БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ

ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Кафедра ГС и ТП

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Государственная служба в РФ и РБ»

на тему

«ПРОХОЖДЕНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ЗА РУБЕЖОМ»

Выполнила: студентка IV курса

специальности «Государственное и муниципальное управление»

(внебюджет)

Гайфуллина Р.Р.

Проверил: к.ю.н., доцент

Гайдук В.В.

Уфа

2007

**Содержание**

Введение

1. Государственный служащий за рубежом: понятие и правовой статус

2. Подготовка кадров для государственной службы за рубежом

3. Поступление и карьерное продвижение государственных служащих

4. Денежное содержание государственных служащих

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Государственная служба была, есть и будет в обозримом будущем одним из главных институтов государства. Поэтому знания различных аспектов её построения и функционирования, развития в нашей стране, особенностей государственной службы в различных странах – необходимы широкому кругу лиц, каким-либо образом соприкасающихся с данным институтом.

Государственная служба, прежде всего, служение государству, то есть выполнение по его поручению, за плату от него определенной деятельности по реализации задач и функций государства в государственных органах, учреждениях, предприятиях. Это широкое понятие «государственной службы», которое применяется законодательством зарубежных стран. В Российской Федерации же понятие «государственной службы» используется в более узком смысле.

Актуальность изучения опыта организации и функционирования государственной службы в зарубежных странах обусловлены возрастанием роли государственного управления в осуществлении идущих социально-демократических преобразований, как в России, так и во многих развивающихся странах.

В мире существуют различные традиции организации государственно-служебной деятельности. Поэтому теоретический и практический интерес представляет опыт тех стран, государственная служба которых функционирует эффективно, и авторитет служащих в обществе достаточно высок. Таковыми в настоящее являются государственные службы развитых стран Запада – США, ФРГ, Великобритании и Франции, которые и будут рассмотрены в работе.

**1. Государственный служащий за рубежом: понятие и правовой статус**

В зарубежных странах нет однозначного определения термину государственный служа­щий, однако исследователи сходятся во мнении, что существуют некие оп­ределяющие понятия, которые характерны для государственного служаще­го большинства стран. К ним можно отнести физическое лицо:

1. являющееся гражданином данного государства;
2. занимающее должность в государственном аппарате;
3. наделенное государственно-властными полномочиями в ком­петенции своей должности;
4. выполняющее функции государства, поэтому действующее от  
   имени государства;
5. действующее на возмездной основе, т. е. профессионально, по­лучающее основной источник дохода от деятельности на государственной службе;

6) действия которого обеспечиваются государственным принуж­дением.

Например, в законодательно-нормативных актах Великобритании отсутствует четкое понятие «государственный служащий». Но на основе документальных источников авторы придают этому понятию широкий и узкий смысл. В узком смысле под служащим понимается лицо, являющее­ся служащим административного органа государственного управления. К государственным служащим в широком смысле относятся все служащие публичного сектора, включая как собственного гражданских служащих, т. е. служащих министерств и ведомств, так и служащих вооруженных сил, полиции, а также публичных корпораций, местных органов власти, систе­мы здравоохранения, школьного образования и т. п.

Не существует строгого определения понятия госслужащего и во Франции. Разделы 2, 3, 4 Общего Устава Государственной службы Фран­ции упоминают в качестве характеристики госслужащего: назначение на постоянную должность, оплачиваемую государственным бюджетом; при­своение определенного чина в соответствии с табелем о рангах Централь­ной, Территориальной или Больничной Государственной Службы.

В Германии понятие “государственный служащий» также охватывает всех работников государственных учреждений, к которым относятся не только сотрудники органов управления, но и учителя, работники дошкольных учреждений, профессора и преподаватели государственных университетов, судьи, полицейские, военнослужащие и т.д. Лица, находящиеся на государственной службе ФРГ, делятся на три группы: чиновники, служащие и рабочие. Чиновником является лицо, которое состоит с государством в публично-правовом «отношении службы и верности» и осуществляет свои функции на постоянной основе (ст. 33, п.4 Основного закона ФРГ). Чиновники и служащие (рабочие) отличаются друг от друга, прежде всего тем, что первые назначаются на службу пожизненно, а со служащими и рабочими заключаются трудовое соглашение, которое может быть расторгнуто. (1, стр. 111)

Верховный Суд Европейского сообщества при определении понятия госслужащего также отдал предпочтение такому критерию, как выполне­ние функций государственной власти. В своей деятельности госслужащие подчиняются определенному юридическому режиму, своду специфиче­ских прав и обязанностей. При получении депутатского мандата чиновник обязан оставить госслужбу.

