Государственная кадровая политика в системе государственной службы

1. Государственная служба как социальный институт

Как социальный институт государственная служба представляет собой исторически сложившуюся, устойчивую форму организации совместной деятельности лиц, находящихся на службе у государства. В обществе, исходя из его функциональных качеств, действуют самые различные социальные институты – политические, экономические, духовной сферы жизни общества и др. В пределах названной классификации государственная служба относится к политическим институтам.

Государственная служба тесно связана со всеми другими институтами общества. Следует особо подчеркнуть связь государственной службы с институтом права. Государственная служба только тогда выполняет социальную функцию, когда строится на правовой основе, является по существу не только социальным, но и государственно-правовым институтом.

Выступая элементом общественной структуры, государственная служба имеет ряд особенностей, присущих ей как социальному институту. Во-первых, она представляет только свойственную ей сферу профессиональной деятельности. Всем своим содержанием, формами и методами эта деятельность направлена на обеспечение исполнения полномочий государственных органов. Во-вторых, как связующее звено между государством и гражданином государственная служба призвана защищать права и интересы граждан. Конституционное положение о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, выступает определяющим стержнем в деятельности государственных служащих независимо от служебного статуса. В-третьих, государственная служба как общественное явление представляет собой нечто большее, чем деятельность государственных служащих и органов управления. Это и своеобразная форма отражения общественных связей и отношений, показатель степени гуманности, человечности, существующих в обществе порядков. В-четвертых, государственная служба не просто отражает общественные связи и отношения. Она имеет социальную ориентацию, направленную на приближение конституционного идеала правового, демократического государства к объективной реальности. В-пятых, государственная служба не только правовая, но и этическая система. Формируя правосознание граждан, она вместе с тем выступает показателем должной морали, моральных ценностей, ориентирует государственных служащих и граждан на соблюдение моральных норм, правил человеческого общения.

Государственная служба представляет собой профессиональную сферу деятельности государственных служащих как особой социальной группы общества.

Ведение государственных дел установлено как общая для институтов выборной власти и государственной службы функция, на участие в исполнении которой имеет право каждый гражданин. При этом избранные лица, равным образом и государственные служащие, осуществляя функции по ведению государственных дел, осуществляют не свое собственное, личное право, а совокупное, точнее публичное, право всех граждан государства. Избранные народом должностные лица, равно как и поступившие на государственную службу граждане, выступают в таком случае доверенными народа. Государственная служба – публичный институт реализации конституции, законов и функций государства. Она формируется как система нормативно установленных государственных органов – служб, надзоров, агенств и т.п. для профессионального исполнения и обеспечения полномочий органов государственной власти и управления. Институт функциональных административных служб, имеющий не политический, а юридический характер, призван обеспечивать, гарантировать осуществление государственных задач.

Государственная служба обеспечивает реализацию политических программ, законов. Государственная служба – это система госорганов (служб, надзоров, агентств и т.д.), исполняющих административные функции по предметам ведения, входящих структурно в состав министерств, ведомств, подразделений, исполняющих административные функции.

Какова бы ни была сущность общественного строя, эффективность государства зависит, прежде всего, от работы государственного аппарата.

При смене правительств, при роспуске парламента публичные службы, профессионально и непрерывно обеспечивая исполнение конституции, законов, удерживают законопорядок во внутри- и внешнегосударственных отношениях. Состав функций, исполняемых в административном порядке, должен иметь соответствующее закрепление в статусе соответствующего рода госслужбы.

Государственная служба как термин имеет собирательный характер, обозначая совокупность различных видов (гражданской, военной и правоохранительной), различных уровней (республиканского, регионального, местного) службы.

Содержательную деятельность каждого вида государственной службы определяет его базовая функция. В обобщенном виде функции единого целостного института госслужбы можно изложить следующим образом.

Основная функция госслужбы – управление в процессе (во времени и пространстве) как служение государству, обществу в целях обеспечения законности и правопорядка, стабильности и развития.

Госслужба – это ведение государственных дел в органах всех ветвей власти: законодательной, исполнительной и судебной. Управляя государственными делами во всех разделениях государственной власти, государственная служба придает им правовую общность, чем способствует единству государственной власти, правовому характеру государства. Отсюда особую важность представляет привлечение на государственную службу квалифицированных специалистов, честных, порядочных людей, с устойчивой системой моральных ценностей.

