**Содержание**

Введение………….…………………………………………………………3

Глава 1. Теоретические особенности изучения конфликтов на государственной службе………………………………………………………….5

1.1. Понятие и структура государственной гражданской службы………5

1.2. Конфликт интересов на государственной службе……………………8

Глава 2. Анализ деятельности государственных и муниципальных служащих в РФ: текущее состояние и перспективы развития………………..13

2.1. Анализ кадрового состава государственных и муниципальных служащих в РФ…………………………………………………………………...13

2.2.Направления предотвращения конфликта интересов на государственной службе в РФ…………………………………….…………….19

Глава 3. Проблемы деятельности государственных служащих и пути их преодоления в РФ………………………………………………………………..22

Заключение……………………………………………………….……….25

Список использованной литературы…………………………………….28

**Введение**

Актуальность работы. На сегодняшний день, вопросы, связанные с изучением конфликтов в деятельности государственных служащих интересуют множество людей и являются предметом исследования современных ученых. Именно поэтому, тематика данной работы актуальна и вызывает интерес у окружающих.

Государство, являясь особой организацией публичной политической власти, выполняет определенные функции и задачи. Они реализуются посредством осуществления конкретных действий государственными служащими, находящимися на государственной службе.

Основу механизма государственного и муниципального управления составляют непосредственно государственные и муниципальные служащие, выступающие как ключевой элемент системы государственного управления.

Безусловно, как и в любой деятельности, на государственной службе периодически возникают конфликтные ситуации. Как правило, данные конфликтные ситуации обусловлены столкновением интересов государственных служащих. В этой связи важно прийти к общему мнению и не допустить того, чтобы конфликт перерос в нечто большее.

Объектом исследования в работе выступает государственная служба. Предмет исследования – изучение конфликтов в деятельности государственных служащих РФ. Целью данной работы является исследование текущего состояния деятельности государственной службе РФ и перспектив ее развития.

Задачи работы:

1.Изучить понятие и структуру государственной гражданской службы;

2.Исследовать конфликт интересов на государственной службе;

3.Провести анализ кадрового состава государственных и муниципальных служащих в РФ;

4.Рассмотреть направления предотвращения конфликта интересов на государственной службе в РФ;

5.Оценить проблемы деятельности государственных служащих и предложить пути их преодоления в РФ.

Научно-практическую основу работы составили периодические издания, труда отечественных авторов и нормативно-правовые источники.

Методы исследования. В работе были применены различные методики: теоретические методы, а также системный подход. Если говорить про теоретические методы, то они необходимы для определения проблем, формулирования гипотез и для оценки собранных фактов. Системный подход позволил выяснить направление методологии научного познания. Основу познания составил факт рассмотрение объекта как системы.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

**Глава 1. Теоретические особенности изучения конфликтов на государственной службе**

**1.1. Понятие и структура государственной гражданской службы**

В условиях развития мирового общества, государственное управление принято подразделять исходя определенных властно-полномочной специализации, которую выполняют те или иные органы государственной власти. Данную специализацию именуют «ветви» государственной власти.

К основным ветвям власти государственного управления относят:

1.Законодательную;

2.Исполнительную;

3.Судебную

Государственное управление во многих странах мира, осуществляют государственные и муниципальные служащие.

Государственная служба представляет собой вид деятельности работников государственных организаций, осуществляемый на профессиональной основе.

Во многих странах мира, в том числе и в Российской Федерации существует множество госучреждений, необходимых для управления страной, выполнения ее функций и задач. Государственная гражданская служба имеет свою структуру, которая схематично отображена на рисунке 1.

Государственного служащего принято считать носителем государственной власти. Государственный служащий от имени государства выполняет определенный спектр функций и задач, направленных на улучшение жизнедеятельности общества в целом. [4,c.29]

Государственный служащий в условиях развития современного общества формирует мнение людей о деятельности органов государственной власти и именно поэтому, он должен показывать себя в самом лучшем виде.

Государственные служащие, осуществляя свою деятельность, могут иметь различные категории и классные чины. Все зависит от того, как долго и насколько эффективна была их деятельность в последнее время.

Государственный служащий входит в структуру государственного аппарата, которая отображена на рисунке 1.