В США служащий означает лицо, назначенное на государственную службу и вовлеченное в выполнение федеральных функций в соответствии с законом.

В целом в большинстве стран сохраняется тенденция к сокращению управленческого аппарата и переводу отдельных разрядов государствен­ных служащих (почтовиков, железнодорожников, работников морского, речного, воздушного транспорта и пр.) в частный сектор.

Фундаментом стабильно функционирующей государственной служ­бы является законодательное закрепление статуса государственного слу­жащего и последующее его неуклонное соблюдение. Государственная служба в целом обладает повышенной степенью консерватизма, стабиль­ности - по сравнению, например, с предпринимательской деятельностью.

Во всех странах руководство государственными служащими осуществляется на основе официально разработанной кадровой политики. В последние годы она стала более универсальной по своему содержанию, принципам и методам, по крайней мере, для европейских государств. Так, постоянная комиссия ЕС, занимающаяся региональными и местными ад­министративными органами, приняла Декларацию основных принципов игровой политики, которая является ориентиром в работе со всеми категориями государственных служащих. В Декларации изложены права и обязанности государственных служащих, порядок прохождения службы, ответственность региональных и местных органов управления за ее орга­низацию.

Основные обязанности госслужащих. Главная обязанность любого служащего - служение государству. Кроме того, в Декларации зафиксиро­ваны другие обязанности госслужащих:

1. При исполнении своих обязанностей государственные служащие  
   должны руководствоваться интересами данного регионального или мест­ного органа управления.
2. Служащий должен воздерживаться от действий или поведения, которые не совместимы с его должностью.
3. Служащий не должен раскрывать связанные с его работой конфи­денциальные данные.
4. Служащий несет ответственность за выполнение возложенных на него задач, за исключением распоряжений, явно противоречащих закону. Ответственность не снимается, если задача делегируется им своему под­чиненному.
5. Служащий не может заниматься деятельностью, не совместимой с его должностью. Служащим запрещено заниматься какой-либо профес­сиональной деятельностью, кроме основной, за исключением научно- преподавательской деятельности в университетах.
6. Служащий, в компетенцию которого попадает дело, в котором он лично заинтересован, должен проинформировать об этом соответствую­щий орган.

С целью гарантий выполнения служащими своих обязанностей Ус­тавы госслужб зарубежных стран предусматривают ряд дисциплинарных мер: порицание, предупреждение, понижение в чине, уменьшение жалова­ния, увольнение. Данные дисциплинарные меры накладываются руководи­телем, как правило, после консультации со специальными комиссиями. Наказанный служащий может с целью защиты подать жалобу в админист­ративный суд, в высший суд госслужбы и т. д.

В США к недобросовестным государственным служащим применя­ются меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, понижение в должности, временное отстранение от должности без оплаты труда до 14 дней, отпуск без содержания до 30 дней, понижение в должностной квали­фикации, сокращение должностного оклада, увольнение со службы. При этом, разумеется, все дисциплинарные меры могут быть обжалованы слу­жащим в Совете по защите системы заслуг.

Права государственных служащих. Права госслужащих по сравне­нию с работниками частного сектора несколько ущемлены. Это выражает­ся в том, что в ряде стран имеются ограничения на забастовки, хотя в Дек­ларации в ст. 27 госслужащий имеет право на забастовку. К основным правам госслужащих относятся: равенство доступа на госслужбу; право на жалование; право на отпуск и пенсию; право на профессиональное образо­вание; право на свободу взглядов; право на создание профсоюзов и объе­динений; право на специальную социальную защиту; право на стабиль­ность и гарантию работы.

Право на стабильность и гарантию работы характерно для всех зару­бежных стран. Именно это право отличает в первую очередь госслужащих от чиновников, принятых на работу по контракту на определенный срок. В принципе, человек, поступивший на госслужбу, становится госслужащим «пожизненно», до пенсии, за исключением добровольной отставки или увольнения за дисциплинарный проступок. В случае сокращения по какой-либо причине рабочего места государство обязано предоставить служаще­му другую должность, соответствующую его чину. (6, стр. 36-40)

**2. Подготовка кадров для государственной службы**

Построение демократического правового федеративного государства требует создания адекватной системы органов государственной власти и соответствующей её целостности системы государственной службы, обеспечивающей реализацию функций государства, повышение качества оказываемых гражданам публичных услуг, повышение эффективности экономики и развитие гражданского общества. Это делает актуальным изменение к важнейшему национальному достоянию общества – его кадровому потенциалу, в том числе профессиональному корпусу государственных служащих.

