**Лекция 2. Административно-политическая элита и государственная служба**

**в системе властных отношений**

Кадры элитного слоя – это люди, обладающие богатым интеллектом, морально-волевым превосходством над массой, имеющие наивысший индекс в области своей основной деятельности. За счет кадрового резерва происходит выявление и заполнение стратегически значимого кадрового потенциала для замещения вакансий в аппарате государственного управления. Современная модернизация государственной службы Казахстана вызвала существенную трансформацию в характере кадровой политики, а также в принципах формирования кадрового резерва, в том числе в составе правящих политических элит.

Элитные слои и структуры не зарождаются случайно, они являются результатом естественноисторического развития общественных отношений. Известный русский философ Н. Бердяев на основе анализа статистических кадровых данных ряда европейских государств вывел коэффициент элитности общества и определил его как отношение между высокоинтеллектуальной частью населения страны и общим числом грамотны.

Само по себе такое понятие, как **«кадровый резерв»** вызывает теоретический и, что еще важнее, практический интерес. В советские времена это понятие именовалось «номенклатурной элитой» и включало в себя, по сути, сообщество влиятельных политиков, постоянно участвующих в жизни общества и государства в различных качествах (должностях). Эта «скамейка запасных» характеризует качество того государства, той политической системы, которые сформированы в обществе.

Чем больше в состав кадрового резерва входит влиятельных политиков, профессионально подготовленных людей, выделяющихся своими лидерскими качествами, компетентностью и человеческим потенциалом, тем активнее политико-экономическая жизнь этого государства, а само оно может считаться сильным.

Корпус государственных служащих тесно примыкает к лидирующей политической элите. В связи с этим подготовке топ-менеджеров XXI в. везде уделяется повышенное внимание. В развитых странах в связи с этим имеется наработанный годами опыт. Известно, что Гарвардский университет окончили восемь американских президентов, а во Франции, например, действует 240 учебных заведений управленческого профиля (данные за 2015 г.).

**Элита** в подлинном смысле – творческая, научная, политическая – самая ценная составляющая общества. Как сердцевина живого социального организма, она концентрирует в себе лучшие его качества. Личностные и профессиональные качества представителей власти, деятелей науки, искусства, бизнеса во все времена определяли успех той или иной страны. Руководители государства, творческая, научная, бизнес-элита – это визитная карточка своей страны, своего народа на мировой арене. В этой связи подготовке топ-менеджеров для госслужбы из числа политической элиты должно уделяться особое внимание. При решении данной задачи необходимо активно использовать зарубежную практику.

Изучение проблем формирования кадрового резерва, включающего представителей политической элиты, целесообразно строить на основе теории политического лидерства и теории политических элит. Теория политического лидерства позволяет раскрыть личностные двигатели

кадровых процессов. Общество, структурируясь в соответствии с потребностями и возможностями своих членов, порождает лидеров этих структур, которые в концентрированном виде выражают потребности своих социальных групп. Явление лидерства является базовым понятием в понимании социального генезиса органов власти.

*На первом уровне* социальных связей между людьми в процессе их взаимодействия выявляются индивидуальные субъекты власти.

*На втором уровне* социальных взаимодействий между социальными субъектами власти рождаются группы (элиты) правящих, их объединения, организации, партии, которые в процессе своего воспроизводства превращаются в стабильные институты власти.

*На третьем уровне* взаимодействия социальных институтов и организаций продуцируются в общественный строй (социальное устройство общества). Каждый новый уровень представляет собой качественно своеобразные социальные феномены со своими системными характеристиками,

закономерностями.

Таким образом, в системе государственной власти сначала выявляются лидерские качества, необходимые для той или иной сферы государственной службы, а затем происходит процесс трансформации неформального лидера в формального политического лидера или государственного служащего.

Теория правящих элит указывает на то, что в своей совокупности лидеры, благодаря своему культурному и интеллектуальному превосходству над массами, образуют особую прослойку (элиту). Таким образом, политическая элита формирует в своей среде лидеров более высокого ранга.