2. Совершенствование государственной кадровой политики в системе

государственной службы

государственный служба кадровый политика

Под государственной кадровой политикой понимается общенациональная стратегия формирования, развития, востребованности и рационального использования профессионального потенциала общества, кадров.

Государственная кадровая политика – одно из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования всего трудового потенциала страны. Важнейшей функцией государства при реализации его руководящей роли в кадровой политике является оптимальный подбор и расстановка кадров, их развитие, создание условий для поддержания необходимого профессионального уровня во всех сферах жизни.

Государственная кадровая политика охватывает совокупность социально-экономических и политических задач, решение которых осуществляется на правовой основе.

Государственная кадровая политика затрагивает все категории работающих, но для работников частных предприятий, общественных организаций, для занятых на государственных предприятиях и организациях, она не может быть столь же императивной, как для государственных служащих в органах власти.

Государственная кадровая политика в системе государственной службы направлена на формирование высокопрофессионального и обладающего качествами общественного служения состава государственных служащих, формирование действенных механизмов, обеспечивающих рациональное использование их возможностей в интересах эффективного и профессионального государственного управления.

Укрепление государственных органов власти и управления требует внедрения научного подхода, технологизации кадровых процессов в системе госслужбы, которые невозможны без глубокого анализа качественного состава чиновничества, состояния реализации государственной политики, условий ее существолвания, факторов, влияющих на стабильность кадрового состава, его профессионализм и ответственность.

Можно считать, что к настоящему времени в количественном плане кадровый корпус в основном сформировался. На начало 2004 г. численность работников, занятых в органах государственного управления составляла 70 936 человек. Их них работало в органах управления на республиканском уровне 7102 человека (10%), на областном уровне – 12639 человек (18%), на районном (городском) уровне – 37428 человек (53%). В госаппарате нашей страны работает 52,8 тысячи управленцев ‑ 1,3% от занятого населения.

Формирование управленческого кадрового потенциала государственного аппарата разных уровней – процесс длительный и поэтому не может развиваться автоматически. Он может быть продуктивным, если будет осуществляться на базе научно обоснованной стратегии государства, ориентированной на кадровое обеспечение государственной службы – государственной кадровой политики, рассчитанной на длительную перспективу.

Кадровая политика государственной службы – это деятельность органов власти, их руководителей, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами.

Основные цели, принципы и приоритеты государственной кадровой политики, а также нормативно-правовые, научно-методические, информационно-аналитические, организационные и материально-технические механизмы их реализации в системе государственной службы в Республике Беларусь определяются государственной кадровой политикой Республики Беларусь.

Работодателем государственных служащих является государство.

Основные направления кадровой политики в системе государственной службы включают в себя:

* выработку стратегических направлений в развитии госслужбы с учетом тенденций и перспектив развития общества и государства и в интересах личности;
* установление системы обеспечения госслужбы надежными, профессиональными специалистами, которые в своей повседневной профессиональной деятельности не только могли бы выполнять стоящие перед ними задачи, но и своим поведением способствовали бы росту уважения и авторитета органов государственного управления и государства в целом, добиваясь понимания и поддержки народа;
* создание необходимых социальных и материальных условий деятельности, а также правового регулирования в соответствии с нормами законодательства, контроля за выполнением должностных функций, исключая всякую возможность нарушений трудовой дисциплины, злоупотреблений служебным положением и коррумпированности госаппарата;
* поддержание в коллективах государственных органов такого морально-психологического климата, который бы не только обеспечивал эффективное выполнение обязанностей по госслужбе, но и способствовал бы развитию позитивных личностных качеств работников, формировал бы рациональные служебные отношения;
* создание и обеспечение надлежащего функционирования системы подготовки и повышения квалификации персонала госаппарата, формирование условий для творческого роста на рабочем месте;
* определение порядка и регулирования процесса подбора, перемещения, продвижения, оценки, стимулирования и ответственности госслужащих;
* развитие системы профессиональной ориентации молодежи и воспроизводства элиты для государственной службы, обладающей качествами государственного служения;
* открытости государственной кадровой политики в государственной службе.