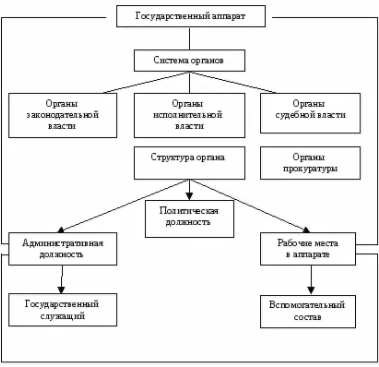


Рисунок 1 Структура государственного аппарата [3]

Деятельность государственных служащих регламентирована нормативно-правовыми актами, в частности в РФ к таким НПА можно отнести:

1.Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

2. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119- ФЗ. «Об основах государственной службы Российской Федерации» и т.д.

На сегодняшний день, структура государственной службы схематично может быть представлена на рисунке 2



Рисунок 2. Структура государственной службы

Как можно заметить из данных рисунка 2., структура государственной службы состоит из:[5,c.27]

1.Категорий;

2.Групп;

3.Классных чинов.

К категориям государственной службы можно отнести такие подразделения как руководители, специалист, помощники и т.д.

К структурному элементу, именуемому группой относят высшие, главные, ведущие, старшие и иные направления.

Классные чины государственных служащих во многих странах мира, в том числе и РФ могут быть разными: например, секретарь государственной гражданской службы и т.д.

Государственные гражданские служащие являясь людьми публичными, несут перед народом и государством ответственность за выполнение своих функционально-должностных обязанностей.

Ответственность государственных служащих основана на соблюдении ряда принципов, среди которых:

1.Принцип законности;

2.Принцип справедливости;

3.Принцип гуманизма;

4.Принцип равенства и т.д.

На сегодняшний день, принято выделять несколько основных видов ответственности, применяемой к государственным служащим в случае нарушения ими своих полномочий. Данный спектр ответственности представлен на рисунке

Основными видами ответственности, которая может применяться к государственным служащим в РФ можно назвать:

1.Дисциплинарную ответственность. Данный вид ответственности применяется к государственным служащим за нарушение служебной дисциплины;

2.Административная ответственность. Данный вид ответственности применяется в случае совершения административных поступков. Административная ответственность обладает признаками, свойственными юридической ответственности вообще. На федеральном уровне рассматриваемый вид ответственности четко обоснован в ст. 2.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Этой нормой предусмотрено привлечение должностного лица к административной ответственности за совершение им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Данный вид ответственности наряду с дисциплинарной можно считать самой лояльной.

3.Материальная ответственность. Данный вид ответственности характеризуется выплатами со стороны госслужащих за причинение материального ущерба.

4.Уголовная ответственность применяется за совершение должностных преступлений.

Юридическая ответственность подкрепляется конституционными принципами, определяя юридическую ответственность как правовое явление, направленное на обеспечение эффективного государственного управления.

Суть юридической ответственности государственного служащего содержится в юридической обязанности соблюдать и исполнять требования норм права, а в случае их нарушения – юридической обязанности претерпеть осуждение и различные правоограничения.

Позитивный аспект юридической ответственности государственных служащих включает в себя: установление правовой нормой должностных обязанностей, выполнение государственным служащим своих обязанностей, оценка исполнения данных обязанностей, выражающаяся в поощрении.

Другими словами, сущность юридической обязанности заключается в точном и активном исполнении государственным служащим своих обязанностей, и в случае их неполного или неправильного выполнения, претерпеть неблагоприятные последствия, материального, дисциплинарного или организационного характера

В деятельности государственных служащих могут возникать различные конфликтные ситуации, речь о которых более детально пойдет в следующем параграфе.

**1.2. Конфликт интересов на государственной службе**

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). [6,c.19]

Само понятие «конфликт интересов» в российском законодательстве появилось впервые применительно к законодательству о предпринимательской деятельности. В целом для конфликта интересов характерно наличие трех объективных компонентов: противоречие интересов, крупный убыток или неправомерное деяние (его сокрытие) и причинная связь между ними.

Применительно к Российской Федерации нормативное определение понятия «конфликт интересов» в законодательстве о государственной службе как ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей, появилось в Указе Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

Данное положение носило, скорее, декларативный характер, поскольку его значение было нивелировано формулировкой ст. 11 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации», запрещающей государственному служащему заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности.

