответствующей информации, составление банка данных с целью облегчения доступа к имеющейся информации. Функция учета и ее реализация являются тесно связанными с реализацией других функций, т.к. функции принятие решения, организации, регулирования ведутся на основе использования информации, собранной на основе реализации функции учета, осуществления обратной связи.

Изменение состояния объекта с случае воздействия на него субъекта власти, осуществление обратной связи могут привести к изменению отдельных параметров властных решений. Что означает корректировку целей, на их основе некоторое изменение решения, а также форм и методов его осуществления. Государственная служба, осуществляющая связь между государством и обществом, должна передавать импульсы о состоянии общества государству.

Таким образом, государственная служба представляет собой подсистему политической системы общества и в этом качестве выполняет свои функции.

Вопрос о принципах является важнейшим для института государственной службы. Понятие «принципы государственной службы» раскрывает основополагающие черты, существенные характеристики, важнейшее содержание и значение самой государственной службы. От принципов государственной службы зависят и само функционирование государственного аппарата, и деятельность государственных служащих.

Принципы определяют тенденции развития законодательства о государственной службе.

В.М. Манохин под принципами государственной службы понимает требования, которые:

1. обязательны для всех лиц и организаций, имеющих отношение к государственной службе;

2. распространяются на все виды государственной службы и являются всеобщими в рамках государственной службы;

3. охватывают все организационные, правовые и другие стороны, из которых складывается содержание государственной службы.

Принципы государственной службы – это основополагающие идеи, установления, выражающие объективные закономерности и определяющие научно обоснованные направления реализации компетенции, задач и функций государственных органов, полномочий государственных служащих, действующее в системе государственной власти и, в частности, в системе государственной службы. Принципы государственной службы – это ее наиболее важные черты. Они раскрывают характер управленческой деятельности государственных служащих, закрепляются в нормах, входящих в правовой институт государственной службы. Принципы государственной службы устанавливают важнейшие требования к системе организации и функционирования государственной службы. Они обусловливают значимость, законность и социальную ценность отношений, возникающих в системе государственной службы. Нарушение правовых принципов государственной службы влечет за собой произвол, бюрократизм, беззаконие, несправедливость.

Принципы современной государственной службы закрепляются в различных законодательных и других нормативных правовых актов: Конституции Российской Федерации, федеральных и других законах, Указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, конституциях, уставах и иных законодательных и нормативных актах субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов). Принципы государственной службы, установленные в Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» являются исходной моделью для всех других законодательных и иных нормативных правовых актов, которые конкретизируют и развивают систему принципов государственной службы.

Каждый в отдельности принцип государственной службы отражает не все объективные закономерности деятельности государственных органов и служащих, а лишь некоторые из них. Но все принципы взаимосвязаны: соблюдение одних способствует реализации других и напротив, нарушение какого-либо одного принципа отрицательно сказывается на выполнении всех остальных.

В статье 3 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» провозглашено, что государственная служба основана на принципах:

- федерализма, верховенства Конституции Российской Федерации и Федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными служащими должностных обязанностей и обеспечении их прав;

- приоритеты прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия, обязанности государственных служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

- равного доступа граждан к государственной службе;

- единства правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;

- взаимосвязи государственной службы и муниципальной службы;

-открытости государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

- профессионализма и компетентности государственных служащих;

- защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

Следовательно, принципы государственной службы устанавливают важнейшие закономерности в системе организации и функционирования государственной службы. Они обусловливают значимость, законность и социальную ценность отношений, возникающих в системе государственной службы и реализуются государственными служащими посредством их практических действий.

Главной особенностью государственной службы является то, что она создается и организуется государством, регулируется только им посредством законодательства. Лица же, находящиеся на государственной службе, обеспечивают выполнения государственных полномочий.

Резюмируем изложенное в данном параграфе в следующих выводах:

1. исследования сущности государственной службы доказывают, что объективный смысл возникновения и основное содержание государственной службы – обеспечение функционирования государства как такового, а не каких-либо отдельных органов и должностных лиц. Государственная служба существует для того, чтобы осуществлялась социальная сущность государства, его предназначение обслуживать потребности и интересы своих граждан. Таки образом, государственная служба – это деятельность государственная.
2. Государственная служба является особым видом профессиональной управленческой деятельности. Превращение государственной службы в профессиональную деятельность ведет к формированию слоя профессиональных государственных служащих.
3. В принципах государственной службы выражаются сущность, основное содержание, характерные свойства государственной службы, ее место и роль в системе государственной власти, государственного управления и жизни общества.
4. Основными функциями государственной службы являются: 1) подготовка и принятие решения; 2) организация; 3) регулирование или контроль сверху; 4) учет; 5) обратная связь или контроль снизу. Выполнение всех этих функций позволяет государственным органам эффективно осуществлять свою деятельность.