Основу таких механизмов должны составить современные кадровые технологии, такие как: назначение на должность государственной гражданской службы по итогам проведения конкурса; содействие должностному росту государственных служащих на конкурсной основе; формирование и использование кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы; оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих посредством проведения аттестации и квалификационного экзамена; ротация служащих и другие. (12, стр. 62-63)

Исследуя международный опыт под­готовки кадров для государственной службы, можно выделить ряд общих для всех стран параметров. Статус госслужащего, как правило, закреп­лен в соответствующих правовых документах. Обязательным услови­ем для поступления на государственную службу является наличие базо­вого образования и специальной профильной подготовки. Кроме то­го, для повышения профессиональ­ных навыков в процессе карьерного роста государственный служащий регулярно должен посещать различ­ные курсы переподготовки, повышения квалификации, проходить ста­жировки и т.д.

К концу прошлого века во мно­гих развитых европейских и амери­канских странах были созданы спе­циальные программы подготовки кадров для государственной служ­бы, которые укладываются в еди­ный стандарт, получивший назва­ние МРА — Master of Public Administration. Несмотря на несомненное сходство основных образовательных программ в разных стра­нах, имеются существенные отли­чия, позволяющие говорить о не­скольких различных подходах к подготовке государственных служа­щих.

В первую очередь выделяют за­падноевропейскую и американ­скую системы подготовки специали­стов. Безусловно, американские стандарты основывались на евро­пейской традиции образования, од­нако исторические особенности раз­вития североамериканских стран обусловили значительные отличия в американских стандартах профес­сионального высшего образования. Следует отметить, что западноевропейские традиции образования также имеют свои особенности, привнесенные адаптацией образо­вательных программ под местные политические и социально-экономи­ческие, а также культурные усло­вия. В целом можно говорить о двух основных западноевропейских под­ходах к подготовке специалистов для государственной службы — анг­лосаксонском и французском. Для выстраивания целостной картины системы подготовки кадров для государственной службы за рубежом необходимо рассмотреть все три подхода: англосаксонский, французский и американский. (9, стр. 140)

**2.1. Англосаксонский подход.**

Основоположником этого достаточно традиционного подхода к подготовке кадров для государственной службы является Великобритания. Программы подготовки кадров для государственной службы в Великобритании ориентированы на реализацию концепции государственного управления, основной целью которого является повышение качества услуг, что требует развития у госслужащих навыков управления переменами и лидерского потенциала.

Существует в стране ведущее учебное заведение, где обучается основная масса служащих среднего и высшего звена, - Колледж государственной службы, образованный в 1970 г. Занятия проводятся по программам подготовки будущих руководителей. Успешное завершение подобной программы позволяет получить квалификацию, необходимую для продвижения вплоть до 3 класса включительно (всего существует 7 классов, высший из которых 1-й класс). Существуют также специальные программы повышения квалификации для руководителей 4-7 классов. Специалисты, занимающие высшие руководящие посты 1-2 класса, посещают специально разработанные для них «мастер-классы», посвященные тем проектам, которые они курируют в настоящий момент.

Следует подчеркнуть, что в Великобритании подготовка кадров считается одним из приоритетных направлений. Поэтому наряду с централизованной подготовкой госслужащих существует широкая система курсов, которые несут ответственность за подготовку кадрового резерва для выдвижения на более высокие должности и профессиональное развитие высших руководителей. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируется с учетом специфики функций и должности, занимаемой чиновником. При всем многообразии форм и методов обучения общими для них являются: подготовка выпускной работы по проекту, теоретическая подготовка в учебном заведении, приобретение практического опыта. (12, стр. 57)

На протяжении довольно долгого времени Германия являлась законодательницей мод в области развития государственного управления как академической дисциплины. В настоящее время в немецких университетах возрождается традиция подготовки высококвалифицированных специалистов на базе широкого междисциплинарного подхода. Преобладание юридических дисциплин, что являлось отличительной чертой англосаксонского подхода, постепенно уступает место более сбалансированному варианту учебных программ. Правовые и экономические дисциплины находятся примерно в равном соотношении и подкрепляются необходимыми гуманитарными и математическими теориями. (9, стр. 140)

Основные требования, предъявляемые к госслужащим в Германии, - это профессиональное образование и специальная предварительная подготовка (вид и длительность которой дифференцируются в зависимости от уровня служебного положения). Непрерывное образование – обязательное условие продвижения в системе государственной службы. Широкий спектр обучающих программ позволяет сопровождать чиновника на протяжении всей его карьеры. Образовательные программы построены по модульному принципу, что делает их гибкими, отвечающими потребностям общества.

**2.2. Французский подход.**

Особенность французского подхода состоит в том, что государственное управление преподается как раздел политических и административных наук. В системе подготовки по государственному управлению во Франции преобладают два типа учебных заведений: институты политических исследований и университеты.