Господство элиты – закон общественной жизни. Истоки теории правящих элит можно найти еще в платоновском «Государстве» и аристотелевской «Политике», где впервые были поставлены вопросы о власти правящей элиты. В дальнейшем эту теорию развили Г. Моска, В. Парето, Р. Михельс и др. Всех их объединяет одно общее положение, а именно: в любом организованном обществе элита составляет незначительное меньшинство, в то время как большинство населения не участвует в управлении и подчиняется власти элиты.

Шарль Монтескье ввел *понятие трех ветвей власти, как равноправных, противостоящих друг другу, способствующих сбалансированности общественных сил.* Большинство ученых элитаристов рассматривало элиту как сравнительно небольшую группу лиц, занимающих командное положение в кадровых системах политической, административно-управленческой, экономической или военной сфере общества.

В. Вильсоа понимал *необходимость разграничения между лицами, занимающимися разработкой политики и лицами, реализующими политические решения*. Властвующие структуры выполняют две базовые функции: политическую и организационно-административную. Теория Вильсона о дихотомии политической власти и ГС позже была развита американским ученым Гудноу и представлена в виде дифференциации должностей в системе гос. управления: высшие – занимаются концептуальными вопросами, средние – исполнители и контролирующие, низшие – те кто выполняет вспомогательные обслуживающие функции (категории А, Б, В).

Концепция Вильсона-Гудноу достаточно эффективно решает проблему политики и профессионального аппарата в демократическом гос. управлении. Концепция имела пять главных исторических последствий: стала убедительным теоретическим обоснованием необходимости и эффективности профессии госслужащих; заложен теоретический фундамент новой науки гос. управления, сосредоточив внимание на структуре организации, функционирование адм. структур; установила четкий перечень научных принципов ГС (все официальные лица, формирующие политический курс избираются или назначаются на определенный период времени; ГС может быть эффективным инструментом политики при условии ее целостности и существования строгой вертикальной иерархии; концепция сыграла роль в развале партийной номенклатуры в системе гос. управления. Однако позже начинают отвергать дихотомию «политика – ГС», и все чаще начинают проводить идеи свободы действий госслужащих.

В современных элитологических исследованиях делаются противоречивые высказывания относительно качественного состава казахстанских элит и эффективности их социально-политической деятельности. Уделяется недостаточное внимание оценке и анализу масштабов и значимости происходящих в переходный период процессов, таким их аспектам, которые сопряжены с качественными характеристиками обновления элитных групп.

Опыт многих стран указывает на несколько путей оптимизации системы отбора политико-административной элиты. Прежде всего, это выборность и конкурсы претендентов на государственные посты; квалификационные экзамены и работа с существующим кадровым резервом; конструктивное взаимодействие с политическими партиями, профсоюзами и другими общественными организациями.

Эффективность государственной кадровой политики в элитной сфере во многом определяется *уровнем ее открытости, опорой на широкую социальную базу*. В условиях демократии это ориентир на качественную элиту, учет воли и интересов всех наиболее перспективных социальных слоев – носителей прогрессивных политических и социально-экономических отношений — «средний класс» в лице предпринимателей, научной и творческой интеллигенции, квалифицированных рабочих и крестьян, служащих учреждений образования, медицины и сферы обслуживания.

Что же касается профессионально-личностных качеств элиты, то следует остановиться на некоторых ведущих из них:

- властность и политическое честолюбие (стремление к власти, понимание механизмов властвования и роли власти в социальной целостности) – доминантная черта того, кто стремится на вершины государственного управления, и того, кто желает удержаться во власти. Не случайно говорится, что «рефлектирующим мыслителям, фантазирующим художникам, самопогруженным схимникам, добросовестным ремесленникам в правящих структурах делать нечего».

Речь, правда, идет не о всевластии, а о власти, как говорится, «в меру», о честолюбии в рамках принятых в обществе правил приличия. Иначе – авторитаризм и беззаконие. Развращенность высшего кадрового звена управления способна лишь продвигать на влиятельные посты тех, кто сильнее и нахальнее, а не тех, кто умнее и талантливее. На ключевых постах оказываются не уважаемые профессионалы, а те, которых боятся, против которых опасаются голосовать даже в тайном порядке;

- харизматичность, тяготение к лидерству, обладание сильными волевыми качествами. Без соответствующей харизмы никакой высокий профессионализм и трудолюбие не смогут поднять человека «на вершину» власти. Необходимы способность и готовность в нужный момент и в нужном месте проявить волю и принципиальность, взять на себя ответственность, даже за самые непопулярные решения. Государственный деятель, уклоняющийся от принятия такого рода решений, перестает быть государственным деятелем. Его место не в правящей элите, а на спокойных второстепенных должностях;

- профессионализм, неординарность мышления и поступков. Причем речь идет не об элементарном обладании какой-то суммой важных, но разрозненных знаний, умений и навыков, а о системном, органически едином наборе конкретных компетенций, обеспечивающих эффективное решение общественно значимых задач.