**§ 1.2 Правовые основы организации государственной службы в субъектах РФ**

Надежность и стабильность государственной службы – непременное условие социальной стабильности и успешного реформирования страны. России нужна государственная служба не только глубоко профессиональная, но и способная гармонизировать отношения власти и общества, государства и гражданина.

Эффективность и слаженность работы государственных служащих в немалой степени зависит от наличия развитого, сбалансированного, отвечающего духу времени и задачам государства, законодательства, в том числе и законодательства о государственной службе.

Государственной Думой 25 апреля 2003 года принят Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации».

Данный закон нацелен на реализацию задач, поставленных Президентом Российской Федерации в Послании Федеральному Собранию Российской федерации на 2002 год, в связи с необходимостью проведения административной реформы, включающей реформу государственной службы, с целью повышения эффективности, компактности и работоспособности государственного аппарата.

Законом устанавливается двухуровневая система государственной службы, которая находится в исключительном ведении Российской федерации и подразделяется на федеральную гражданскую службу, военную службу и правоохранительную службу; а также на государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации, организация которой находится в ведении субъектов, а ее правовое регулирование – в совместном ведении Федерации и субъектов.

27 июля 2004 г. Президентом Российской Федерации подписан Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы федеральной государственной службы и государственной гражданской службы субъектов российской Федерации.

Законом определены принципы гражданской службы, показана взаимосвязь гражданкой службы с иными видами государственной службы, а также с муниципальной службой. Предусматривается возможность поступления гражданина на государственную гражданскую службу и замещения гражданским служащим другой должности государственной гражданской службы преимущественно на конкурсной основе. При этом в состав конкурсных комиссий должны включаться независимые эксперты (они должны составлять не менее 25% от общего числа конкурсной комиссии).

Должностям государственной гражданской службы посвящена отдельная глава закона. В ней указанные должности классифицированы по категориям и группам, а также определены общие квалификационные требования по этим должностям. Например, вводится четыре категории должностей: «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» и «обеспечивающие специалисты». Кроме того, должности государственной гражданской службы подразделяются на пять групп: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие должности государственной гражданской службы.

Законом предлагается вести для гражданских служащих классные чины государственной гражданской службы.

В качестве одного из элементов антикоруппционного механизма следует также рассматривать положения, предусматривающие обязанность гражданина, поступающего на гражданскую службу, а также обязанность гражданского служащего ежегодно предоставлять представителю нанимателя сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

Кроме того, определены условия проведения конкурса на замещение вакантных государственных должностей государственной гражданской службы, а также случаи, когда конкурс может не производиться. В частности, без конкурса предлагается производить назначения на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»; на должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации при заключении срочного служебного контракта; при переводе на другую должность гражданского служащего, который вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинскими заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы; при предоставлении иной должности гражданскому служащему, должность которого подлежит сокращению; при замещении вакантной должности гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Кроме того, конкурс может не проводиться в следующих случаях:

- при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому Президентом Российской Федерации;

- при назначении на должности, относящиеся к группам младших должностей гражданской службы (по решению представителя нанимателя).

Вводится понятие «служебный контракт». «Служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы».[[8]](#footnote-8) Здесь детально регламентируются вопросы испытания при поступлении на гражданскую службу, перевода на другую должность государственной гражданской службы или изменения существенных условий служебного контракта с согласия гражданского служащего, а также устанавливается исчерпывающий перечень оснований для прекращения служебного контракта.

Принятие Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» позволяет существенно повысить эффективность профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, что будет содействовать также более эффективной работе государственных органов и обеспечению при этом законных прав и интересов граждан.

Установленное законами деление государственной службы Российской Федерации на федеральную государственную службу и государственную службу субъектов Федерации предопределяет соответствующий уровень законодательства о государственной службе, состоящий из нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Анализ действующего государственного служебного законодательства субъектов РФ позволяет выделить его главные элементы.