Как справедливо отмечает Братановский С.Н. в своей монографии, «в самом общем плане под конфликтом интересов в деятельности государственного или муниципального служащего понимаются ситуации, в которых личный финансовый или иной интерес служащего или зависимость его от других граждан или организаций могут помешать или мешают должным образом исполнять должностные обязанности». [7,c.363]

Дедов Д.И. выделял два вида причин конфликта интересов:

1.институциональные (конфликт интересов возникает из-за недостатка правового регулирования функций органов власти);

2.личностные (возникает из-за низкого уровня компетенции должностного лица и низкого качества исполнения его служебных обязанностей).

Костюк О. Н. выделял объективные и субъективные причины появления конфликта интересов. «Объективные отличится от субъектных тем, что они не зависят от воли, сознания и ценностей (и других психологических особенностей) государственного служащего.

К объективным причинам ученый относил естественное столкновение интересов в административно-государственной сфере; несоответствие структуры государственного органа его компетенции, возложенным на него функциям и решаемым задачам; несовершенство законодательства Российской Федерации, другие. А к субъективным – неудовлетворенные потребности государственных служащих (социальным статусом, денежным содержанием и т.д.) и другие.».

Казаченкова О.В. выделяет следующие причины:

1) нарушение основных принципов государственной службы, в том числе приоритетности прав и свобод человека и гражданина, равного доступа граждан к гражданской службе и равных условий ее прохождения;

2) различные ценностные установки, дисбаланс между

Сращивание бюрократии и бизнеса не является собственно российским «изобретением» и известно в мире с того момента, когда чиновник научился незаконно использовать свои властные полномочия и возможности для непосредственного осуществления предпринимательской деятельности.

Большая часть проблем развития конфликта интересов и коррупции зависит от степени несовершенства законодательства, и то, что на практике это малоприменимо. Должностные лица никак не заинтересованы в разоблачении ситуаций конфликта интересов, т.к. это понесет последствия, которые повлияют не только на их личный интерес, но и на имидж государственного органа. [8,c.228]

Государственный (муниципальный) служащий понесет личную выгоду, если закроет глаза на действия руководителей и правонарушителей. Более важно, какие последствия несет за собой конфликт интересов. Туда можно отнести и игнорирование публичных интересов, пренебрежение должностными функциями, снижается значимость государственных и общественных сфер. Вовремя выявленные конфликты интересов способствуют качественному осуществлению государственных полномочий. Существенное количество ситуаций попадают под отмеченные выше толкования конфликта интересов, которые могут произойти при исполнении государственным служащим своих должностных обязанностей:

1.выполнение функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц;

2.выполнение иной работы, которая приносит прибыль:

3. владение банковскими вкладами ценными бумагами;

4. получение услуг и подарков;

5.имущественные обязательства и судебные разбирательства;

6.взаимодействие с прежним работодателем и устройство на работу уже после с государственной службы и т.д.

Таким образом, завершая исследование по первой главе можно сказать о том, что в ней были рассмотрены вопросы, связанные с изучением понятия и видов государственной службы, а также выяснена специфика конфликта интересов на государственной службе.

**Глава 2. Анализ деятельности государственных и муниципальных служащих в РФ: текущее состояние и перспективы развития**

**2.1. Анализ кадрового состава государственных и муниципальных служащих в РФ**

Порядок поступления на государственную службу в РФ определен Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Для более емкого и рационального анализа деятельности государственных служащих в РФ, исследуем их по основным критериям.

Начнем изучение государственных служащих с исследования динамики численности государственных служащих в РФ, данные о которых представлены на рисунке 4.

Рисунок 4 Динамика численности государственных служащих в РФ (в тыс. чел.)

Как можно заметить из данных рисунка 4., за последние годы в системе государственного управления РФ можно наблюдать снижение численности государственных служащих с отметки в 720 тыс. человек в 2013 году, до 705 тыс. человек в 2017 году. Такая же ситуация наблюдается и с численным составом муниципальных служащих в РФ.

Рисунок 5. Динамика численности муниципальных служащих в РФ (тыс. чел)

В системе муниципальной службы РФ можно наблюдать аналогичные показатели: динамика численности муниципальных служащих с 325 тыс. человек в 2015 году сократилась до 315 тыс. человек к концу 2017 года.