Подготовка государственных слу­жащих для органов государственного управления, которая во Франции носит название профессиональной постоянной подготов­ки, состоит из профессиональной начальной подготовки госслужащих и повышения квалифика­ции, которое организуется на протяжении всей их карьеры.

Различные министерства орга­низуют конкурсы прямого набора в корпус государственных служа­щих. Это французская специфи­ка, отличающая данную модель от британской и германской.

Особое место в области подго­товки по специальности «Государ­ственное управление» занимают две высшие школы, находящиеся в ведении премьер-министра: На­циональная школа администра­ции (НША) и парижский Институт политических исследований (ИПИ). В задачу НША входит подготовка чиновников для ком­плектования высших кадров администрации: членов Государст­венного совета, Счетной палаты, Финансовой инспекции (высшие органы управления), региональ­ных счетных палат, администра­тивных судов, Генеральной ин­спекции администрации, корпуса префектов, гражданских админи­страторов.

Парижский институт политиче­ских исследований — это независи­мое от университетов государст­венное учреждение научного, культурного и профессионального профиля, которое обеспечивает подготовку по политическим, эко­номическим и общественным на­укам.

Таким образом, во Франции, как и в Германии, система подго­товки госслужащих носит центра­лизованный характер и имеет многоуровневую структуру, ран­жированную в зависимости от це­лей обучения и степени професси­ональной подготовки слушателей. Однако если немецкие образова­тельные программы отличаются высоким уровнем сбалансиро­ванности экономических и пра­вовых дисциплин, то француз­ский подход ориентирован на углубленное изучение экономики. (10, стр. 117)

Некоторые страны Южной Ев­ропы восприняли французскую модель в качестве образца для разработки собственных про­грамм подготовки кадров для го­сударственной службы.

В Испании до конца 1980 го­дов существовала только школа политических наук, а в 1986 г. была официально признана новая отрасль знаний по французскому образцу — «политические и адми­нистративные науки». В этот пе­риод создавались новые школы политических наук и социологии, вводилось большее количество курсов по государственному уп­равлению, программы по подго­товке государственных служа­щих, включая курс государствен­ного менеджмента.

Реформа 1990-х годов косну­лась в основном государственной политики. В университетах по­явились новые трех-, четырех- и пятилетние программы, по окон­чании которых слушатели получа­ли ученую степень в области по­литических и административных наук.

Набор служащих в Испании осуществляется при помощи открытых конкурсных экзаменов по таким предметам, как административное право, государственная экономика, государственное администрирование, управление бюджетом и финансами. Иногда новые темы, связанные с реформированием госсектора, также включаются в формат экзамена – государственная служба и политические процессы, государственный менеджмент. Нововведением является стажировка выпускников в течение нескольких месяцев, что позволяет найти постоянную работу в государственной администрации. (10, стр. 117-118)

**2.3. Американский подход**

Заслуживает внимания практика подготовки гос­служащих в Соединенных Штатах Америки. Система высшего образования в США – это более двух тысяч университетов, институтов и колледжей. В числу наиболее известных высших учебных заведений относятся: Гарвардский университет в штате Массачусетс, Йельский университет в штате Коннектикут, Пенсильванский университет штате Пенсильвания, Колумбийский университет в Нью-Йорке.

Как и в европейских странах, государственное управление в Америке всегда было тесно связано с правовыми дисциплинами, в частности с административным правом. В последние годы наметилась тенденция к усилению экономического образования госуправленцев – с введением оценки результативности и качества работы правительственных органов – обогатилась дальнейшим развитием экономико-математических и других передовых методов. (11, стр. 145-147)

Организационно работа с кадровым резервом в органах государ­ственного управления осуществляется кадро­выми службами на базе общих правил и нормативных тре­бований, а также единых методических и политических ус­тановок. Они разрабатывают основы кадровой политики данного учреждения, организуют набор персонала на все профессиональные должности и работу по заполне­нию политических должностей, осуществляют разработку квалификационных требований и организацию должност­ного продвижений на основе проведения оценки служеб­ной деятельности государственных чиновников, руководство профессиональной подготовкой и переподготовкой работников и т.д.

На значительную долю должностей, в том числе ва­кантных, в системе государственной службы (это пример­но две трети от общего их числа) комплектование проис­ходит на основе конкурса. Процедура конкурсного отбо­ра направлена на постепенное выявление и устранение из списка претендентов наименее подходящих кандида­тов и создание условий для назначения на конкретную должность лучшего из них.