1. Закон субъекта РФ о государственной службе. Это основной внутриотраслевой правовой акт, посвященный государственной службе. Особенностью указанного закона видится в том, что он сгруппировывает наиболее значимые правовые нормы, касающиеся региональной государственной службы в едином документе. Представляя собой «рамочный» закон, он регламентирует основы правового положения государственного служащего республики, порядок прохождения и прекращения государственной службы, дефиниции государственной должности, государственного служащего, региональной государственной службы, а также функции органов, осуществляющих контроль в области государственной службы субъекта РФ.
2. Законы субъекта РФ, регулирующие приоритетные направления функционирования государственной службы. К ним можно отнести: Реестры государственных должностей государственной службы субъекта Федерации, законы о денежном содержании государственных служащих, законы о порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов государственных служащих субъекта, законы о порядке исчисления стажа государственной службы.
3. Подзаконные нормативно-правовые акты, в которых разрешаются иные вопросы государственной службы. К их числу относятся следующие: положения о порядке и условиях выплаты ежемесячной надбавки к пенсии государственным служащим, положения о проведении конкурса на замещение государственных должностей государственной службы, положения о порядке проведения аттестации государственного служащего.

Как правило, законы субъектов Российской Федерации регулируют следующие важные блоки отношений в сфере государственной службы:

* + Определение содержания и основных элементов государственной службы субъектов Российской Федерации;
  + Перечисление и конкретизация определенных федеральным законодательством о государственной службе принципов государственной службы;
  + Ранжирование государственных должностей в субъекте Федерации с учетом соответствующих положений Федерального закона;
  + Разработка и утверждение квалификационных требований по должностям, замещаемым государственными служащими;
  + Уточнение перечня прав и обязанностей государственных служащих;
  + Установление оснований и увеличения перечня видов поощрений государственных служащих;
  + Детализация определенных федеральным законодательством порядка, условий и мер дисциплинарной ответственности государственных служащих;
  + Конкретизация установленных федеральным законодательством ограничений для государственного служащего;
  + Усиление и уточнение гарантий для государственных служащих, установленных федеральным законодательством;
  + Закрепление порядка назначения и размеров денежного содержания;
  + Дополнение федерального перечня компенсационных выплат и пособий;
  + Установление условий предоставления и продолжительности дополнительных отпусков и отпусков без сохранения денежного содержания;
  + Определение процедуры поступления на государственную службу;
  + Установление порядка проведения государственных квалификационных экзаменов, испытаний, конкурсов на замещение вакантной должности, а также аттестаций государственных служащих;
  + Определение условий и процедуры прекращения государственной службы; управление государственной службой.

Особенностью законов субъектов Федерации о государственной службе является то, что они, как и Федеральный закон, носят бланкетный характер.

Законодательство субъектов Федерации регулирует вопросы гражданской государственной службы в органах законодательной, исполнительной и судебной властей субъектов. В общем виде в состав государственной службы законодательной власти входит государственная служба в аппарате законодательного органа субъекта Федерации; исполнительной власти – в аппарате руководителя исполнительной власти субъекта, органов исполнительной власти (в том числе в территориальных органах); судебной власти – в аппарате конституционного (уставного) суда.

Таким образом можно сделать следующий вывод: правовыми предпосылками формирования законодательства субъектов Российской Федерации о государственной службе стали Конституция Российской Федерации, конституции и уставы субъектов России, Федеральный закон об основах государственной службы, договора о разграничении предметов ведения между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

**Глава 2. Реформирование государственной службы в общей системе изменения государственного управления (на примере Республики Бурятия)**

**§ 2.1 Основные направления реформирования государственной гражданской службы в Республике Бурятия**

Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» установлено, что субъект Российской Федерации имеет лишь один вид государственной службы – гражданскую службу. Более того, четко определено, что правовое регулирование находится в совместном ведении Российской Федерации и субъекта Российской Федерации. Собственно этим положением и определяется регулирование отношений государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации федеральным законом и законами субъектов Федерации.

Государственная служба республики Бурятия определяется законами Республики Бурятия «О государственной службе» от 12 апреля 1994 года и «О государственной гражданской службе» от 6 июля 2005 года, где установлены правовой порядок замещения государственных должностей Республики Бурятия, организация и порядок прохождения государственной гражданской службы, правовое положение лиц, замещающих государственные должности Республики Бурятия, а также рядом нормативных правовых актов, которые в настоящее время определяют политику функционирования государственной гражданской службы Республики Бурятия, а также процесс ее реформирования.

В соответствии со ст. 1 Закона «О государственной гражданской службе Республики Бурятия», государственной должностью Республики Бурятия являются должности, устанавливаемые Конституцией Республики Бурятия, законами Республики Бурятия для непосредственного исполнения полномочий государственных органов Республики Бурятия.

Государственные должности подразделяются на:

1) должности, устанавливаемые Конституцией Республики Бурятия для непосредственного исполнения полномочий государственных органов - государственные должности категории "А".

2) должности, учреждаемые в установленном законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия порядке для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории "А", - государственные должности категории "Б".

Государственная служба на государственных должностях категории "Б" ограничена сроком, на который назначаются или избираются лица, замещающие государственные должности категории "А".