Если обобщить данные рисунка 4 и 5, то можно заметить, что в структуре государственного управления, численность государственных гражданских служащих превышает аналогичный показатель муниципальных служащих. В процентном соотношении данное соотношение отобразим на рисунке 6.

Рисунок 6 Структура государственной гражданской службы

Начнем исследование кадрового состава государственных служащих в РФ с полового состава работников. Данные представим на рисунке 7

Рисунок 7 Половой состав государственных служащих в РФ по категориям в %

Как можно заметить из данных рисунка 7., в системе государственной службы РФ преобладает мужской персонал, на долю которого приходится более 70%. Исследуем структуру государственных служащих в РФ по уровню образования. Данные отобразим на рисунке 8. [10,c.29]

Рисунок 8 Структура государственных служащих в РФ по уровню образования в %

Как можно заметить из данных рисунка 8., основная доля госслужащих в РФ имеет среднее специальное и высшее образование – 53% и 30% соответственно. Исследуем государственных служащих в РФ в зависимости от стажа работы. Данные отобразим на рисунке 9.

Рисунок 9 Структура госслужащих в РФ по стажу работы в %

Как можно заметить из данных рисунка 9, в системе госслужбы РФ с каждым годом увеличивается число сотрудников со стажем работы от 3 до 5 лет. На данную категорию госслужащих приходится 60% всех сотрудников. Возрастной состав персонала отобразим на рисунке 10.

Рисунок 10 Структура персонала в системе госслужбы РФ по возрасту в %

Успешное и добросовестное исполнение государственными и муниципальными служащими своих должностных обязаннос­тей, продолжительная и безупречная служба, выполнение заданий особой важности и сложности могут быть отмечены раз личными видами поощрения и стимулирования, основания, условия и порядок применения которых устанавливаются зако­нодательством Российской Федерации и ее субъектов.

Образ государственных служащих выступает в общественном сознании персонифицированным образом государственной власти. Именно поэтому важнейшей составляющей государственной политики и идеологии является создание положительного образа государственных служащих как социально ответственной профессиональной группы, формирование позитивного общественного мнения, основанного на высокой репутации государственной власти и её представителей, что будет способствовать реализации государственных решений.

Рассматривая государственных служащих как социально-профессиональную группу, отметим, что в литературе наряду с понятием государственные гражданские служащие используются понятия «бюрократия», «чиновничество». Некоторые исследователи считают эти понятия синонимичными, по мнению автора, понятие «государственные служащие» существует в рамках нормативно-правого поля и содержит нейтральные оценочные характеристики, в то время как «бюрократия» и «чиновник» в настоящее время в нашей стране приобрели отрицательные коннотации. В данной работе понятия «государственные служащие», «бюрократия», «чиновники» используются как синонимичные. При этом заметим, что данные термины не являются тождественными, поскольку несут различную смысловую, идеологическую нагрузку.

Имидж государственных гражданских служащих, как научная категория, является одним из перспективных направлений современных исследований, в рамках которых решаются проблемы совершенствования государственного управления. В настоящее время термин «имидж государственных гражданских служащих» используется в различных источниках в контексте возникновения, целеустремленного конструирования и проектируемого влияния на общество. Имидж государственного гражданского служащего фактически выступает независимым критерием оценки эффективности управленческой деятельности. Он фиксирует степень соответствия действий государственных органов требованиям и ожиданиям конкретных социальных групп и общества в целом.

Положительный имидж государственного гражданского служащего выступает в общественном и индивидуальном сознании как инструмент, направленный на позитивное восприятие органов власти, и активизирует социальное партнерство со стороны населения. Динамическая составляющая имиджа государственных гражданских служащих - субъективный имидж, который может изменяться в режиме реального времени в результате текущей деятельности социальных субъектов

Имидж государственного служащего иллюстрирует, насколько общество поддерживает государственную власть. Поэтому крайне важно, чтобы он имел позитивные характеристики. Также имидж является, в своем роде, критерием, который позволяет оценить эффективность взаимодействия населения и власти. У различных социальных групп населения складываются определенные требования и ожидания, относящиеся к государственным органам власти.

