развивающееся на правовой основе. К нему близко примыкает широко распространенное фактическое, часто весьма значимое и разнообразное сотрудничество между исполнительными органами и негосударственными образованиями. Оно не приобретает форму административных правоотношений. Например, широко практикуемые встречи руководителей органов публичной власти с предпринимателями. Их побудительными мотивами часто служат поиски взаимовыгодных способов и форм делового сотрудничества между исполнительной властью и гражданским обществом.

Чаранкевіч П. Г.

ДЗЯРЖАЎНАЯ СЛУЖБА І ЯЕ ЎДАСКАНАЛЕННЕ

Чаранкевіч Паліна Генадзьеўна, студэнтка 4 курса Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэа, г. Мінск, Беларусь, polina.cherenkevich@mail.ru

Навуковы кіраўнік: выкладчык Чупрыс М. К.

Дзеючы закон аб дзяржаўнай службе не з'яўляецца вызначальным дакументам у бягучай працы служачых. Для гэтага існуюць іншыя спецыяльныя законы і нарматыўныя акты. Акрамя таго, у раней згаданым законе адзначаецца, што яго дзеянне не распаўсюджваецца на служачых у ваенізаваных дзяржаўных арганізацыях, нягледзячы на тое, што яны таксама ажыццяўляюць сваю прафесійную дзейнасць у мэтах непасрэднай рэалізацыі дзяржаўна-ўладных паўнамоцтваў і забеспячэння функцый дзяржаўных органаў. Таму з'яўляецца мэтазгодным падняць пытанне аб стварэнні адзінай дзяржаўнай службы, якая аб'ядноўвае ваенную службу, службу ў ваенізаваных арганізацыях і дзяржаўную грамадзянскую службу. Несумненна, што такая адзіная дзяржаўная служба будзе мець складаную сістэму, кіраванне якой можа быць абцяжарана. Аднак стварэнне такога адзінства забяспечыць перспектыўнасць для аптымізацыі дзяржаўнага апарату і працы кадравай службы дзяржаўных органаў. Для эфектыўнага кіравання адзінай дзяржаўнай службай неабходна будзе стварыць спецыяльны орган кіравання дзяржслужбай, які павінен адрозніваца сваёй кампактнасцю і прафесіяналізмам. Яго асноўная праца павінна ўключаць у сябе аналіз стану спраў у дзяржаўнай службе, у тым ліку адносна пытанняў па аптымізацыі працэсаў, звязаных з выдачай сертыфіката аб здачы кваліфікацыйнага экзамену (на дадзены момант кваліфікацыйны экзамен здаюць у кожным органе. Магчыма, гэта трэба зрабіць у гэтым адным адзіным органе), вырашэнню спрэчак, звязаных з прыёмам, звальненнем, пераводамі дзяржслужачых, кадравай ратацыяй паміж рознымі пасадамі і арганізацыямі, а таксама выкананнем розных відаў работ на працягу службовай кар'еры.

Адной з мер па ўдасканаленні асноўных напрамкаў развіцця дзяржаўнай службы Рэспублікі Беларусь павінна стаць укараненне адзінай методыкі праходжання выпрабавання (і атэстацыі) на дзяржаўнай службе і ўвядзенне

адзіных метадалагічных падыходаў да праходжання выпрабавання (і атэстацыі) і вызначэння яго вынікаў. Неабходна ўдасканальваць парадак адбору кандыдатаў на замяшчэнне пасад дзяржаўнай службы праз абагульненне практыкі адбору кандыдатаў. Акрамя таго, павінен праводзіцца маніторынг эфектыўнасці кадравай работы ў рэспубліканскіх органах дзяржаўнай службы, што павінен заключацца ў прадстаўленні штогадовага дакладу аб стане дзяржслужбы, і ўключаць аналіз правапрымянення заканадаўства аб дзяржслужбе, характарыстыку і дынаміку змяненняў кадравага складу дзяржаўных органаў і падведамных ім арганізацый. Строга фармалізаваныя працэдуры адбору, прасоўвання і спагнання дзяржслужачых, якія прадпісваюцца законамі, будуць садзейнічаць забеспячэнню справядлівасці ў ацэнцы дзейнасці служачых, абараняць ад самавольнага звальнення і іншых ушчамленняў іх правоў. Усё гэта будзе працаваць на стварэнне здаровага маральнага клімату ў дзяржапараце, заахвочваць павышэнне кваліфікацыі і службовую стараннасць.

