

УДК 316.314

**ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ЧАСТЬ
ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЛОРУССКОГО ОБЩЕСТВА:
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

А. Ф. Свиб

доцент кафедры юриспруденции,
кандидат юридических наук, доцент,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

e-mail: asvib@mail.ru

***Аннотация.** Правовая культура государственных служащих является одним из определяющих факторов правовой культуры любого общества и государства, в том числе белорусского. Правовая культура обеспечивает эффективность функционирования белорусского государства. Поэтому качество подготовки кадров государственных служащих постоянно требует совершенствования, поиска новых направлений деятельности.*

***Ключевые слова:** государственная служба, государственный служащий, совершенствование, эффективность, кадровая политика, идеология, профессионализм, совершенствование.*

***Annotation.** The legal culture of civil servants is one of the determining factors of the legal culture of any society and state, including the Belarusian one. The legal culture ensures the effectiveness of the functioning of the Belarusian state. Therefore, the quality of training of civil servants constantly requires improvement, search for new areas of activity.*

***Keywords:** civil service, civil servant, improvement, efficiency, personnel policy, ideology, professionalism, improvement.*

Историко-правовой аспект становления правовой культуры белорусского общества свидетельствует, что государственная служба всегда направлена на обеспечение эффективного функционирования государства, а уровень ее развития напрямую влияет на темпы и результаты преобразований во всех сферах государственной и общественной жизни, поэтому от ее качества и эффективности зависит положение дел в стране. Следует отметить, что совершенствование государственной службы не должно останавливаться на достигаемых результатах, поскольку это постоянный и обязательный процесс, который необходим для укрепления механизма реализации государственно-властных полномочий. При этом невозможно создание какого-либо одного действенного пути совершенствования, поскольку обществу свойственно постепенно меняться, следовательно, меняются привычные ценности и приоритеты, а также законодатель-

ство, что в конечном итоге приводит к необходимости поиска путей решения новых проблем и задач, возникающих при осуществлении государственной службы.

Эффективность государственной службы во многом зависит от ее качественного кадрового состава. Поэтому изначально необходимо осуществлять строгий отбор кандидатов на государственную службу при соблюдении установленных законодательством условий. Так, при отборе кандидатов следует руководствоваться принципом меритократии, согласно которому на должность должен быть назначен наиболее способный человек, независимо от его социального происхождения и имущественного положения. В данном случае целесообразно делать упор на личные и деловые качества потенциального служащего, которые могут быть выявлены в ходе индивидуального или группового собеседования. При этом следует особое внимание обратить на реальное уравнивание в праве доступа на государственную службу женщин и мужчин, т. к. нередки случаи предпочтительного отбора мужчин на государственные должности (особенно высшие).

Одним из требований для лиц, впервые поступающих на государственную службу, является сдача квалификационного экзамена, который проводится с целью установления соответствия уровня их профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной работы в государственных органах. Такой экзамен включает в себя проверку знаний Конституции Республики Беларусь, основ государственной службы в Республике Беларусь, государственной кадровой политики, идеологии белорусского государства, государственного регулирования экономики, делопроизводства. Важно отметить, что правом поступления на государственную службу обладает лицо, владеющее государственными языками Республики Беларусь. Однако на практике при поступлении на государственную службу владение белорусским и русским языками не всегда проверяется. Отсюда случаи невысокой филологической культуры и квалификации государственных служащих, с которыми, к сожалению, приходится иногда сталкиваться. К тому же профессионализм государственного служащего должен обеспечиваться наличием знаний в политической области и умений управленческого характера по специальности, поэтому целесообразно дополнить названный перечень вопросами по основам политики, науки управления и филологии. Особое внимание стоит уделить практическим заданиям. Для определения масштабности и направленности мышления следует добавить задания, не содержащие однозначного ответа. Все это позволит определить уровень профессиональных умений и навыков потенциального кандидата на должность государственного служащего.

Следует отметить, что при оценке качеств кандидата в настоящее время наиболее распространен метод анализа характеристик, предоставляемых из мест учебы или предыдущего места работы. Однако, как справедливо отмечает И. О. Чуприс, при их составлении отмечается формальный подход, который не отражает реальных сильных и слабых сторон характеризуемого лица, его личностных и профессиональных качеств [1]. Иногда имеют место случаи местничества, семейственности, протекционизма. Поэтому единый подход к содержанию характеристик лиц, поступающих на государственную службу и находящихся на ней, позволил бы сформировать их целостный образ как профессионала и личности, создать условия для реального сравнения и оптимального выбора наиболее достойного кандидата.

Повышение качества работы государственных служащих должно осуществляться не только путем закрепления в законодательстве ряда нововведений, связанных с приемом на государственную службу, но и путем поиска потенциальных кандидатов. Так, формирование качественного состава государственных служащих может осуществляться посредством определения лучших студентов учебных заведений среди юридических специальностей с последующим проведением профориентации по вопросам поступления на государственную службу. Приоритет необходимо отдавать наиболее успешным и заинтересованным в учебе студентам. Таким способом будут выявлены наиболее перспективные учащиеся в раннем возрасте, и в результате государственная служба будет обеспечена наиболее трудолюбивыми, активными и компетентными специалистами своего дела.