В контексте продолжающихся преобразований в сфере укрепления государственной вертикали власти и ее централизации особенно актуальным является исследование процессов формирования кадрового резерва государственной службы из числа административно-политических региональных элит, механизма их взаимодействия с местной элитой, анализ их качества, деятельности и компетентности в соответствующем этническом сообществе и регионе в целом.

Вместе с тем, следует отметить, что наличие авторитарной позиции ряда политиков и одновременное стремление формировать демократические нормы противоречат друг другу и неизбежно приводят к проблемам и конфликтам, что свидетельствует об отсутствии отлаженной системы пополнения элиты. Очевидно, что важнейшим моментом в создании и преобразовании политической элиты в высококвалифицированную и высокоморальную является процесс образования и воспитания, создание условий для становления качественной казахстанской элиты.

Мировой опыт убедительно показывает, что создание адекватной, четкой модели подготовки госслужащих и формирования кадрового резерва в государственном аппарате управления имеет ключевое значение для эффективного функционирования всей системы управления государством. Страна только тогда может стабильно и успешно развиваться, когда обладает компетентным, высокопрофессиональным и ответственным корпусом администраторов-управленцев на всех уровнях.

**Специфика формирования и функционирования административно-политической элиты Казахстана в советский период**

Советская партийно-административная система обеспечивала подготовку и продвижение лояльных кадров во всех союзных республиках. Политическая и экономическая власть находилась в руках ЦК КПСС, что фактически означало назначение на ключевые должности, прежде всего первых секретарей центрального и областных комитетов Компартии Казахстана и председателей Советов народных депутатов всех уровней, только с согласия союзных органов власти.

Вместе с тем, несмотря на жесткий партийный и административный контроль, с середины 1960-х до середины 1980-х годов Алма-Ате удалось добиться определенной автономии от Москвы, в том числе и в кадровой политике.

Несмотря на жесткую кадровую политику и доминирование представителей русско-славянской национальности в государственном аппарате, особенно в Центральном и Северном Казахстане, в республиканской бюрократии существовали влиятельные нефор­мальные институты, которые контролировали доступ ко многим властным должностям в республике.

Наличие и значительное влияние этих неформальных институтов на принятие политических решений позволило ряду казахстанских и зарубежных исследователей говорить о кланах и патриархальных структурах казахов, интегрированных в советскую партийную номенклатуру.

Однако здесь следует отметить, что казахская аристократия, а также традиционная элита, выдвинувшаяся в первые годы Советской власти, была полностью уничтожена в 1930-е годы во времена сталинских репрессий, что прервало историческую преемственность и наложило свой отпечаток на мировоззрение новой номенклатуры.

Именно представителям этой партийно-политической и хозяйственной элиты досталась власть после распада СССР и они стали руководить Казахстаном в первые годы независимости. По большому счету эта казахстанская номенклатура сформировалась в послевоенные годы, в период массового освоения целинных земель и бурного развития горнодобывающей и тяжелой промышленности в республике.

В целом, казахстанская партийно-хозяйственная номенклатура, которая руководила Казахстаном, начиная с 1930-х годов и вплоть до распада Советского Союза, была сформирована из представителей социальных низов, которые не признавали своей исторической преемственности ни с дореволюционной элитой и национальной интеллигенцией, ни с правительством Алаш-Орды, ни даже с первым правительством Казахской АССР.

Большинство из них имели два образования. Первое – преимущественно техническое, сельскохозяйственное или педагогическое образование, второе – полученное в республиканской высшей партийной или комсомольской школе или Академии общественных наук при ЦК КПСС.