Основными принципами государственной кадровой политики в системе государственной службы являются:

* научная обоснованность потребности количественных и качественных характеристик состава государственных служащих;
* гибкость и высокая адаптивность системы профессиональной подготовки государственных служащих;
* нормативный характер и единство требований к кадровым технологиям;
* поступление на государственную службу на условиях состязательности и равенства требований для всех участников;
* целенаправленное управление должностным ростом и развитием профессиональных качеств государственных служащих;
* формирование и востребованность кадрового резерва;
* объективность оценки деятельности государственных служащих.

Государство как единственный работодатель государственных служащих предъявляет необходимые требования к их квалификации и способностям, поведению на службе и вне ее, включая вопросы служебной этики, отношения к политике, к качеству исполнения ими обязанностей в соответствии с государственными должностями.

Суть государственной кадровой политики состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на государственной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий по реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечение на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти.

Главной целью государственной кадровой политики на госслужбе является формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном, квалификационном и деловом отношении позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие государственного аппарата.

Кадровое обеспечение – это активная социально-ориентированная деятельность по реализации мер организационного, образовательного, экономического, управленческого характера, направленная на удовлетворение потребностей госорганов в кадрах определенной специализации и квалификации; система целенаправленных кадровых процессов по прогнозированию, планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебного продвижения.

Механизм кадрового обеспечения госслужбы включает систему нормативных, документально признанных принципов, форм, методов, а также порядок осуществления кадровой деятельности во имя соответствующих целей.

Система государственно-административного управления функционирует через интеллектуальную и практическую деятельность людей, профессионально занятых в госаппарате.

Профессиональная культура госслужащих вычленима лишь в абстракции. В реальности она вплетена в различные другие культуры госслужащего: политическую, правовую, информационную, нравственную, которые в свою очередь связаны с культурой общества. Системный подход к профессиональной культуре государственного служащего позволяет увидеть структуру профессиональной культуры управления, состоящую из таких важных компонентов, как: политическая культура, правовая культура, нравственная культура, собственно управленческая как технологический компонент – т.е. профессионализм.

Государственная служба как социально-нравственный институт имеет важное идеологическое значение. Она носитель государственной идеологии.

Сегодня авторитет государственной власти напрямую зависит от нового уровня и содержания государственной службы как института профессиональных управленцев.

Модель профессионально-психологической подготовки государственного служащего можно представить в виде трех блоков.

1. Что должен знать специалист;
2. Что должен уметь специалист, какими навыками должен владеть;
3. Какими способностями, личностными свойствами должен обладать специалист.

Специфика профессиональной деятельности государственного служащего состоит в том, что в процессе ее осуществления реализуются функции и полномочия государственных органов власти. Фигура государственного служащего должна быть привлекательна для потребителей услуг органа власти – других органов государственной власти, органов местного самоуправления предприятий и организаций, населения.

Формирование особой морали государственных служащих обусловлено двумя факторами – потребностью государства в оптимально функционирующем механизме принятия и исполнения властных решений и потребностью общества в осуществлении связей между ним и верхушкой государственной власти.

Принадлежность личности к некоторому социальному объединению налагает на нее свои дополнительные нравственные обязанности, которые отражают общественные требования к данному объединению. Главными качествами государственных служащих должны быть лояльность, профессионализм, нравственность.

Сегодня в литературе этические нормы государственных служащих разделяются на три основных блока: нормы общечеловеческого характера, нормы внутриаппаратного поведения и нормы разрешения служебных конфликтов.

Нормы общечеловеческого характера – честность, доброжелательность, уважение к личности, скромность и т.д. – регулируют практически весь спектр служебных отношений, но в особенности они значимы для регулирования отношений между государством и обществом, государственным аппаратом и гражданами.

Нормы внутриаппаратного поведения – дисциплинированность, коммуникабельность, умение хранить государственную тайну, лояльность и т.д. – регулируют отношения между государственными служащими внутри государственного аппарата, а также между государственными служащими и государственным аппаратом.

Нормы разрешения служебных конфликтов – отсутствие экстремизма, умение находить компромисс и т.д. – помогают не только в принятии решений, но и в их реализации.