Имидж государственных служащих детерминирует не только специфику восприятия и оценок населения отдельных чиновников, но и государственной власти в целом. Более того, опосредованно имидж может влиять и на отношение к программам, реализуемыми государством, определяя уровень доверия и поддержки общества той деятельности, которая осуществляется органами государственной власти. Развитие государственной службы, ее эффективное функционирование непосредственно связано с ее позитивным имиджем, позволяющим выстраивать партнерские взаимоотношения с гражданами

**2.2. Направления предотвращения конфликта интересов на государственной службе в РФ**

Одним из способов устранения причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов, является своевременное уведомление государственного служащего своего работодателя (представителя нанимателя). Уведомления рассматриваются на Комиссии по служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, и Комиссии по координации работы по противодействию коррупции.

Деятельность комиссий, в первую очередь, направлена на профилактику возникновения конфликта интересов, на помощь представителю нанимателя (работодателю) в выработке мер для предотвращения или урегулирования конфликта интересов. Следует отметить, что на современном этапе не устанавливаются какие-либо специальные требования к процедуре уведомления, за исключением того, что само уведомление должно быть представлено в письменном виде.

Письменное уведомление может быть как предварительным (с изложением фактов, свидетельствующих о возможности возникновения конфликта интересов), так и последующим (с изложением существа конфликта интересов). И все же в российских реалиях нуждается в уточнении форма уведомления о конфликте интересов с учетом распространения этой обязанности и на лиц, не состоящих в служебных отношениях. Представляется целесообразной наряду с предоставлением справок о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера подача представителю нанимателя, работодателю декларации о частных интересах.

В декларацию предлагается включать сведения о родственниках поступающего, скажем, на государственную (муниципальную) службу лица, местах их работы, должностях, характере выполняемой ими работы, принадлежащих им и (или) поступающему на службу лицу ценных бумагах, долях в уставном капитале юридических лиц.

Состав данных в формах справок о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера целесообразно оставить неизменным в целях удобства последующего сравнения соответствующей информации предыдущих и последующих периодов. В качестве дополнительных способов предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов у лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, муниципальные должности, могут быть определены следующие:

1.раскрытие конфликта интересов при назначении на государственные должности Российской Федерации, муниципальные должности;

2.отстранение от принятия решений в отношении граждан и организаций, в отношении которых при поступлении на государственную должность Российской Федерации или муниципальную должность раскрывался конфликт интересов;

3.продажа ценных бумаг и (или) имущества, ведущего к конфликту интересов или имеющего потенциал для возникновения такого конфликта;

4.делегирование полномочий по принятию решений, касающихся граждан и организаций, в отношении которых возникает личная заинтересованность, подчиненным должностным лицам;

5.установление административно-правового порядка (процедур) обеспечения «открытости» лиц, замещающих государственные и муниципальные должности и должности государственной и муниципальной службы, обязывающего указанных лиц, замещающих перечисленные должности, регулярно освещать свою деятельность в средствах массовой информации, перед общественными организациями и гражданами путем регулярных брифингов, пресс-конференций;

6.смягчение запрета, установленного подп. 10 п. 1 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе в части публичного высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;

7.введение обязанности публичного служащего сообщать о лицах, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), гражданах или организациях, с которыми публичный служащий и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В целях контроля соблюдения законодательства о конфликте интересов представляется целесообразным наладить мониторинг средств и способов предотвращения и урегулирования конфликта интересов лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации и муниципальные должности.

**Глава 3. Проблемы деятельности государственных служащих и пути их преодоления в РФ**

Осуществление в России административной реформы и сопутствующей ей реформы государственной службы поднимает на поверхность многие проблемы и накопившиеся противоречия, без скорейшего решения которых невозможно создание эффективного государственного управленческого аппарата.

Среди жителей РФ регулярно проводятся опросы относительно эффективности деятельности органов государственной власти. В частности, жителям РФ был задан вопрос: Устраивает ли Вас деятельность органов государственной власти РФ?

По результатам данного опроса, были получены результаты, представленные на рисунке 11.

Рисунок 11. Удовлетворенность населения органами власти в РФ в %

Как можно заметить из данных рисунка 11., по результатам опроса относительно удовлетворенности населения властью, более 65% ответили, что удовлетворены, 25% не удовлетворены, 10% затруднились ответить.

