

Секция «Государственная политика и государственное управление: проблемы и практики»

## **ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: УСЛОВИЯ И ЗАДАЧИ**

**Научный руководитель – Бурда Михаил Александрович**

***Костенко Варвара Николаевна***

*Студент (бакалавр)*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте  
Российской Федерации, Институт общественных наук, Москва, Россия

*E-mail: kostvarnik3066@gmail.com*

## **ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: УСЛОВИЯ И ЗАДАЧИ**

***Костенко В.Н.***

*Студент*

*Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте  
Российской Федерации*

*kostvarnik3066@gmail.com*

Система государственного управления в РФ на новом этапе её развития постепенно трансформировалась с учётом возникающих проблем, мировых тенденций изменения традиционных бюрократических систем и личных инициатив высших руководителей.

Сегодня тема реформирования государственного управления является одной из самых актуальных, однако её реализация открывает комплекс дополнительных задач. Главными направлениями деятельности правительства сегодня являются: улучшение эффективности работы гос. служащих, установление единых стандартов по оценке кадров (путём внедрения электронной системы контроля), стимулирование к достижению реальных результатов работы, и преодоление «профессиональной неграмотности» гос. служащих<sup>[1]</sup>.

Основным инициатором проведения масштабного реформирования является президент В.В. Путин, подписавший новый указ "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы"<sup>[5,6]</sup>. Также существует специальная правительственная комиссия по проведению административной реформы, разрабатывающая планы её осуществления.

Рассматривая текущую ситуацию по работе над реформированием системы, стоит отметить условия, в которых правительство вынуждено работать. Во-первых, на смену бюрократических подходов приходят идеи построения нового государственного управления (New public management), рассматривающих государство как систему сервисных функций<sup>[1,4]</sup>. Во-вторых, внешние факторы заставляют меняться, например: тяжелая экономическая ситуация, неравномерное распределение ресурсов, понижение доверия к власти и др. Все это оказывает значительное влияние на работу правительства.

На пути построения новой системы управления стоит серьезная проблема. Отсутствуют глобальные цели по долгосрочным перспективам. То есть сегодня правительство занимается решением текущих вопросов, пытаясь найти любой действенный механизм, на время удовлетворить (или частично удовлетворить) потребности людей и сделать хороший отчёт за ближайший год. В этом смысле необходимо изменить отношение к реальным

показателям и отказаться от практики искусственного улучшения результатов (при подготовке правительственных докладов).

Зарубежные практики реформирования системы гос. управления остаются противоречивыми. Новый государственный менеджмент применялся на практике ещё в 1980-х, его развитию способствовала книга Д. Осборна и Т. Геблера, которые выдвигали идеи о применении бизнес-технологий управления в государственном секторе. Однако в начале XX века появилась новая концепция Сетевого управления (Networked governance), включающая взаимодействие гражданского общества, бизнеса и государства. Примерно в то же время ООН разработала программу Добросовестного управления (Good governance), предполагающую максимальное участие общества при принятии управленческих решений<sup>[4]</sup>. Другие концепции наряду с обозначенными содержат в себе недостатки. Ожидания от их реализации были явно завышены, в Германии, Франции, США и Великобритании эти модели показали свою неэффективность при решении общественных проблем. Однако сегодня мы можем проследить смешивание различных подходов и концепций в новые переосмысленные теории, нацеленные на достижение максимальных показателей.

Исходя из отечественного и зарубежного опыта реформирования системы гос. управления можно выделить основные цели работы. Во-первых, необходимо разработать главный вектор развития, на который будут ориентироваться не только отдельные министерства и комиссии, но и весь правительственный аппарат. Это необходимо сделать, так как сегодня большинство важнейших решений рассматриваются и принимаются за короткие сроки. Например, пенсионная реформа в России была разработана и принята менее чем за 1 год, в свою очередь в Норвегии подобная реформа обсуждалась около 10 лет<sup>[3]</sup>. Необходимо последовательно принимать любые решения, обсуждать нововведения с гражданским обществом, создавать профильные комитеты, формировать аналитические центры и т. д.

Во-вторых, цифровизация - необходимый этап в совершенствовании работы правительства и всех общественных институтов. Однако многие проекты принимаются в недоработанном виде, гос. служащие испытывают трудности с использованием новых электронных ресурсов<sup>[2]</sup>. Поэтому, необходимо отказаться от принципа цифровизации ради внешней модернизации работы, но выявить только те области, где применение электронных систем действительно необходимо. Например, разработать и внедрить единые показатели эффективности проектов, позволяющих высшим руководителям онлайн контролировать работу нижестоящих органов.

В-третьих, государство должно постепенно перейти на новый этап взаимодействия с обществом. Бюрократические механизмы должны занимать минимальное место, уступая государству - платформе\*. Цель государства в этом случае - создать максимально открытую среду взаимодействия всех общественных институтов и настроить систему гос. управления, поддерживающую и совершенствующую эту платформу.

\*\*\*

Таким образом, потребность в модернизации системы гос. управления сегодня является не только правительственной приоритетной задачей, но и общенациональной. В первую очередь, речь идет о степени вовлеченности в разработку реформы, временных затратах на её подготовку и мотивации правительства к её планированию и осуществлению. Этот вопрос требует консолидации большого количества сил, но только при последовательном движении возможно добиться необходимых результатов, учитывая международную практику, имеющиеся ресурсы и национальные особенности государства.

### Литература

1. Баранов И. Н. Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики применения // Высшая школа менеджмента СПбГУ. Том 10. 2012. No. 1. С. 51-64.
2. Добролюбова Е.И., Южаков В.Н., Александров О.В. Внедрение управления по

результатам в рамках реализации административной реформы в Российской Федерации: на пути к созданию новой модели государственного управления. РАНХиГС. 2014. No. 2. С. 28-47.

3. Ринген Стейн. Народ дьяволов. Демократические лидеры и проблема повиновения. М., 2016

4. Смотрицкая И. И. Стратегические подходы к повышению эффективности институтов гос. управления // Институт экономики Российской академии наук. No 1. 2018. С. 45-60.

5. Правительство России. <http://www.government.ru/>

6. Законодательство РФ. <https://fzrf.su/zakon/o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-službe-79-fz/st-62.php>