6. Пешио Д. Социологическое воображение в современном англоязычном литературоведении//НЛО. 2002. №58 [Электронный журнал] URL: http://www.magazines.russ.ru/nlo/2002/58/pesh-pr.html

7. *Хайдеггер М.* Бытие и время // Хайдеггер М. Работы и размышления разных лет. – М.: «Гнозис», 1993. – 464 с.

8. *Аникин А.В.* Путь исканий: Социально-экономические идеи в России до марксизма. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.

9. *Голосенко И.А*. Три толкования феномена бюрократии в дореволюционной социологии России [Электронный журнал] URL: http://www.nir.ru/socio/scipubl/sj/sj3-01gol.html; Грев К. Канонизация и инструментализация Гоголя во Франции//НЛО. 2010. №104 [Электронный журнал] URL: http://www.magazines.russ.ru/nlo/2010/104/; Ковалевский М. Устарел ли Гоголь? [Речь, произнесенная в Публичном собрании 19-го марта 1909 г.]//Санкт-Петербургский университет. 2009. № 5 (3791) [Электронный журнал] URL: http://www.spbumag.nw.ru/2009/05/6.shtml; Лифшиц М. Стыдливая социология//Литературное обозрение. 1936. № 8. С. 36-41; Яковенко И.Г. Гоголь и мы//Социс. 2009. № 7. С. 144-149 и др.

10. *Зиновьев А.* Мой Чехов. – 21 Апрель, 2010. [Электронный журнал] URL: http://www.zinoviev.info/wps/archives/161

11. *Гоголь Н.В.* Ревизор // Гоголь Н.В. Повести; Драматические произведения. Л.: Худож. лит., 1983. – 328 с.

12. *Гоголь Н.В.* Мертвые души: Поэма. М.: Худож. лит., 1985. – 368 с.

13. *Щедрин Н.* (Салтыков М.Е.) История одного города // Щедрин Н. (Салтыков М.Е.) История одного города. Господа Головлевы. Сказки. – М.: «Московский рабочий», 1972. – 536 с.

14. *Чехов А.П.* Скука жизни: Рассказы. 1885-1886 гг. – М. ООО «Фирма «Издательство АСТ»; Харьков: Фолио, 1999. – 736 с.

УДК 35.08

Овчаренко Р.К., к.с.н., доц.

Совершенствование управления гражданской службой глазами чиновников

В статье рассмотрены проблемы совершенствования региональной системы управления гражданской службой. В обобщенном виде приведены мнения и оценочные суждения чиновников в отношении технологий и процедур реформирования гражданской службы Ростовской области.

Ключевые слова и словосочетания: управление гражданской службой; система распределения выпускников управленческих вузов; информационные и инновационные технологии; система профессиональной оценки; аутсорсинг; апелляционные комиссии.

Одним из важнейших направлений модернизации государственного управления современной России является реформирование государственной службы. Эта реформа осуществляется в соответствии с федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», утвержденной Указом Президента РФ от 10.03.2009 №261. В соответствии с указанной программой важным направлением реформы является создание системы

управления государственной службой. Безусловно, что без создания такой системы реформа госслужбы не может считаться реализованной.

В то же время отметим, что реальными исполнителями мероприятий реформы являются сами чиновники. В связи с этим и результаты модернизации, ее полнота, своевременность и эффективность будут зависеть от внутреннего согласия чиновников с необходимостью преобразований, принятием предлагаемых технологий и процедур реформирования.

Поэтому в феврале - марте 2011 года в Ростовской области нами был проведен социологический опрос чиновников для выявления их отношения к проводимой реформе и прежде всего к проблемам управления государственной гражданской службой субъекта РФ. Всего было опрошено 402 гражданских служащих Ростовской области.

В качестве гипотезы сделаны предположения, что в целях совершенствования системы управления гражданской службой необходимо внедрение в практику работы кадровых служб государственных органов информационных и инновационных технологий, расширение использования ресурсов сети Интернет, создание системы распределения выпускников региональных учебных центров по подготовке госслужащих, разработка системы оценки чиновников, с которыми заключен срочный служебный контракт, создание апелляционных комиссий по опротестованию результатов аттестаций, квалификационных экзаменов, а также передача на аутсорсинг ряда функций, которые в настоящее время выполняют кадровые службы.