Проведя исследование среди жителей РФ относительно проблем в сфере деятельности органов государственной власти РФ были выявлены ряд проблем, которые представлены на рисунке 12

Рисунок 12. Проблемы в деятельности органов государственной власти в РФ в %

Как можно заметить из данных рисунка 12., по мнению опроса, проведенного среди жителей РФ, основными проблемами в деятельности органов местного самоуправления являются:

1.Коррупция -60%

2.Бюрократия -20%

3.Некомпетентность власти -7%

При этом, более 13% среди опрошенных считают, что на сегодняшний день, проблем в деятельности органов власти нет.

Традиционно, в специальной литературе, к числу нерешенных проблем относят такие как:

1.отсутствие целостной системы государственной службы;

2.отсутствие полного и четкого законодательного регулирования государственной службы в целом и отдельных ее видов;

3.низкая эффективность работы государственных служащих;

4.снижение уровня престижности государственной службы из-за трудностей продвижения по карьерной лестнице;

5.отсутствие системы перевода государственного служащего из одного государственного органа или государственной службы в другую с сохранением его статуса;

6.неэффективность кадровой политики на государственной службе, связанная с частым реформированием системы органов государственной власти;

7. коррупция и невысокая эффективность мер по борьбе с ней, а также недостаточный контроль со стороны гражданского общества за деятельностью государственных органов; несоответствие уровня возлагаемой ответственности и ограничений социальному положению государственного служащего;

8.отсутствие единой системы управления государственной службой Российской Федерации и т.д. [13,c.57]

Эти и другие проблемы государственной службы по- прежнему являются следствием ее малой эффективности и неспособности компетентно решать задачи по развитию рыночной экономики и гражданского общества, невосприимчивости к реформированию и стимулированию деятельности государственных служащих.

Главными аспектами модернизации системы государственной службы в РФ являются:

1.оптимизация структуры муниципальной службы по функциям,

2.повышение качества подготовки и повышение квалификации кадров государственной службы в РФ

3.повышение уровня организационной культуры государственного управления в РФ и реализация мер антикоррупционной политики и т.д.

Реализация вышеназванных направлений поможет существенно повысить эффективность государственной службы в РФ

**Заключение**

В завершении работы подведем итоги и сделаем выводы:

Системе государственного управления во многих странах мира, обеспечивающей законность политических решений, целостность государства как института, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путем стабильного и непрерывного предоставления им публичных услуг, принадлежит особая роль в построении современного правового государства.

Государственный служащие по своей сути, это человек, который находится в системе государственной власти и осуществляет возложенные на него полномочия.

Деятельность государственных служащих регламентирована нормативно-правовыми актами, в частности в РФ к таким НПА можно отнести:

1.Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

2. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119- ФЗ. «Об основах государственной службы Российской Федерации» и т.д.

Основными видами государственной службы в РФ можно назвать такие как:

1.Государственная гражданская служба;

2.Военная служба;

3.Правоохранительная;

4.Федеральная государственная служба.

На сегодняшний день, принято выделять несколько видов ответственности государственных гражданских служащих, среди которых:

1.Гражданско-правовая ответственность

2.Юридическая ответственность

3.Уголовная ответственность

4.Юридическая ответственность.

За последние годы в системе государственного управления РФ можно наблюдать снижение численности государственных служащих с отметки в 720 тыс. человек в 2013 году, до 705 тыс. человек в 2017 году

В системе муниципальной службы РФ можно наблюдать аналогичные показатели: динамика численности муниципальных служащих с 325 тыс. человек в 2015 году сократилась до 315 тыс. человек к концу 2017 года. В системе государственной службы РФ преобладает мужской персонал, на долю которого приходится более 70%.

Основная доля госслужащих в РФ имеет среднее специальное и высшее образование – 53% и 30% соответственно. В системе госслужбы РФ с каждым годом увеличивается число сотрудников со стажем работы от 3 до 5 лет. На данную категорию госслужащих приходится 60% всех сотрудников.

На сегодняшний день, в системе государственной и муниципальной службы РФ имеется ряд проблем, среди которых:

1.отсутствие целостной системы государственной службы;

2.отсутствие полного и четкого законодательного регулирования государственной службы в целом и отдельных ее видов;

3.низкая эффективность работы государственных служащих;

4.снижение уровня престижности государственной службы из-за трудностей продвижения по карьерной лестнице;

5.отсутствие системы перевода государственного служащего из одного государственного органа или государственной службы в другую с сохранением его статуса;

Главными аспектами модернизации системы государственной службы в РФ являются:

1.оптимизация структуры муниципальной службы по функциям,

2.повышение качества подготовки и повышение квалификации кадров государственной службы в РФ

3.повышение уровня организационной культуры государственного управления в РФ и реализация мер антикоррупционной политики и т.д.