3) должности, учреждаемые государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий, - государственные должности категории "В".

Перечень государственных должностей категорий "А", "Б" и "В" дается в Реестре государственных должностей Республики Бурятия. Данный реестр был утвержден 22 сентября 2006 года президентом Республики Бурятия.

Таким образом, государственная должность Республики Бурятия характеризуется тем, что она внесена в Реестр государственных должностей республики, является частью организационной структуры соответствующего органа государственной власти республики, ее содержание является установленным правовыми актами устойчивым комплексом обязанностей и прав, связанных с осуществлением государственных функций и рассчитанным на одного человека.

Государственный служащий в соответствии со ст. 12 Законы «О государственной службе республики Бурятия» не вправе быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, Республики Бурятия, органов местного самоуправления.

В Республике Бурятии в отличие от многих других регионов Федерации государственный служащий может заниматься научной, преподавательской или творческой деятельностью.

В законодательстве закреплены также нормы, признанные усилить правовую составляющую ее деятельности, создать условия, препятствующие распространению коррупции, соблюдению государственными служащими собственных интересов в ущерб общественным.

Государственный служащий не должен заниматься предпринимательской деятельностью, управлять хозяйствующим субъектом, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Он не имеет права участвовать в действиях, нарушающих деятельность государственных органов, использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения его служебной деятельности, другое государственной имущество и служебную информацию, получать в связи с исполнением служебных полномочий подарки, вознаграждения, гонорары за публикации и выступления в порядке осуществления своих должностных полномочий.

В силу того, что государственная служба является важнейшим политическим институтом, в законодательстве закреплены меры. Препятствующие его использованию другими политическими субъектам, кроме государства. Реализация принципов внепартийности государственной службы и отделения религиозных объединений от государства выражается в запрете использования должностных полномочий в интересах политических партий и общественных объединений, для пропаганды отношения к религии, выступления в пользу религиозных организаций.

Мы считаем, что в Республике Бурятия реализация данного принципа находится на неудовлетворительном уровне. Государственные служащие в служебное время выполняют работу в пользу тех или иных политических партий и движений, участвуют в избирательной компаниях с целью усиления позиций определенных кандидатов на государственные должности.

Отсутствие должного контроля, воздействие различных групп давления, клиентельный характер служебных связей создают условия для сохранения фактов коррупции, взяточничества, злоупотребления своими служебными положением, других незаконных явлений.

В регионах России нарушения федерального законодательства о государственной службе имеют распространенный характер. Так в республиках Алтай, Бурятия, Карелия, Мари Эл, Тыва, Кабардино-Балкарской республике, Красноярском, Приморском краях, Владимирской, Костромской, Липецкой, Мурманской, Пермской, Самарской, Саратовкой областях и в ряде других регионов многие государственные служащие продолжают заниматься предпринимательской деятельностью. Государственные служащие входят в число учредителей и руководителей коммерческих структур (республики Алтай, Бурятия, Калмыкия, Коми, Мари Эл, Татарстан, Чувашская, Красноярский, Ставропольский края, иркутская, Владимирская, Тамбовская, Тульская, тюменская области, города Москва, санкт - Петербург). Государственные служащие продолжают получать материальные вознаграждения в связи с исполнением свих должностных обязанностей. Сосуществование в регионах формальных и неформальных практик при отборе и продвижении кадров в государственных органах.

Мы считаем, что важной причиной, препятствующей развитию государственной службы, осуществлению ее организационных принципов, является низкий статус органа управления государственной службой, который призван решать вопросы информационного и кадрового обеспечения, методического и административного руководства государственной службой, обеспечить осуществление прав и исполнение обязанностей государственными служащими, контроль соблюдения ограничений и выполнения гарантий для государственных служащих.

Ст. 28-29 Закона Республики Бурятия «О государственной службе» определены органы, ведающие кадровыми вопросами органов государственной власти Республики Бурятия. Таковыми являются Совет по вопросам государственной службы при Президенте Республики Бурятия, кадровые службы государственных органов.

В соответствии со ст. 28 данного закона, Совет по вопросам государственной службы – консультативный орган, вырабатывающий общие принципы областной кадровой политики. Он должен состоять из равного числа представителей Президента Республики Бурятия, Народного Хурала Республики Бурятия, Правительства Республики Бурятия, высших органов судебной власти Республики Бурятия. Несмотря на то, что закон принят в 1994 г., Совет по вопросам государственной службы в Республике Бурятия по состоянию на 01.11.2008 г. не создан.

Во исполнение ст. 9 указанного закона, в республиканских государственных органах, как структурные подразделения их аппаратов, созданы небольшие кадровые службы. В органах государственной власти с небольшой штатной численностью специалисты по кадрам работают в единственном числе.