По результатам опроса гипотеза большей частью подтвердилась. Опрошенные согласились с необходимостью более активного и широкого внедрения информационных и инновационных технологий и процедур в работу кадровых служб государственных органов, например, проводить аттестацию, квалификационной экзамен чиновника непосредственно с его рабочего места, используя персональный компьютер и ресурсы сети Интернет: однозначно высказались «за» 51,98%, усомнились в необходимости и эффективности этих мер 26,98%, и 18,81% выбрали вариант ответа «против», поскольку бездушная машина (компьютер) не сможет учесть всех нюансов, сторон и качеств при оценке госслужащего, а никакой интернет не сможет заменить непосредственного общения аттестуемого (экзаменуемого) с членами комиссии. При этом отметим, что в разрезе категорий должностей, замещаемых респондентами, и руководители, и специалисты в равной степени поддержали мысль о необходимости более активного внедрения в работу кадровых служб государственных органов информационных технологий, более широкого использования возможностей сети Интернет (за это высказались 56,6% от опрошенных руководителей и 50,71% специалистов).

Далее отметим, что в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданские служащие, с которыми заключен срочный служебный контракт, а это в том числе лица, замещающие должности гражданской службы категории «помощники (советники)», отдельные должности категории «руководители» (а при необходимости на практике это могут быть все руководители, начиная от начальника службы, отдела), не подлежат аттестации, Т.е. они частично выпадают из действующей модели профессионализации госслужбы. Думается, для преодоления этой проблемы необходима разработка и внедрение системы формальной оценки этой категории персонала государственных органов. Однако результаты опроса выявили неоднозначное отношение чиновников к этой проблеме. 41,94% респондентов считают, что такая необходимость существует, а 41,94% считают, что возможно такая система и необходима, но

при существующем порядке вещей самая главная оценка работы указанных категорий служащих - оценка, даваемая вышестоящими руководителями.

Мнения респондентов, замещающих должности категории «специалист», разделились практически поровну – 43,06% выбрали вариант ответа «да, такая необходимость существует», а 43,42 полагают, что возможно такая система и необходима, но главенствующую роль здесь играет оценка, данная вышестоящим руководителем. Среди руководителей вариант ответа «да такая необходимость существует» выбрали 38,68% опрошенных, а не отрицают возможность разработки такой системы, но все же ориентируются на оценки вышестоящих руководителей 37,74% от орошенных респондентов – руководителей.

По вопросу необходимости создания в государственных органах апелляционных комиссий, в которых гражданские служащие могли бы оспорить результаты проведения аттестаций, квалификационных экзаменов. 16,79% высказались за создание таких комиссий, а 28,4% считают, что и действующие комиссии государственных органов по служебным спорам в целом работают неплохо, но при этом создание апелляционных комиссий повысит правовую защищенность госслужащих. Таким образом, группу тех, кто «за», и тех, кто «в принципе за», составляют 45,19% респондентов.

В то же время 29,38% опрошенных чиновников полагают, что возможно, существующие комиссии по служебным спорам фактически и не защищают интересы госслужащих в полной мере, но создания каких-то других комиссий не требуется, необходимо повышать эффективность работы существующих. А 18,02% убеждены, что интересы и права госслужащих в полной мере защищаются действующими комиссиями, создания иных органов не требуется. Таким образом, группа занявших отрицательную позицию по данному вопросу в целом составляет 47,4%.

Сравнивая ответы на этот вопрос госслужащих-руководителей и специалистов, мы видим, что 30,60% специалистов и 25,47% руководителей полагают, что, хотя и существующие комиссии работают неплохо, создание апелляционных комиссий в целом повысит правовую защищенность чиновников. В то же время практически равное их число – 29,25% руководителей и 29,18% специалистов - признавая, что, возможно, действующие комиссии и не защищают интересов чиновников в полной мере, не считают необходимым создания каких-то других совещательных органов. На этом фоне руководители выступили большими консерваторами, 25,47% из них ответили, что интересе и права госслужащих в полной мере защищены действующими комиссиями, и создания новых не требуется.

Помимо прочего чиновникам был задан вопрос: «Как Вы думаете, передача на аутсорсинг функций по проведению аттестаций (квалификационных экзаменов независимым квалификационным (аттестационным) центрам (центрам оценки), создаваемым, например, в региональных академиях государственной службы, повысит эффективность и объективность проводимых оценочных процедур?». Такое предложение необходимой поддержки большинства опрошенных не получило. 21,29% однозначно поддержали это предложение, 25% выбрали вариант ответа «В чем-то улучшит, а в чем-то ухудшит», а 27,72 % - «скорее нет, чем да» Таким образом группа колеблющихся, сомневающихся, причем в сторону отрицательную, в совокупности составляет 52,72%. При этом 16,58% ответили, что однозначно этого делать не следуют, поскольку к таким процедурам нельзя допускать посторонних.