Конкурсные экзамены остаются одним из главных ме­тодов отбора кадров для органов государственного управления США, и здесь существует одна из наиболее отработанных в мире систем их проведения. Для госслу­жащих США экзамены превратились в одну из обычных норм их повседневной жизни и деятельности.

В основу конкурсных экзаменов положены так назы­ваемые квалификационные стандарты. Именно на них ба­зируются те требования, которые предъявляются к канди­дату на ту или иную конкретную должность. Квалификаци­онные стандарты жестко привязаны к должности как со­ставной части общего административного процесса и со­держат четкие описания профессионально-квалификаци­онных, деловых и личных качеств того лица, которое долж­но занять конкретную должность.

В государственных учреждениях США в настоящее время нет единой системы отбора кандидатов на выдви­жение, но нет и автоматического продвижения по служеб­ной лестнице. Основная часть повышений по службе про­исходит на основе регулярных оценок служебной деятель­ности всех потенциальных кандидатов на замещение. Та­кие оценки деятельности госслужащих позволяют админи­страции государственных учреждений решать проблему отбора кандидатов на повышение, определять степень необходимости в профессиональной переподготовке, осуществлять долгосрочное планирование ротации кад­ров и т.п. (12, стр.58)

**3. Поступление и карьерное продвижение государственных служащих**

Принцип равных возможностей и подхода в отношении найма и ра­боты записан в Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) 1958 г. о дискриминации (раздел «Найм и занятость») и в рекомендациях. Он направлен против всяких особых отношений, отказа в найме или льгот на основе расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, нацио­нального или социального положения. Объединенный комитет МОТ по го­сударственной службе придает особое значение применению этого принципа во всех вопросах, касающихся найма, обучения и служебного роста на государственной службе. Комитет заявил, что государство есть «круп­нейший работодатель почти во всех странах, и государственная служба должна быть образцом правильной работы с персоналом».

Многие зарубежные страны подтвердили этот принцип, как в своих конституциях, так и в конкретных законах или постановлениях. Так, в Ве­ликобритании все пригодные для службы люди пользуются равными воз­можностями набора, найма, профессиональной подготовки и продвижения на гражданской службе на основе их способностей, квалификации и при­годности для работы. Явная и скрытая дискриминация запрещается. То же относится и к найму инвалидов. Государственные служащие, которые счи­тают, что подвергаются дискриминации, имеют право воспользоваться процедурой подачи жалобы, согласно соответствующему закону, и могут непосредственно обратиться в административный суд, профессиональную комиссию по мерам защиты от незаконной дискриминации. (3, стр.48-49)

Отбор и пополнение штатов на госслужбе обычно определяются ха­рактером и уровнем той работы, которую предстоит исполнять; требуемы­ми способностями, квалификацией и опытом работы, потенциалом, проде­монстрированным кандидатом, и необходимостью примерить между собой принцип отбора по деловым качествам и принципом равного подхода. Процедура найма может включать:

* основанный на заранее обусловленных критериях окончательный список допущенных к конкурсу;
* письменный экзамен;
* конкурсное собеседование, психологический тест;
* рассмотрение дипломов или иных документов и т. д. (6, стр. 46-47)

В Великобритании отбором кандидатов для поступления на государственную (гражданскую) службу занимаются Комиссия по делам гражданской службы, а также непосредственно министерства и ведомства. Вспомогательную роль при отборе выполняет Агентство по оценке и отбору кандидатов для государственной службы. Процедуры приема различаются в зависимости от ступени, группы или характера должности.

Набор служащих среднего и младшего звена производится самими министерствами и ведомствами, хотя и находится под общим контролем Комиссии. Министерства и ведомства вправе при отборе персонала поль­зоваться услугами Агентства по оценке и отбору кандидатов для государ­ственной службы. Специалисты гражданской службы - юристы, экономи­сты, инженеры, администраторы - отбираются в результате специального отборочного конкурса, проводимого указанной Комиссией. Комиссия в целом занимается отбором персонала, начиная от должности исполнителя, т.е. на средние и высшие должности.

Отбор кандидатов на службу осуществляется четырьмя отделами Комиссии по делам гражданской службы, каждый из которых специализируется на наборе в определенные группы: отдел по административным должностям, отдел по научным должностям, отдел по технологическим должностям, общий отдел (набор кандидатов юристов, на информационные и другие специализированные должности). Сама процедура отбора кандидатов на государственные должности состо­ит из нескольких этапов. Первый из них - это письменный доклад на за­данную тему. После этого с успешно прошедшими отбор проводятся тесты и интервью. В настоящее время формы тестирования и интервью приобре­ли основное значение при оценке способностей кандидатов. Затем пред­ставители отдела по окончательному отбору на основании совокупной оценки проводят заключительное собеседование, в результате чего реша­ется вопрос о зачислении. Помимо собственных оценок, принимаются так­же во внимание рекомендации школ и университетов, где кандидаты про­шли курс обучения. (5, стр. 25-27)

В Германии при принятии на государственную службу действует правило равных возможностей, которое состоит в том, что назначение производится в соответствии со способностями и профессио­нальным уровнем претендента. Запрещена дискриминация с точки зрения пола, происхождения, расы, вероисповедание также по религиозным или политическим мотивам.