В целях совершенствования правового механизма государственной службы в РФ необходимо:

1.объединить разрозненные нормативные правовые акты, упорядочивающие организационные и функциональные составляющие в сфере государственной власти, в единый правовой институт.

2.Дополнить имеющиеся НПА так называемыми внеправовыми политическими, моральными, культурными, этическими и другими средствами и т.д.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сказать о том, что для того, чтобы сделать деятельность государственных служащих в РФ более эффективной, необходимо усовершенствовать нормативно-правовой механизм.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993.) с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ // Российская газета. - 1993. - № 237.

2. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // СЗ РФ. – 2003. - № 22. - ст. 2063.

3. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. 03.04.2017) // Российская газета. – 2008. - № 266.

4.Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: учебное пособие / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС. - 2015. – 295 с.

5.Бахрах Д.Н. Государственная служба России: учебное пособие / Д.Н. Бахрах. - М.: Проспект. – 2014. – 277 с.

6.Будович М.С. Государственное управление и его специфика в обществе – Казань. - 2015. – 197 с.

7.Давыдок А.В., Преснякова В.В. Имидж государственного служащего // В сборнике: Потенциал Российской экономики и инновационные пути развития. Материалы международной научно-практической конференции студентов и аспирантов: в 2 частях. Омский филиал Финансового университета при Правительстве РФ - 2015. - С. 363-387.

8.Зыкова Е.Е. Имидж государственного служащего как фактор оценки управленческого труда // В сборнике: Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. - 2016. - С. 228-233.

9.Иванов В.В. Государственное и муниципальное управление в современном обществе с / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. - М.: ИНФРА-М. - 2013. - 383 c.

10.Каменская Е.А. Правовое обеспечение взаимодействия власти и населения // Научный вестник Волгоградской академии государственной службы. Серия: Политология и социология. – 2016. – № 1. – С. 29-35.

11.Кузнецов И.О. Проблемы формирования позитивного имиджа и профессионализма государственных служащих в РФ // Экономика и управление в машиностроении. 2015. - № 6. - С. 58-59.

12.Кокотов А. Н. Информатицонная открытость органов власти и населения: Курс лекций /А. Н. Кокотов А.С. Саломаткин. – М.: Юристъ. - 2015. - С. 187–198.

13.Малахова О.В. Власть и гражданский сектор в регионе // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – № 4. – С. 56–59.

14.Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов - 2017.- С.45-71.

15.Меркулов П.А. Актуальные проблемы взаимосвязи государства и населения в современной России // Вестник государственного и муниципального управления. – 2015. – №3. – С. 55–59.

16.Пегасов А.Н., Белостоцкий А.А. Проблемы, препятствующие формированию позитивного имиджа государственного служащего // Новая наука: Проблемы и перспективы- 2016. - № 3-. С. 143-145.

17.Романов В. Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика: учебное пособие / В. Л. Романов. – М.: РАГС. - 2016. - 416 с.

18.Трусова А.С. Проблема определения термина «элита» в социологии и политологии // Наука и образование в жизни современного общества: сборник научных трудов по материалам Междунар. научно-практической конференции: в 12 частях - 2012.- С. 139-140.

19.Трусова А.С., Остроухова В.А. Правящая политическая элита: современный социологический портрет // Современное общество, образование и наука: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях - 2015. - С. 140-141.

20.Уржа О.А., Малкерова Л.Л. Современная муниципальная кадровая политика // Материалы Ивановских чтений. - 2017. - № 1. - С. 485-493.

21.Федоров А.Т. Муниципальная власть и местное самоуправление Вестник государственного и муниципального управления. – 2015. – №13. – С. 55–59.

22.Яковлев А.О. Государственная власть в регионах: проблемы и перспективы развития– 2016. - № 4 – С. 87-110.

23.Якушев А.Д. Власть и население: проблемы взаимосвязи и перспективы развития. – 2015. – № 12. – С. 113–130