Специфика управления советской экономикой и политический диктат КПСС привели к тому, что многотысячный административный аппарат советского Казахстана исправно выполнял постановления союзных и республиканских органов власти и лишь немногие чиновники имели самостоятельное политическое мышление и могли принимать нестандартные решения.

Когда начался процесс распада СССР со всеми вытекающими проблемами, включая экономический кризис, межнациональные столкновения, рост социальной напряженности и преступности, местный бюрократический аппарат оказался не способен принимать самостоятельные решения и пассивно ждал указаний из Москвы или Алма-Аты.

Особенно четко это проявилось в первые годы независимости, когда жизненно необходимо было принимать стратегические решения и строить принципиально новое общество и экономику. В результате выяснилось, что старый государственный аппарат абсолютно к этому не готов и необходима кардинальная реформа государственной службы и подготовки кадров нового типа.

**Особенности кооптации новой административно-политической элиты в 1990-е годы**

С обретением Казахстаном государственной независимости административным кадрам было необходимо приспосабливаться к быстро изменяющейся роли государства. А перед руководством страны встала первоочередная задача создания современной системы государственной службы, учитывающей как национальную специфику и традиции, так и отвечающей современным международным стандартам.

Иными словами, эта задача касалась подготовки новой административно-политической элиты, способной принимать стратегические решения без оглядки на опыт старой советско-партийной номенклатуры, воспитанной ждать указания Москвы и беспрекословно проводить решения центральных органов власти.

Следует отметить, что с данной проблемой столкнулись практически все республики бывшего СССР. Во многом это объяснялось тем, что многие советские чиновники были слишком тесно связаны с политикой, но недостаточно с нормами закона. При этом отбор и продвижение госслужащих осуществлялся не на основе личных заслуг и компетентности, а во многом благодаря приверженности «генеральному курсу партии» или протекции. Кроме того, проблема заключалась еще и в том, что значительная часть административных служащих имела опыт работы в условиях, когда партийно-государственный аппарат жестко контролировал почти все аспекты экономической и общественной жизни.

Недостатки старой советской системы особенно остро проявились в переходный период, когда тоталитарный контроль был ослаблен. В результате, четко проявились отрицательные черты патронажно-клиентской системы, при которой отбор на государственную службу происходит из принципов личной преданности, дружеских или родственных связей.

Так, в ходе приватизации объектов государственной собственности ряд представителей номенклатуры, используя свои связи, смогли приобрести значительные доли государственной собственности на весьма льготных условиях. Многие чиновники, ставшие преуспевающими предпринимателями, сохранили тесные связи с политической администрацией, что затрудняет процесс отделения бизнеса от государства, политики от экономики.

Нарастающий экономический кризис вынудил руководство Казахстана пойти на ротацию кадров и привлечение на государственную службу молодых предпринимателей, добившихся успехов в частном бизнесе, и представителей научно-творческой интеллигенции. При этом обе категории не входили ранее в казахстанскую номенклатуру. В результате привлечения на государственную службу новых кадров произошло значительное изменение в политической элите Казахстана по сравнению с советским периодом.

Правительство Казахстана для проведения экономических реформ нуждалось в молодых профессиональных кадрах, не отягощенных «советским идеологическим наследием». Это условие заставило руководство страны пойти на беспрецедентный шаг – назначать молодых бизнесменов на высо­кие политические должности без соответствующего опыта работы на государственной службе и в обход традиционной карьеры в номенклатурной иерархии. При этом выше традиционной лояльности в переходный период ценился профессионализм, предпринимательский успех и решимость довести до конца начатые либерально-рыночные реформы.

Судя по всему, действующая власть стремилась достигнуть двух целей. С одной стороны, для нее было важно использовать опыт, способности и интеллектуальный потенциал данной категории управленцев в процессе реализации экономической политики государства. Особенно это было актуально в начальный период развития Казахстана как независимого государства.

С другой стороны, в интересах власти было недопущение активного и прежде всего независимого от нее участия бизнесменов в общественно-политической жизни страны. Привлечением же их на госслужбу власть стремилась поставить данных лиц под свой административный контроль.

Для многих молодых технократов политическая карьера в 1990-е годы характеризуется сменой высоких должностей сначала в экономической, а затем в политической сферах, где они зарекомендовали себя опытными кризис-менеджерами. Во многом успех экономических реформ Казахстана является результатом смелой политики привлечения новой бизнес-элиты на государственную службу.