Совокупность всех перечисленных выше норм является критерием оценки профессиональной пригодности человека к государственной службе как виду деятельности. А для самого государственного служащего эти нормы выступают как ориентир в решении возникающих по ходу деятельности нравственных проблем.

Интересы общества, отечества и государства являются основополагающим принципом, высшим критерием этики и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего.

Нравственное поведение государственного служащего не может складываться по формуле «все, что не запрещено законом, разрешено». Деятельности государственной службы необходимым является, следовательно, не только должностное, но и моральное регулирование. Никакая формальная процедура, никакое нормативное положение не отменяют моральных оценок и решений, основанных на нормах нравственности.

Исследователи государственной службы неоднократно отмечали, что за последние 20-30 лет окружающая среда государственного управления претерпела значительные изменения. Новые социально-экономические условия, позволившие говорить о переходе от индустриального к информационному обществу, серьезные изменения в мировоззрении – все это не могло не отразиться и на взаимоотношениях общества и государства, и на понимание задач и принципов государственного управления.

Одной из важнейших движущих сил многочисленных реформ государственной службы, проводившихся в Западных странах в последние десятилетия, стали возросшие требования со стороны общества к эффективности работы государственных органов и качеству предоставляемых ими услуг. С одной стороны – это использование в государственном управлении принципов и методов коммерческого менеджмента, а с другой стороны – к внедрению мер, направленных на улучшение образа государственных служащих в глазах граждан.

Проводилась разработка целого комплекса мер, направленных на улучшение морального климата государственного управления и повышения доверия населения к государственным органам. Были созданы стандарты поведения государственных служащих, был упрощен доступ к информации, хранившейся в государственных органах, были частично раскрыты сведения о доходах государственных служащих. Со временем эти и многие другие мероприятия составили особое направление государственного управления – управление административной этикой.

Административная этика изучает все моральные аспекты деятельности государственных служащих и руководителей и включает четыре компонента.

1. Ценности – убеждения, мнения, отношения людей, групп и общества к таким понятиям, как свобода, справедливость, честность, лояльность, нейтральность, ответственность и др.

2. Стандарты и нормы – принципы, определяющие действия людей и служащих для руководства и контроля за из поведением (законы, кодексы, правила).

3. Внешняя среда – условия, в которых протекает деятельность государственных служащих (политические, социальные, культурные).

4. Поведения – различные формы деятельности государственных служащих, ориентированные на ценности данного общества или отдельных групп, в рамках определенных стандартов и норм.

Соответственно управление административной этикой – это определение того, что является должным поведением для государственных служащих, разработка связанных с этим стандартов и правил поведения, а также создания процедур по их реализации.

Административная этика уже достаточно давно считается в Западных странах одним из важнейших способов противодействия коррупции. Разработка и совершенствование стандартов стали почти обязательной составляющие реформ государственной службы. Управление административной этикой включено в состав учебных курсов крупнейших учебных заведений, занимающихся подготовкой государственных управленцев.

На сегодняшний день в Республике Беларусь не удается решить, несмотря на целый ряд нормативных актов, многие существующие проблемы государственной службы, в том числе и коррумпированность чиновников. Коррупция стала привычным явлением в жизни граждан и общества – это с одной стороны, а с другой – одной из основных угроз национальной безопасности, сохранения и развития выраженного социального неравенства вопреки усилиям государства.

Подобные проблемы в странах Запада во многом решаются в рамках управления административной этикой.

Следует отметить, что в Республике Беларусь сходное с западным понимание общих принципов, на которых должна строиться государственная служба, чтобы преодолеть неэффективность аппарата и недоверие граждан. Это выражается в обеспечении правовыми нормами открытости системы государственной службы непосредственно и через органы средств массовой информации, ее функционирование как демократической государственной службы; прозрачность принимаемых государственными органами решений, затрагивающих права и законные интересы граждан, включая участие граждан в процессе подготовки этих решений; этичность, наличие норм и правил поведения государственного служащего, ответственного за выполнение должностных обязанностей.

3. Государственная служба в Республике Беларусь

Содержанием государственной службы является обеспечение исполнения полномочий органов государственного аппарата, осуществление государственных функций. Существенным для государственной службы является, таким образом, деятельность связанная с осуществлением исполнительной власти.