Кадровая политика Правительства республики Бурятия направлена на поддержание принципа стабильности кадров государственных служащих. Требование стабильности кадрового корпуса вызвано необходимостью постоянства государственно-служебных отношений, поддержание и развитие профессионализма государственных служащих, социальной защищенности, психологической раскрепощенности, в целях эффективного функционирования республиканской государственной службы, достижения устойчивого развития Республики Бурятия.

Резюмируя сказанное, отметим, что: Реформирование государственной службы в Республике Бурятия идет в общем контексте с федеральным реформированием государственной службы.

На данном этапе в государственной службе Республики Бурятия существует немало проблем, разрешение которых позволит функционировать государственной власти республики более эффективно.

**§ 2.2** **Меры по повышению эффективности государственной службы региона**

Проблема эффективности, стабильности и гибкости органов управления государственной службой Республики Бурятия является важнейшим аспектом исследования и поэтапного решения со стороны всех участников формирования кадровой политики.

Экономика регионов сегодня сталкивается совершенно с другими проблемами и задачами. Чем те, что существовали несколько лет назад. Поэтому менеджменту регионов, в том числе и государственному, приходится сегодня учиться «на ходу» и решать принципиально новые задачи экономического и политического развития в современных условиях.

Большую роль в управлении играет человеческий потенциал, и, прежде всего, государственные служащие республики, так как именно на них опирается власть при проведении реформ в современном обществе.

Административная система складывалась под воздействием стремительных изменений, произошедших в экономике, политической жизни и обществе за последние десять лет. Нынешний административный аппарат формировался на основе двух составляющих: остатков советской системы управления и опыта царской России, который пытались механически перенести на современную почву. Такой конгломерат в принципе не мог стать эффективным. Сегодня необходимо изменить систему управления, а именно – сделать так, чтобы деятельность органов власти отвечала интересам и государства, и общества в целом; была ориентирована, на оказание услуг населению.

Для реформирования государственной гражданской службы Республики Бурятия предлагается следующее:

1) создание комплексной правовой основы регулирования государственной службы, включающей в себя упорядочение вопросов прохождения государственной службы на основе служебных (долгосрочных и краткосрочных) контрактов, конкурсное поступление на государственную службу. Создание качественного резерва, введение классных чинов областной государственной службы, а также дополнительных мер по социально-правовой защите государственных служащих.

2) приведение системы государственной службы Республики Бурятия в соответствии со сложившимися социальными, экономическими, культурно-историческими условиями;

3) разработка эффективных механизмов функционирования государственной службы и реализации кадровой политики;

4) приведение социального положения государственного служащего в соответствии с характером, ответственностью и сложностью возлагаемых на него задач. Мы считаем, что необходимо настойчиво формировать систему социальных гарантий для работников государственного аппарата. Бюрократия утратила то чувство стабильности, которая она имела в советский и досоветский периоды. Широкое применение мер материального стимулирования будет способствовать созданию заинтересованности в качественном осуществлении должностных обязанностей, поддержанию здоровой конкуренции в управленческих коллективах. Абсолютно недопустимо недофинансирование государственного аппарата. Недофинансирование вынуждает государственных служащих легитимно подрабатывать на научном, преподавательском, творческом и ином поприще, а в ряде случаев, возможно, подработка с нарушениями или коррупция. Экономить на госаппарате следует, упраздняя его излишние звенья, но нельзя недоплачивать чиновникам;

5) разработка механизмов предупреждения, выявления и устранения условий и обстоятельств, способствующих распространению коррупции, злоупотреблениям, конфликту интересов на государственной службе республики;

6) выработка мер по совершенствованию оплаты труда государственных служащих, финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы, по рациональному использованию в системе государственной службы республики современных информационных технологий.

В настоящее время российские ученые и специалисты предлагают несколько источников повышения денежного содержания госслужащих.

Одна из точек зрения – увеличение в 3-4 раза должностных окладов, и увеличение премиального фонда, а также вознаграждение за выслугу лет.

Иная точка зрения – установление зависимости величины окладов от динамики ВВП, средней по стране заработной платы и роста минимальной заработной платы или прожиточного минимума.

Позитивная составляющего данного варианта – исключение чрезмерной дифференциации в оплате труда, тогда как при первом варианте существует риск, что оклад начальника отдела министерства превысит минимальную зарплату в 75 раз, а заработок министра в 750 раз[[9]](#footnote-9).