Одними из первых представителей казахстанской бизнес-элиты, кто был привлечен к управлению государством, стали руководители компании «Семей» Акежан Кажегельдин и Галымжан Жакиянов и президент корпорации «Алем-систем» Козыкорпеш Есенберлин. В 1993-1994 гг. они получили назначения на должности соответственно вице-премьера, главы администрации Семипалатинской области и председателя Госкомимущества. Нельзя не отметить, что они были представителями именно зарождающегося частного бизнеса, а не выходцами, как многие их коллеги по госаппарату, из среды руководителей госпредприятий (так называемых «красных директоров») советского времени.

Наиболее активно политика вовлечения представителей бизнес-элиты на госслужбу проводилась в период деятельности правительства, возглавляемого Кажегельдиным, назначенным в октябре 1994 года премьер-министром. Данный период следует считать ключевым этапом в формировании национальной буржуазии. За это время были приватизированы наиболее важные предприятия и другие объекты государственной собственности. Это дало старт к формированию финансово-промышленных групп, многие из которых действуют до сих пор.

Кроме того, был начат переход на управление теми или иными отраслями экономики посредством создания национальных компаний в форме главным образом акционерных обществ с уставной долей государства в виде контрольного пакета акций, а также республиканских государственных предприятий (РГП). В частности, были образованы «Казатомпром», «Казахойл», «Казтрансойл», КЕГОК, «Казахстан темир жолы» и др. Для управления этими структурами и стали привлекать в основном представителей бизнеса.

В 1995-1997 гг. на руководящие должности в правительстве и национальных компаний были приглашены такие известные бизнесмены, как Нурлан Каппаров, Мухтар Аблязов, Сауат Мынбаев, Нурлан Смагулов и другие, получившие с чьей-то легкой руки прозвище «младотюрки».

Почти одновременно с этим в госаппарате появился новый слой управленцев, не связанных со старой бюрократической «гвардией» совместной работой в партийно-комсомольских органах в советское время. В основном они вышли из сферы экономической науки. Их также отличает солидный интеллектуальный потенциал и профессиональный опыт. Среди них можно назвать Ораза Жандосова, Жаннат Ертлесову, Кайрата Келимбетова и других. Эти люди вступили в тесные контакты с «младотюрками», с которыми их роднит возраст и рыночное мышление.

Практика привлечения бизнесменов на госслужбу продолжилась и в период деятельности правительства во главе с Нурланом Балгимбаевым (1997-1999 гг.). В составе данного правительства, в частности, работали Мухтар Аблязов, Еркин Калиев и Зейнулла Какимжанов, занимающие должности министров соответственно энергетики, индустрии и торговли, транспорта и коммуникаций и государственных доходов.

В правительство Касымжомарта Токаева (1999-2002 гг.) пришли такие раннее задействованные в бизнесе лица, как, например, министр транспорта и коммуникаций Карим Масимов, председатели Агентства по регулированию естественных монополий, защите конкуренции и поддержке малого бизнеса Берик Имашев и Ерболат Досаев. Ряд других бизнесменов входили в руководящий состав тех или иных министерств, других центральных исполнительных органов и их структурных подразделений (комитетов, департаментов, управлений)

Однако затем постепенно в кадровой политике страны наблюдается тенденция удаления выходцев из среды бизнеса и близких им управленцев новой волны из сферы государственной власти и выдвижение на их место в основном бывших партийно-комсомольских работников, проявляющих наибольшую преданность и лояльность руководству страны.

Особенно активно это происходило в 2001-2002 гг., на которые пришлись такие события, как беспрецедентное выступление группы госчиновников, парламентариев и предпринимателей с инициативой создания общественного движения «Демократический выбор Казахстана», перешедшего затем в оппозицию к власти, создание частью учредителей ДВК также оппозиционной партии «Ак жол», последующая затем реакция властей в виде начала проведения очередной кампании по борьбе с коррупцией и привлечения к уголовной ответственности на ее волне лидеров ДВК Аблязова и Жакиянова.