Государственная служба имеет ряд специфических признаков, определяющих ее качественное своеобразие.

До 1993 года все служащие государственных организаций законодательством и на практике признавались государственными служащими. Таким образом, существовало широкое понимание государственной службы. В настоящее время правовые акты исходят из узкого понимания, когда служащими государственного аппарата (государственными служащими) являются лишь те, кто согласно законодательству занимает определенную должность в строго определенных государственных органах.

Принципы государственной службы указывают на основополагающие положения, существенные ее характеристики, обуславливающие функционирование государственных органов, устойчивость государственно-правового регулирования государственно-служебных отношений. Принципы государственной службы обусловлены существованием принципов функционирования государства. В этой связи они объективны и должны быть научны, поскольку их нельзя выдумать, их нужно выявить и в законодательном порядке закрепить. Законодательство Республики Беларусь о государственной службе представляет собой правовой массив, состоящий из Конституции Республики Беларусь, Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003г. и значительного числа подзаконных актов.

Созданная правовая основа службы в государственном аппарате существенно отличается от той, которая имелась раннее, до образования республики в суверенное государство, и отличается тем, что: более полно регламентирует организацию службы в органах государственной власти, существенно повышена роль закона, предусмотрена реализация идей правового государства, усовершенствована система руководства службой в органах государственного аппарата.

Совокупность правовых норм, регламентирующих службу в государственном аппарате, представляет собой системное образование, состоящее из нескольких групп правовых источников государственной службы. Кроме того, государственную службу, в той или иной части, регламентируют отрасли трудового, пенсионного, уголовного и иного законодательства.

Под государственной службой понимается профессиональная деятельность лиц, занимающих государственные должности, осуществляемая в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий и (или) обеспечения выполнения функций государственных органов.

Государственная служба основывается на принципах: верховенства Конституции Республики Беларусь, служение народу, законности, приоритета прав и свобод человека и гражданина, гарантий их реализации, гуманизма и социальной справедливости, единства системы государственной службы и ее дифференциации исходя из концепции разделения власти на законодательную, исполнительную и судебную; гласности, профессионализма и компетентности государственных служащих, подконтрольности и подотчетности государственных служащих, персональной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение ими своих служебных обязанностей, добровольности поступления граждан на государственную службу, равного доступа граждан к любым должностям в государственной службе и продвижения по государственной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой, стабильности государственной службы в целях обеспечения преемственности власти, экономической, социальной и правовой защищенности государственных служащих.

Государственный орган – образованная в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, иными законодательными актами организация, осуществляющая государственно-властные полномочия в соответствующей сфере (области) государственной деятельности.

Государственная должность – должность, предусмотренная Конституцией Республики Беларусь, Законом «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003г. и иными законодательными актами, либо должность, учрежденная в установленном законодательством порядке как штатная единица государственного органа с определенным для занимающего ее лица кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа. Должности, включенные в штатное расписание государственного органа в целях технического обслуживания и обеспечения деятельности этого органа в соответствии с перечнем, определяемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им государственным органом, не относятся к государственным должностям. Согласно приложению к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17.10.2003 г №123 определен перечень должностей работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов, не относящихся к государственным должностям. Это: начальник (заведующий), его заместитель, осуществляющие только техническое обслуживание и обеспечивающие деятельность государственного органа; начальник (заведующий), его заместитель хозяйственного, административно-хозяйственного отдела и других структурных подразделений с аналогичными функциями; заведующий: архивом, канцелярией, машинописным бюро, экспедицией, хозяйством, складом, научно-технической библиотекой; старший; инспектор, статистик, корректор, диспетчер, кассир, инкассатор; секретарь: приемной руководителя государственного органа, суда, прокуратуры и его заместителей; секретарь: приемной руководителя структурного подразделения государственного органа и его заместителей; секретарь: судебной коллегии, судебного заседания, суда; секретарь-референт, референт; стенографист, секретарь – стенографист, машинистка всех категорий, секретарь — машинистка; делопроизводитель, архивариус, кладовщик, экспедитор; оператор: копировальных и множительных машин, электронно-вычислительных машин, связи; светокопировщик, стеклографист, телеграфист, телефонист всех видов связи; комендант, курьер, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, лифтер, рабочий (всех профессий), сторож (вахтер); водитель автомобиля (всех типов и марок); руководители, специалисты, другие служащие и рабочие автобаз (гаражей) и других организаций (структурных подразделений), обслуживающих государственные органы.