Государственным служащим в ФРГ может стать только тот, кто:

* является немцем по смыслу ст. 116 Конституции;
* дает гарантию выступать в поддержку свободного демократического порядка в духе Основного закона;
* обладает специальным уровнем подготовки и т.д.

Назначение служащих на должность осуществляется после подтверждения их пригодности к государственной службе в результате сдачи экзаменов. Если возраст служащего не пре­вышает 32 лет, он может быть назначен на должность только после успешного прохождения испытательного срока. Назна­чение допускается только на начальную должность.

Для подтверждения профессиональной пригодности слу­жащему предоставляется возможность пройти испытательный срок, который в целом не может превышать 5 лет. Назначение на государственную службу пожизненно производится только после успешного прохождения испытательного срока и дости­жения 27-летнего возраста.

Получение соответствующих должностей возможно при выполнении ряда условий в зависимости от ранга. Для прохо­ждения службы нижнего уровня требуются: успешное оконча­ние основной общеобразовательной школы или признанный равноценным уровень образования; подготовительная практи­ка по будущей специализации. Для среднего уровня требуются, по меньшей мере: окончание реального училища; подгото­вительная практика в течение одного года; сдача экзамена. Для прохождения службы повышенного уровня необходимы: школьное образование, дающее право на поступление в выс­шую школу; подготовительная практика к занятию должности в течение 3 лет; сдача экзамена на право службы в этой долж­ности. Наконец, для прохождения службы высшего уровня требуются: окончание высшей школы; подготовительная пра­ктика к занятию должности в течение минимум 2 лет; сдача экзамена на право прохождения службы.

Для занятия общей административной должности изучение юридических наук (частное или публичное право), а также экономических, финансовых и общественных наук признает­ся равноценным. (2, стр. 238-239).

Важнейшим принципом государственной службы во Франции является конкурс. Существует три основных вида проведения конкурсов: "внешний" - для лиц, имеющих определенные дипломы; "внутренний" - для чиновников, имеющих стаж государственной службы; смешанный, совмещающий два предыдущих. Закон от 13 июля 1983 года определяет конкурс как способ распределения ограниченного количества должностей на основании экза­менов или проверок. Конкурс проводит независимый коллегиальный ор­ган - жюри, который классифицирует кандидатов по их заслугам для по­следующего назначения на должности. Жюри образует государственный орган, обладающий полномочиями назначать на должности. Характерно, что жюри дает лишь рекомендацию для занятия той или иной должности, окончательное решение принимается органом или лицом, объявившим конкурс. Лицо, получившее назначение, не приобретает автоматически статус чиновника, а получает должность стажера, лишь по истечении ис­пытательного срока происходит назначение на постоянную службу. За­конность проведения конкурсов контролирует административный судья. Любой участник конкурса может обжаловать его результаты в админист­ративном суде.

Принцип конкурсного отбора является основным во французской го­сударственной службе, но не единственным. Внеконкурсные процедуры набора персонала включают следующие: использование списков пригодности, проведение профессиональных экзаменов, и даже произвольный отбор. Есть перечень высших должностей, назначение на которые производится по решению правительства. В сущности это так называемые политические должности – генеральный секретарь правительства, директор центральной администрации, префект, посол и т.д. Этот перечень не является исчерпывающим и может дополняться правительством с согласия суда. (5, стр. 75-76)

Приобретая после всех изложенных процедур статус так назы­ваемого карьерного чиновника, человек входит в своего рода "касту". Теперь он, как правило, будет работать на госслужбе, постепенно поднимаясь по ступеням классов и рангов. Откры­вающиеся перед чиновником перспективы карьеры — один из главных с точки зрения привлекательности атрибутов системы закрытой госслужбы. Чиновник может быть откомандирован в другое учреждение, международную или даже частную организацию на срок до 5 лет, но при этом он не теряет права на продвижение и пенсию. Другое дело, если его выводят из шта­та после истечения срока откомандирования либо переводят в так называемый резерв. Этот последний статус обычно связан с болезнью либо иными личными обстоятельствами и может быть предоставлен по просьбе чиновника. Если же после течения срока перевода в резерв он трижды отказался от предложенных должностей,- то с согласия паритетной администра­тивной комиссии он может быть уволен с госслужбы. (2, стр. 218).