Согласно западным исследованиям, дифференциация в оплате труда, превышающая соотношение 30:1, чревата социальными потрясениями. В развитых странах оно не превышает 20 раз. Кроме того, ссылаясь на оценки психологов, эффект увеличения заработка позитивно действует в течение трех месяцев, а затем человек начинает работать в том же, привычном для него режиме.

В качестве главного критерия расчета зарплаты при данном варианте – учет экономического роста (динамики ВВП), определяющей и характеризующей экономическое и социальное развитие страны. За основу принимаются существующие оклады, а далее зарплата рассчитывается по мере роста ВВП. При снижении этого показателя министерские оклады либо останутся прежними, либо сокращаются адекватно его уменьшению. При этом необходимо было бы учитывать, за счет чего растет ВВП.

По мнению других экспертов, такая увязка зарплаты чиновников с динамикой ВВП возможна лишь условно; макро-показатели инерционны, а кроме того, разница между основными межрегиональными социально-экономическими показателями достигает иногда 20 раз. И если ориентироваться только на этот показатель, служащие вообще могут остаться без зарплаты.

Что касается рационального использования в системе государственной службы современных информационных технологий, то эта проблема становится на сегодняшний день одной из приоритетных задач современного государства. По существу все управленческие процессы – это не что иное, как поиск, фиксирование, анализ, оценка, закрепление, распространение социальной информации, т.е. той информации, которая связана с отражением и изучением различных форм жизнедеятельности людей;

7) разработка дополнительных гарантий и льгот.

В ходе социологического исследований были сделаны выводы, согласно которым люди, состоящие на государственной службе менее расположены к риску т предпочитают стабильные гарантированные доходы, которые они могут получить на государственной службе, более высоким, но не гарантированным в частном секторе. Где существует риск не получить ничего. Делая упор на увеличение заработной платы, необходимо уделять внимание условиям труда, социальным льготам и гарантиям таки образом, чтобы их совокупность в сумме с более скромной заработной платой госслужащего, уравновешивала бы доходы работников, занятых в частном секторе. Именно такое равенство способствовало бы созданию двухсторонней мобильности между государственным и частным сектором, что, с одной стороны, стимулировало бы госслужащих к повышению своей квалификации, а с другой, одновременно повышало бы престиж государственной службы.

К мотивам и стимулам, оказывающим влияние на эффективность государственной службы и рациональную организацию труда, относятся: содержание работы, перспективы роста по службе, уровень оплаты труда, правовые гарантии, уровень социальной защищенности. Как указывает А.В. Моисеев, на первое место государственными служащими ставится группа мотивов, связанных с материальным стимулированием, а именно с заработной платой.[[10]](#footnote-10) На второе место выходит группа мотивов, связанных с условиями труда государственного служащего (оснащение оргтехникой, уровень комфорта рабочего места и т.п.). Далее следуют: организационная структура и распределение полномочий, условия повышения профессионализма, совершенствование кадровой политики. Таким образом, создание системы положительной мотивации профессионального осуществления функций государственной службы, решением проблем планирования карьеры. Сегодня, к сожалению, каждый пятый государственный служащий обладает невысокой моральной заинтересованностью «выкладываться» на работе. В качестве причин, мешающих государственным служащим эффективно работать и самореализовываться, называются следующие: несовершенство законодательства, большая загруженность второстепенными функциями, незаинтересованность в полной реализации интеллектуальных способностей государственных служащих.

8) создание органа исполнительной власти по управлению государственной службой Республики Бурятия в целях реализации действующего федерального и областного законодательства о государственной гражданской службе, координации процессов реформирования государственной службы и деятельности кадровых служб областных органов государственной власти, а также проведения кадровой политики.

9) формирование целостной системы управления государственной службы Республики Бурятия;

10) разработка и утверждение требований к государственным служащим по актуальным направлениям административной реформы и реформирования государственной службы Республики Бурятия;

11) обеспечение разработки нового поколения учебно-программной документации для организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации по вопросам совершенствования работы государственного аппарата, стиля и методов работы государственных служащих, информатизации управленческой деятельности;

12) подготовить и подписать соглашение о единой кадровой политике на территории субъекта Российской Федерации для организации эффективного взаимодействия между органами государственной власти республики, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами местного самоуправления городов и районов республики по кадровым вопросам и формированию единого кадрового резерва;

13) создать базу данных кадров о перспективных, состоявшихся управленцах;

14) целесообразно разработать систему мероприятий по информированию населения региона и широкого круга специалистов о деятельности органов государственной власти по вопросам кадровой политики. Но госслужба живет и развивается по своим, не раскрытым для гражданского общества принципам и законам, она остается фактически независимой и не подконтрольной для него;

15) организовать профессиональную деятельность по взаимодействию органов государственной власти субъекта Российской Федерации по разработке и осуществлению программ подготовки кадров молодых управленческих работников на основе модели «школа – вуз – структуры государственного и муниципального управления».