Немаловажным для государственного служащего является соответствие моральному облику. Однако в законодательстве Республики Беларусь единые этические требования к государственным служащим все еще не выработаны. В то же время возрастающая роль государственной службы в жизни белорусского общества требует повышенного внимания к этому вопросу. Данному вопросу уделили внимание зарубежные страны. Так, в Российской Федерации разработан и действует с 2010 года Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, который призван повысить эффективность выполнения государственными служащими возложенных на них должностных обязанностей. В данном кодексе изложены основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться государственным и муниципальным служащим. Ввиду этого на территории Российской Федерации обеспечивается действие единой нравственно-нормативной основы поведения государственных и муниципальных служащих [2]. Таким образом, для устранения противоречий и обеспечения единства понимания соответствия морально-

нравственным нормам видится целесообразным на законодательном уровне путем принятия соответствующего нормативного правового акта закрепить основные этические требования, которыми должны руководствоваться государственные служащие Республики Беларусь. Это, в свою очередь, повысит не только профессиональную культуру государственных служащих, но и правовую культуру белорусского общества.

Совершенствование государственной службы напрямую зависит от стимулирования государственных служащих к качественному исполнению своих должностных обязанностей. Значительную роль в стимулировании более быстрого и эффективного исполнения возложенных обязанностей играет материальное обеспечение. В государственных органах размер вознаграждения всегда зависит от общей экономической ситуации в стране. Как правило, эти размеры являются фиксированными и редко подвергаются корректировке. Поэтому система мотивации может предполагать повышение оплаты труда государственных служащих в зависимости от результатов деятельности (например, по итогам выполнения годовых индивидуальных или стратегических планов). При таком нововведении результат деятельности государственных служащих должен определяться объемом и качеством выполняемых обязанностей, а система вознаграждения и стимулирования должна быть связана с этими конечными результатами. К тому же достойный уровень финансового довольствия позволит исключить коррупционную составляющую и на порядок снизит уровень должностных преступлений.

Значительно усовершенствует качество государственной службы постоянное профессиональное развитие. Обучение, проверка знаний и компетенции государственных служащих — все это залог успешной и качественной работы. Можно отметить, что в последнее время возросла актуальность социальной инженерии как нового вида мошенничества, заключающегося в незаконном получении необходимого доступа к информации, что основано на особенностях психологии людей [3]. Поэтому возникновение новых способов совершения преступлений подчеркивает необходимость постоянного получения новых знаний. Для информирования государственных служащих следует проводить различного рода семинары, конференции, тренинги, собрания, встречи с официальными представителями различных государственных органов и т. д. Разработка учебно-методических комплексов, издание научно-практических журналов, отражающих специфику деятельности соответствующего государственного органа, будет содействовать самообразованию государственных служащих, что в результате обеспечит занятие должностей высокопрофессиональными кадрами. Особая роль в данном случае отводится судебно-правоохранительным органам Республики Беларусь, которые должны помочь формированию высо-

кой правовой культуры государственных служащих, а также сами обязаны служить примером высокого профессионализма и высокой правовой культуры.

К одному из приоритетных направлений совершенствования государственной службы относится международное сотрудничество, которое играет большую роль в сфере получения новой и необходимой информации по наиболее важным и актуальным вопросам. При посещении мероприятий, проводимых на международном уровне, стоит уделять большое внимание разработке совместных проектов, заключению соглашений о сотрудничестве, качественному обмену опытом и имеющейся информацией, а также созданию совместных органов информирования и развития, в которые будут включены представители разных стран. Государственным служащим необходимо своевременно освещать полученную информацию не только на территории Республики Беларусь в целом, но и соответствующих административно-территориальных единиц. Представляется, что установление и поддержание устойчивых и продуктивных связей с международным сообществом обеспечит своевременное информирование о новых способах, методах и принципах деятельности государственных служащих, которые будут направлены непосредственно на совершенствование государственной службы в Республике Беларусь и повышение ее правовой культуры.

Таким образом, для совершенствования государственной службы и повышения уровня правовой культуры государственных служащих в Республике Беларусь видится необходимым в первую очередь уделить внимание следующим направлениям: повышение качества кадрового состава государственных служащих, обеспечение внутриорганизационного единства и осуществление постоянного международного сотрудничества. Необходимо еще больше повысить престиж и профессионализм, независимость суда как единственного гаранта презумпции добропорядочности лица.

Для реализации таких направлений необходимо: осуществлять качественный отбор кандидатов на должность государственного служащего из числа высококвалифицированных специалистов; расширить перечень вопросов, выносимых на квалификационный экзамен с приоритетом решения практических и филологических задач; формировать безупречный и компетентный кадровый состав, соответствующий моральному облику государственного служащего, поддерживающий престиж государственной службы и авторитет государственного управления; повышать качество подхода государственных служащих к исполнению возложенных на них обязанностей путем совершенствования мер материального и нематериального стимулирования; осуществлять непрерывное повышение квалификации кадров и их переподготовки; осуществлять непрерывный контроль за качеством и эффективностью выполняе-

мых государственными служащими обязанностей; организовывать посещение мероприятий по вопросам обмена информацией и опытом как с другими государственными служащими внутри страны, так и на международном уровне с последующим освещением полученной информации не только на территории Республики Беларусь в целом, но и соответствующих административно-территориальных единиц.

1. Чуприс И. О. Совершенствование правового регулирования комплектования государственной службы в Республике Беларусь как необходимое условие ее эффективности // Электронная библиотека БГУ. 2008. URL: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/41578> (дата обращения: 01.12.2019). [Вернуться к статье](#)

2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [Электронный ресурс] : одобр. решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции 23 дек. 2010 г. № 21 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

3. Зинченко Г. П. Государственная служба и социальная инженерия [Электронный ресурс] // CyberLeninka — научная электронная библиотека. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-i-sotsialnaya-inzheneriya> (дата обращения: 07.12.2019). [Вернуться к статье](#)