**4. Денежное содержание государственных служащих**

В системе гарантий для государственных служащих важное значение имеет денежное содержание. Под денежным содержанием государствен­ного служащего имеется в виду должностной оклад, надбавки к нему, а также различные премии по результатам служебной деятельности.

Чтобы повысить заинтересованность государственных служащих в качественном выполнении своих обязанностей, необходимо размер их денежного содержания поставить в зависимость от результатов труда и повышения уровня своей компетентности. В связи с этим возникает задача разработки соответствующих нормативных документов, определяющих критерии и процедуру оценки, а также размеры вознаграждения за эффективность служебной деятельности. В развитых странах этим вопросам уделяется самое пристальное внимание.

Одним из факторов успешного функционирования системы вознаграждений за результаты деятельности вступает её связь с кадровой политикой и направленность на решение тактических и стратегических задач, стоящих перед ведомством и структурными подразделениями. Отмечается также важность проявления осторожности - с тем, чтобы обеспечить правильное соотношение между необходимостью улучшения показателей и сохранением тех ценностей, которые характеризуют госслужбу.

Ключевой проблемой при построении системы вознаграждения за результаты деятельности является способ определения целей и уровня, на котором они устанавливаются. Различные министерства и ведомства стран Европы используют самые различные подходы к формулированию целей, на достижение которых направлены системы вознаграждения госслужащих. На­пример, развернутые цели сформулированы в Главном управлении граж­данской службы Великобритании. К ним отнесены:

* дифференциация вознаграждений исходя из относительного вкла­да, в частности для поощрения высокого уровня квалификации и исполне­ния обязанностей;
* значительный размер вознаграждений лучших работников;
* вознаграждение и стимулирование непрерывного повышения квалификации;
* конкуренция на рынке, но целевое планирование средств;
* своевременное увеличение зарплаты на основании увязанных с рынком целевых ориентиров;
* оказание поддержки в усилении открытости государственной службы при повышении взаимодействия с частным и государственным секторами;
* нацеленность процесса развития на управление эффективностью служебной деятельности;
* оказание поддержки в развитии более диверсифицированной ра­бочей силы;
* повышение прозрачности и степени понимания системы. (8,стр. 149-153)

При выборе показателей премирования важное внимание уделяется не только результатам деятельности, но и поведению при исполнении должностных обязанностей, например, инициативности, готовности к принятию решений, коммуникабельности, организаторским способностям, а также умению руководить командой.

Степень эффективности служебной деятельности может считаться особой, если служащий (руководитель) приложил особые усилия, выхо­дящие за рамки обычных (работа, ориентированная на экономию затрат, потребителя); принял на себя дополнительные обязанности, помимо обычных, или принимал участие в специальных проектах; хорошо справ­лялся со своими обязанностями, несмотря на неукомплектованность пер­соналом; в течение достаточно длительного срока исполнял чьи-то обя­занности.

Введение систем вознаграждения предполагает наличие премиально­го фонда. В связи с этим возникает вопрос о его размере, о проценте вы­плачиваемых премий госслужащим за результаты служебной деятельно­сти. Если оплата по эффективности труда будет слишком низкой, то она не сыграет той стимулирующей роли, на которую рассчитана система возна­граждений. При слишком высокой части оплаты труда за результаты дея­тельности в общем размере вознаграждения подрывается значение базовой заработанной платы (оклада) за сложность выполняемой работы.

В Германии в соответствии с постановлением правительст­ва общее количество премий и надбавок по эффективности труда, назна­чаемых нанимателем в течение календарного года, не должно превышать 15% от общего оклада гражданских и военнослужащих. При этом выплата надбавок ограничена во времени и в случае низкого уровня эффективности отменяется. Кроме того, премии и надбавки по эффективности не учиты­ваются при определении размера пенсии служащих. Введены и ограниче­ния на размеры премий и надбавок. Так, размер премии по эффективности труда не должен превышать основного оклада, а размер надбавки - 7% ок­лада.

Во Франции служить государству очень почетно, но необходимо также обеспечить работникам достойный уровень жизни, а также гарантировать им социальную защиту от тех же видов риска, что определяется общим режимом социальной защиты наемных работников. В связи с этим к заработной плате государственных служащих установлены обязательные компенсации и выплаты, не входящие в систему социальной защиты других категорий чиновников. Сюда относятся: надбавка за место проживания, имеющая целью компенсацию более высокой стоимости жизни в различных регионах, семейная компенсация, размер которой зависит от количества детей, находящихся на иждивении служащего, а также обязательные семейные пособия, включающие различные виды пособий на детей (пособие к началу учебного года, пособие на образование детей), пособие на жилье. (7, стр. 48)

Представляет интерес шкала заработных плат в США, включенная в свод законов США и представляющая собой таблицу, где по вертикали определены ступени государственного служащего, а по горизонтали стаж его службы, поэтому уровень заработной платы возрастает по диагонали.