Службовая дысцыпліна шмат у чым звязана з замацаваннем комплексу матэрыяльных і сацыяльных гарантый, закліканых кампенсаваць абмежаванні, якія ўскладаюцца на дзяржслужачых. Адным з фактараў стымулявання дзяржаўных служачых да павышэння эфектыўнасці сваёй прафесійнай службовай дзейнасці з'яўляецца рэфармаванне сістэмы аплаты іх працы – аптымізацыя прадугледжвае паэтапнае павелічэнне ў іх даходах долі акладу за кошт зніжэння долі прэміяльных выплат. Рост пастаяннай часткі зарплаты, у сваю чаргу, прывядзе і да росту памеру пенсіі дзяржаўнай служачых за выслугу гадоў. Дзяржаўная служба мае патрэбу ў магутнай, у тым ліку фінансавай, падтрымцы, гэта значыць, што дзяржаўная служба не можа быць спрошчанай і таннай. Недаацэнка, імкненне "спрасціць" кіраванне стане штуршком да некіруемасці і карумпаванасці. Дзяржаўная служба павінна прыцягваць развітой сістэмай сацыяльнай абароны (малая верагоднасць звальнення, высокія пенсіі, працяглы адпачынак і іншыя льготы, якія не прадугледжаны ў прыватным сектары).

Сутнасць дзяржаўнай службы заключаецца ў яе асноўным прызначэнні – прафесійна выконваць і кампетэнтна рэалізоўваць функцыі дзяржаўнага кіравання па арганізацыі і рэгуляванні грамадства. Несумненна, што падтрымкай сувязі з грамадскасцю павінны займацца прафесіяналы, здольныя карэктаваць чалавечыя стэрэатыпы, але рабіць гэта яны павінны з высокай доляй маральнай адказнасці. Таму можна прапанаваць ўвядзенне такога паняцця, як этычныя нормы дзяржаўнага служачага. Дадзенае паняцце з'яўляецца ацэначным, але яно ўсё ж будзе аказваць уплыў на самасвядомасць дзяржслужачага і грамадзяніна, выхоўваць у людзей актыўную цікавасць да праблем дзяржаўнай службы.

Так, прапануецца рэфармаваць цэнтральную службу кіравання кадрамі; павялічыць гнуткасць у арганізацыі кадравай работы; павысіць адказнасць за

вынікі дзейнасці; заахвочваць якасць працы як прамымі грашовымі выплатамі, так і пашырэннем магчымасцяў прасоўвання па службе; забяспечыць невялікае па колькасці, але высокаэфектыўнае і кваліфікаванае ядро урадавых менеджэраў; павысіць ролю кадравай ратацыі паміж рознымі пасадамі і арганізацыямі, а таксама выканання розных відаў работ на працягу службовай кар'еры; павысіць культуру і аўтарытэт дзяржслужбы ў вачах падаткаплацельшчыкаў; больш цесна ўвязаць кадравыя аспекты дзяржслужбы з іншымі яе складнікамі, у прыватнасці – з бюджэтнай.

Чуприс М. К.

УЧАСТИЕ КОМИССИЙ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РАЗРАБОТКЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

Чуприс Максим Кириллович, аспирант 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, mchuprys@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Василевич С. Г.

Участие комиссий по делам несовершеннолетних (далее – КДН) в разработке нормативных правовых актов республиканского и местного уровня по вопросам защиты прав и законных интересов несовершеннолетних является одной из предметных областей их деятельности, хотя они непосредственно не наделены полномочиями на издание нормативных правовых актов, а самостоятельно принимают только методические материалы (рекомендации, алгоритмы, порядки и т. п.), касающиеся организации работы по вопросам, отнесенным к ведению КДН, например, по профилактике семейного неблагополучия, правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних.

Обеспечение присутствия КДН в региональном нормотворчестве осуществляется путем непосредственного обязательного участия председателя комиссии по должности и отдельных ее членов в заседаниях исполкомов.

Большую степень влияния они оказывают при внесении предложений и обсуждении программ различной направленности, частью которых являются мероприятия или меры по профилактике правонарушений несовершеннолетних, безнадзорности, беспризорности, обеспечению их прав и законных интересов. Подобные решения исполкомов относятся к локальным нормативным правовым актам. Однако именно они в большей степени имеют прямое прикладное значение, требуют реализации и отчета о выполнении.

Так, в период с 2007 по 2011 г. разрабатывались программы под названием «Молодежь региона». В то же время все подобные программы были написаны единообразно, а комплекс утверждаемых ими мероприятий был содержательно похож. В отдельных программах встречались упоминания об индивидуальной работе с несовершеннолетними. КДН как ответственные исполнители значились в трех-пяти мероприятиях.