В целом, реформа государственной службы должна быть направлена на три относительно самостоятельные задачи: повышение прозрачности ее деятельности, более четкое разделение политической и административной сфер деятельности чиновников, принимающих решений в обеих областях, а также регулирование конфликтов интересов. Следующей по степени важности задачей следует считать введение электронного документооборота. Решение всех остальных вопросов упирается в принципиальную смену механизмов принятия решений и всей системы управления.

В качестве выводов можно отметить следующее. Совершенствование нормативно-правовой основы организации государственной службы Российской Федерации, в частности Республики Бурятия, труда государственных служащих создает условия для развития мотивации творческого труда и политической культуры госслужащих, способствует становлению подлинно демократического и приверженного гуманистическим идеалам управления института государственной службы. Применение комплексного подхода к стимулированию труда государственных служащих, усилении их социальной и правовой защищенности, в том числе и посредством уточнения миссии и основных целей государственной службы, формулировка более четких требований к поведению государственных служащих, увязка этих требований с мерами правовой ответственности за их нарушение. Будут способствовать росту порядка и дисциплины, а, следовательно, и престижа государственной службы в обществе, дальнейшему привлечению на государственную службу высоконравственных и высокопрофессиональных кадров.

**Заключение**

1. В ходе исследования были рассмотрены понятие и сущность государственной службы, а также выявлены ее основные принципы и функции. Государственная служба представляет собой важнейший институт политической системы, обеспечивающий реализацию государственной власти под руководством правящей элиты. Государственная служба своего рода агент единой российской государственности, стоящий на страже федеральных и органически связанных с ними региональных интересов государственной власти. Это опора федеральной власти в субъектах Федерации и костяк государственного аппарата самих субъектов.
2. Особое место в системе государственного управления занимает государственная служба субъектов Российской Федерации, так как основная часть государственных служащих, не относящихся к милитаризованным лицам, сосредоточена именно в субъектах Федерации.
3. Практика реализации норм и положений Закона «О государственной службе Республики Бурятия» свидетельствует о несоответствии реально существующей модели государственной службы идеальной модели, которая закреплена в нормативно – правовых актах. Сохраняют свою остроту проблемы рекрутирования в государственную службу кадров, обладающих необходимым уровнем профессионализма и компетенции, использования эффективных технологий, наличие неформальной системы отбора кадров.
4. В Республике Бурятия орган, призванный осуществлять управление государственной службой, имеет низкий для эффективного решения такого рода сложных проблем статус. Он имеет статус комитета по вопросам государственной службы Администрации Президента.
5. Совершенствование государственной службы в системе государственного управления субъекта Российской Федерации предполагает:

* Для обеспечения эффективности государственной службы необходимо, прежде всего, разработать и реализовать комплекс мероприятий по повышению уровня профессионализма государственных служащих, эффективности мер в сфере создания системы подготовки и переподготовки, обеспечению притока в сферу государственной службы профессионально подготовленных специалистов. Решение этих проблем связано с необходимостью повышения статуса кадровых служб органов государственной власти, подготовки специалистов кадровых служб, владеющих прогрессивными кадровыми технологиями. Требуется повысить эффективность мер для осуществления информатизации государственной службы, ее компьютеризации, вооружения современными средствами поиска и обработки информации, что позволит снизить тенденции его бюрократизации.
* Формирование целостной системы управления государственной службой в контексте реализации положений административной реформы и реформы государственной службы Республики Бурятия.
* Осуществление единого контроля и мониторинга по вопросам организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

6. Реализация указанных предложений способствует совершенствованию государственной службы в соответствии с требованиями, определенными нормативными правовыми актами о государственной службе, созданию условий для повышения престижа государственной службы на уровне субъекта Российской федерации.

**Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации. – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2008. – 32 с.

2. Федеральный закон РФ от 31.07.1995 №119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».

3. Федеральный закон РФ от 27.05. 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службе Российской Федерации».

4. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе».

5. Закон РБ от 12.04. 1994 № 435-XII «О государственной службе».

6. Закон РБ от 6.07. 2005 № 1225-III «О государственной гражданской службе Республики Бурятия».

7. Закон РБ от 22.09.2006 № 1838-III «О реестре должностей государственной гражданской службы Республики Бурятия».

8. Аналитическое управление Совета Федерации. Направления развития законодательства о государственной гражданской службы РФ в 2006 – 2007 годах.// Государственная власть и местное самоуправление. – 2007. - №4. – С.3-8.