В США основным видом стимулирования государственных служа­щих являются денежные выплаты. Как правило, они состоят из двух частей: заработной платы, выплачиваемой за выполненную работу, и допол­нительных льгот. Кроме того, существует целая система моральных стимулов.

Минимальная заработная плата устанавливается с учетом среднего уровня оплаты труда в частном секторе. Разрыв в уровне оплаты служащих высших и низших варьируется в пределах 1:7- 1:12 в разных странах.

Продолжительный стаж работы поощряется увеличением длительно­сти оплачиваемого отпуска (дополнительная неделя за 7-10 лет службы). Дополнительные дни отпуска или премиальные выплачиваются также за сверхурочную работу. Используются и другие подходы к мотивации государственных служащих: это может быть гибкий график рабочего времени, дающий работнику право распоряжаться частью своего рабочего времени, но не в ущерб делу; торжественное вручение премий, ценных подарков отличившимся и т. д.

**Заключение.**

Главным методом построения государственной службы и со­ответствующей кадровой политики в развитых странах является должностная квалификация с четкими стандартами в отношении объема обязанностей должностных лиц каждого класса и квалификационных требований, к ним предъявляемых. Обязательным условием занятия административных должностей является сдача соответствующих экзаменом и прохождение конкурса. В ходе конкурса важное значение имеют результаты ежегодных аттестаций служащих их вышестоящим начальником. Периодические аттестации, экзамены и конкурсы представляют собой неотъемлемый элемент карьеры за­падного чиновника. Основную массу ото­бранных таким способом кандидатов традиционно составляют выпускники нескольких ведущих учебных заведений страны (в Англии — Оксфордского и Кэмбриджского университетов, во Франции — нескольких престижных государственных училищ).

Принципиально важно то, что в большинстве развитых стран отбор кандидатов на административные должности и продви­жение по службе контролируются специальными органами, не­зависимыми от узкополитических и ведомственных интересов. Например, в США для федеральной гражданской службы — это главное управление кадров. (4, стр. 433-434)

Среди основных характеристик процесса подготовки управ­ленческой элиты в развитых странах можно назвать следую­щие:

1. Тщательный отбор кандидатов.
2. Небольшое количество отбираемых кандидатов. Причем лишь часть этих кандидатов выдержива­ет все испытания.

3. Основной акцент в процессе обучения элиты делается не на специальные теоретические знания, а на приобретение на­выков управления большими организациями, развитие способ­ности точно анализировать практические проблемы и разраба­тывать стратегию их решения.

Основным прин­ципом, определяющим общий уровень оплаты труда госслужа­щих в развитых странах, является соответствие такой оплаты вознаграждению за эквивалентный труд в частном секторе. Сле­дование этому принципу позволяет обеспечивать чиновникам достойный по национальным меркам уровень жизни и таким образом удерживать в госаппарате квалифицированные кадры.

Таким образом, анализ и обобщение международного опыта свидетельствует, что система работы с кадровым резервом государственных гражданских служащих в общегосударственном масштабе представляет собой по существу систему подготовки, отбора и продвижения по государственной службе в данной стране. Это, так сказать, формирование резерва в широком смысле слова, как определенной социально-профессиональной группы или слоя общества.

**Список использованной литературы.**

1. Гимаев И.Р. Государственная гражданская служба Российской Федерации в условиях административной реформы. Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2006.

2. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. –М.: Дело, 2000.

3. Государственная служба в зарубежных странах. Сборник. – Уфа: РИО БАГСУ, 1995.

4. Игнатова В.Е. Государственная служба: учебник – М.: ИКЦ «Март», 2004.

5. Литвинцева Е.А. Государственная служба в зарубежных странах.- М.: Изд-во РАГС, 2004.

6. Халиков М.И., Галиуллин Т.Т. Зарубежный опыт государственной службы: учеб. пособие. – Уфа: БАГСУ, 2007.

7. Вопросы управления для руководителей органов исполнительной власти, 2006 г. №5

8. Государственная служба, №2, 2006 г.

9. Государственная служба, №4, 2005 г.

10. Государственная служба, №5, 2005 г.

11. Государственная служба, №6, 2005 г.

12. Саламатин Е.Ю. Международный опыт правового регулирования государственной гражданской службы: актуальные вопросы для российских реформ//Международное публичное и частное право-2006-№5