Отметим, что как опрошенные руководители, так и специалисты не имеют однозначной, четкой, уверенной позиции в отношении передачи ряда функций на аутсорсинг функций: 29,25% руководителей по сравнению с 24,20% респондентов-

специалистов полагают, что эта мера в чем–то улучшит, а в чем-то и ухудшит объективность проводимых оценочных процедур, и почти равное их количество – 28,30% руководителей и 28,11% специалистов выбрали вариант ответа «скорее нет, чем да».

Вывод очевиден - такие меры на сегодняшний день также будут преждевременными, они не найдут понимания, а следовательно и поддержки у служащих а потому и политического смысла в подобных мероприятиях на наш взгляд пока нет.

Чиновники практически безоговорочно поддержали предложение о необходимости создания системы распределения выпускников региональных академий гражданской службы, причем: 44,22% ответили, что да, безусловно, такую систему необходимо создавать для повышения эффективности расходования бюджетных средств на подготовку кадровых чиновников и рационального использования подготовленных кадров; 28,39% в целом поддержали идею, хотя и отметили, что и действующая система позволяет наиболее грамотным и талантливым выпускникам «пробиться» на госслужбу.

Лишь 16,33% респондентов усомнились в необходимости создания такой системы, ответив, что вряд ли стоит ее создавать, поскольку по их мнению она не имеет потенциала существенно повысить эффективность процедур формирования кадрового корпуса гражданкой службы. И лишь 4,77% уверены, что такая система не нужна. Мнения руководителей и специалистов по данному вопросу разделились следующим образом: «за» высказались 43,81% руководителей и 43,48% специалистов. Но опять таки следует отметить, что и немалой число и тех, и других – 30,48% руководителей и 27,17% специалистов - считают, что вполне возможно такая система и нужна, но и при существующем порядке вещей на госслужбу имеют возможность «пробиться» талантливые выпускники.

Отметим, что лишь 31,17% от общего количества опрошенных гражданских служащих Ростовской области дали свои варианты ответа на открытый вопрос «Видите ли Вы пути повышения эффективности государственной гражданской службы?», что составило лишь одну треть от общей массы респондентов. 68,83% сами ничего предложить не смогли. Результат на наш взгляд неутешительный. Он может служить показателем высокой степени инертности, пассивности, безынициативности самих госслужащих.

Среди полученных, на первом месте по количеству данных ответов стоит предложение о повышении оплаты труда служащих (до значений, которые публикуют в СМИ), совершенствование системы материального и морального стимулирования, установление новых социальных гарантий госслужащим и их семьям, обеспечение реализации старых.

Второе место по популярности занимает идея о необходимости повышения квалификации государственных гражданских служащих, развитие системы подготовки и переподготовки, повышение правовой грамотности.

Далее по количеству полученных одинаковых ответов следует предложение об исключении дублирования функций органами власти и выполнения излишних функций, оптимизация структуры и штатной численности государственных органов, уточнение функций госслужащих и точное их соблюдение.

Четвертое место по частоте ответов занимает предложение о необходимости внедрения инновационных технологий, которые помогут обеспечить высокий результат деятельности.

Следует отметить, что в первую пятерку ответов также попали предложения чиновников по повышению статуса госслужащего, его имиджа, престижа госслужбы, что в совокупности с предложениями по усилению материальной защищенности чи-

новников по нашему мнению можно рассматривать в качестве первых проявлений неудовлетворенности чиновников статусом, имиджем, обеспокоенностью по поводу необходимости принятия каких-либо мер по изменению существующего положения дел на госслужбе в части политики по управлению персоналом.

Таким образом проведенный опрос показал следующее. Лишь третья часть госслужащих показали инициативность и высказали собственные предложения по технологиям управления гражданской службы. В отношении оценки предложенных нами направлений, практически полную поддержку и понимание среди опрошенных гражданских служащих нашли тезисы о необходимости более активного и широкого внедрения информационные и инновационные технологии и процедуры в работу кадровых служб государственных органов, а также о необходимости создания системы распределения выпускников региональных академий гражданской службы. Предложение о необходимости осуществления профоценки чиновников, с которыми заключен срочный служебный контракт можно считать вполне обоснованным, поскольку оно совпадает с мнением большинства опрошенных.

Результаты исследования показали, что предложение о создании апелляционных комиссий имеет право на существование, вполне актуально, однако его реализация в настоящее время преждевременна. Однако еще меньшую поддержку чиновников получила идея о передаче на аутсорсинг функций по проведению аттестаций, квалификационных экзаменов независимым квалификационным (аттестационным) центрам, которые могут быть специально созданы для этих целей, например, в региональных академиях госслужбы. И вывод здесь очевиден - такие меры на сегодняшний день будут преждевременными.