9. Баинов А.С. О квалификационных требованиях по государственным должностям государственной службы.// Социально-экономические проблемы управления. – Улан-Удэ,2001 – С.38-44.

10. Барышев В. Российская государственная служба: с петровских времен до наших дней.// Человек и труд. – 2002. - №1. – С.53-58.

11. Буравлев Ю.М. Задачи государственной службы.// Государственная власть и местное самоуправление. – 2002. - №3. - -С.5-6.

12. Государственная служба РФ: первые шаги и перспективы. М.: Изд-во РАГС, 1997. – С.185.

13. Граждан В.Д. Государственная служба как наука и профессиональная деятельность. М.: РАГС, 1996. – С.313.

14. Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. – Воронеж,1997. С.254.

15. Гришковец А. Реформа государственной службы: правовые и организационные проблемы.// Человек и труд. – 2002. - №6. – С.67-70

16. Гусев А. Проблема законодательства о государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации.// Государственная служба. – 2005. - №6. – С.28-35.

17. Дементьев А.Н., Качушкин С.В. Принципы государственной гражданской службы.// Государственная власть и местное самоуправление. – 2007. - №4. – С.10-14.

18. Дубик С. Государственная служба Российской Федерации: основные направления реформирования и развития.// Государственная служба. – 2006. - №2. – С.45-52.

19. Егоров Г.В. Проблемы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации.// Материалы научно – практической конференции преподавателей, сотрудников и аспирантов БГУ. – Улан-Удэ, 2001. – ч.2 – С.91-93.

20. Карпова Е.В. Проблема правового регулирования института государственной службы.// Государственная власть и местное самоуправление. – 2007. - №4. – С.9-10.

21. Литвинцева Е.А. Государственная служба в контексте социальных изменений. М.: Глобус, 2003. – 149с.

22. Лытов Б.В. Государственная служба как социальный институт// Государственная служба: теория и организация. – Ростов-н/Д.,1998.-С.88-90.

23. Лытов Б. Государственная служба: проблемы прохождения.// Власть. – 2002. – №7. – С.6-13.

24. Михайлова В.Н. государственная служба как социокультурное образование.// Учетные записки Российского государственного социального университета. – 2007. - №4.- С.21-24.

25. Моисеев А.В. Государственная служба в Российской Федерации как социально-политический институт.// Регионология. – 2007. - №2. 0 С.18-24.

26. На пути реформ. Интервью с председателем Комитета государственной службы, кадровой политики и по работе с местным самоуправлением Администрации Президента и Правительства РБ В.В. Хингеловым.//Бурятия. – 2004, 21 сентября. - №179 (3323). – С.3.

27. Нечипоренко В.С. Организация и функционирование государственной службы// Государственная служба: теория и организация. – Ростов-н/Д., 1998.-С.188.

28. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Юристъ, 2003. – 287с.

29. Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы?//Журнал Российского права. – 2004. - №9. – С.11-25.

30. Халиков М.И. Государственная служба Республики Башкортостан. Учебное пособие. Ч.1. – Уфа, - С.81-83.

31. Шабров О.Ф. Реформа государственной службы: открытость или эффективность?// Социология власти. – 2005. - №6. – С. 5-14.

1. Граждан В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. – Воронеж,1997. С.63. [↑](#footnote-ref-1)
2. ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05. 2003 г. N 58-ФЗ

   [↑](#footnote-ref-2)
3. Государственная служба РФ: первые шаги и перспективы. М.: Изд-во РАГС, 1997. – С.26. [↑](#footnote-ref-3)
4. Граждан В.Д. Государственная служба как наука и профессиональная деятельность. М.: РАГС, 1996. – С.159. [↑](#footnote-ref-4)
5. Нечипоренко В.С. Организация и функционирование государственной службы// Государственная служба: теория и организация. – Ростов-н/Д., 1998.-С.188. [↑](#footnote-ref-5)
6. Лытов Б.В. Государственная служба как социальный институт// Государственная служба: теория и организация. – Ростов-н/Д.,1998.-С.88-90. [↑](#footnote-ref-6)
7. Халиков М.И. Государственная служба Республики Башкортостан. Учебное пособие. Ч.1. – Уфа, - С.81-83. [↑](#footnote-ref-7)
8. ФЗ «О государственной гражданской службы Российской Федерации» от 27.07. 2004 года № 79-ФЗ

   [↑](#footnote-ref-8)
9. Материалы круглого стола Интернет о реформе государственной службы Российской Федерации. [↑](#footnote-ref-9)
10. Моисеев А.В. Государственная служба в Российской Федерации как социально-политический институт.// Регионология. – 2007. - №2. С.19. [↑](#footnote-ref-10)