Каждой государственной должности соответствуют определенные классы государственных служащих.

Государственным служащим является гражданин Республики Беларусь, занимающий в установленном законодательством порядке государственную должность, наделенный соответствующими полномочиями и выполняющий служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования.

Для государственных служащих устанавливается высший класс и 12 классов, из которых 12-й является низшим.

Право на поступление на государственную службу имеют граждане Республики Беларусь, достигшие восемнадцатилетнего возраста, владеющие государственными языками Республики Беларусь и отвечающими иными требованиям, установленными законом «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003г. №204-3 и иными законодательными актами. При поступлении на государственную службу, а также при ее прохождении не допускаются какие-либо ограничения и (или) преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, социального происхождения, имущественного положения, отношения к религии, убеждений, а также принадлежности к политическим партиям и иным общественным объединениям, за исключением случаев, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь.

Гражданин не может быть принят на государственную службу в случаях:

* признания его недееспособным или ограниченно дееспособным;
* лишения его судом права занимать государственную должность в течение определенного времени;
* наличия подтвержденного медицинским заключением заболевания, входящего в утвержденный Правительством Республики Беларусь перечень заболеваний, препятствующий исполнению служебных обязанностей;
* отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственные секреты, если исполнение служебных обязанностей по государственной должности, на занятие которой он претендует, связано с использованием таких сведений;
* несоответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к гражданам для занятия соответствующих государственных должностей;
* близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, родные братья, сестры, а также родители, дети, родные братья и сестры супругов) с государственным служащим, если их служебная деятельность будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому,
* отсутствия гражданства Республики Беларусь;
* представления заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;
* не предоставления декларации о доходах и имуществе или умышленного внесения в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений;
* увольнения государственного служащего за систематическое неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за распитие спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время до истечения двух лет со дня увольнения за такие действия.

Гражданину по его просьбе представляется в письменной форме информация о починах отказа в принятии на государственную службу.

Вступление в государственную должность, осуществление полномочий для отдельных категорий государственных служащих могут быть обусловлены принесением присяги. Государственные должности, для осуществления полномочий по которым необходимо принесение присяги, а также текст соответствующей присяги определяются законодательным актами.

Для государственных служащих создаются надлежащие условия для повышения квалификации и переподготовки, включая при необходимости получение в установленном порядке второго высшего или иного специального образования в соответствующих учреждениях образования, а также в виде стажировки и самообразования. Результаты повышения квалификации и переподготовки являются одним из оснований для продвижения государственного служащего по службе.

Государственные служащие в целях определения объективной оценки их практической деятельности, уровня профессиональной подготовки, правовой культуры и служебной перспективы проходят аттестацию (положение о проведении аттестации государственных служащих утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 06.11.2003 №489).

Предельный возраст пребывания на государственной службе государственных служащих составляет шестьдесят пять лет. В случаях, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, иными законодательными актами, для отдельных категорий государственных служащих не устанавливается или может быть установлен иной предельный возраст пребывания на государственной службе.

В законе «О государственной службе в Республике Беларусь» зафиксированы правовые положения государственного служащего, обязанности государственного служащего, ограничения, связанные с государственной службой, ответственность за нарушение законодательства о государственной службе, а также материальное и социальное обеспечение государственных служащих.

Эффективная организация современной государственной службы в органах государственного аппарата зависит не только от уровня разработанности кадровой проблематики, но и от уровня решения комплекса организационно-управленческих задач, правового их обеспечения.

Несмотря на различные подходы административно-правового регулирования государственной службы, о чем свидетельствует и практика зарубежных государств, остается важным единый критерий – образцовое выполнение служебных обязанностей государственными служащими, что в свою очередь, предполагает постоянное повышение уровня личной профессиональной квалификации.

Государственная служба в любом государстве должна соответствовать основным принципам: служения народу, законности, справедливости, стабильности, и что немаловажно, профессионализму и компетентности государственных служащих, выполнению ими своих обязанностей.