В этот же период сперва с государственной службы были удалены те, кто непосредственно принял участие в создании ДВК – Ораз Жандосов, Алихан Байменов, Берик Имашев, Жаннат Ертлесова, Кайрат Келимбетов, Тлек Альжанов. Затем это коснулось тех лиц, которые, хотя и не участвовали в данном движении, но также вышли из сферы бизнеса и были связаны со многими «девековцами» работой как в бизнесе, так и на госслужбе (Нурлан Смагулов, Аблай Мырзахметов, Сауат Мынбаев). Правда, потом некоторые из этих лиц оказались вновь востребованными со стороны руководства страны и были возвращены на государственную службу.

Надо сказать, что в настоящее время представители из сферы бизнеса продолжают занимать ключевые посты в госаппарате. Очевидно, что с государственной службы убирают только тех из них, кто проявил некоторую «вольность» и нелояльность, нарушив тем самым неписаные правила госаппарата, или был вовлечен в крупный скандал. Последовательно лояльные же выходцы из бизнеса, кооптированные в свое время во власть, не только сохраняют свое положение в госаппарате, но и продвигаются по службе.

Самыми заметными из этих людей на сегодняшний день являются премьер-министр Карим Масимов, министр энергетики и минеральных ресурсов Сауат Мынбаев, чрезвычайный и полномочный посол РК в Российской Федерации Адильбек Джаксыбеков, который начинал в свое время с руководства учрежденной им корпорации «Цесна», и ряд других лиц.

В качестве же фактической альтернативы «младотюркам» руководством республики были выбраны потенциальные технократы, получившие образование или прошедшие длительные стажировки за рубежом по различным программам и прежде всего по программе «Болашак» преимущественно в западных вузах, научно-исследовательских структурах или производственных корпорациях.

**Семинарское занятие2: Виды и признаки государственной службы.**

**Задачи и функции государственной службы**

Государственная служба — это профессиональная деятельность лиц, занимающих должности в государственных органах и их аппарате по практическому выполнению задач и функций государства и получающих заработную плату за счет государственных средств. Исходя из приведенного понятия, можно выделить следующие основные ее признаки:

а) профессиональная деятельность;

б) деятельность в государственных органах и их аппарате;

в) заработная плата за счет государственных средств. Государственная служба — это профессиональная деятельность, то есть ею могут заниматься только лица, которые имеют соответствующее образование и профессиональную подготовку.

Государственная служба ставит перед собой следующие задачи:

— охрана конституционного строя, создание условий для развития гражданского общества, производства, обеспечение свободной жизнедеятельности личности, защита прав, свобод и законных интересов граждан;

— формирование общественно-политических и государственно-правовых условий для практического осуществления функций государственных органов;

— обеспечение эффективной работы государственных органов в соответствии с их компетенцией;

— совершенствование условий государственной службы и профессиональной деятельности государственных служащих;

— создание и обеспечение надлежащего функционирования системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих;

— обеспечение принципа гласности в деятельности государственных служащих и государственных органов, соблюдение законности, искоренение бюрократизма, коррупции и иных отрицательных явлений в системе государственной службы и т. п.

Под функциями государственной службы следует понимать основные направления практической реализации правовых норм института государственной службы, содействующие достижению соответствующей цели правового регулирования государственно-служебных отношений и выполнению государственной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения. Единого мнения по поводу видов функций государственной службы в юридической науке нет. Существуют разные мнения относительно их классификации. В частности, выделяются такие функции государственной службы:

а) основные — информационное обеспечение, прогнозирование

и моделирование, планирование, организация, руководство, координация, контроль, регулирование, учет;

б) общие — осуществление государственной кадровой политики; комплектование персонала государственных органов с учетом способностей, профессиональных, личных и моральных качеств; организация государственной службы; планирование и прогнозирование развития персонала государственных органов; анализ состояния и эффективности государственной службы в органах государственной власти и др.;

в) специфические, которые можно рассматривать как регулятивное и организационное влияние относительно ограниченного и целесообразного вмешательства в сферу экономики и социально-культурного строительства, в которых объекты управления владеют значительной самостоятельностью в выборе решений и их реализации;

г) вспомогательные, которые имеют целью обслуживание деятельности государственных органов в рамках основных, общих и специфических функций (делопроизводство, юридическое обслуживание, материально-техническое обеспечение и др.);

д) специальные, которые отображают особенности объекта управления (например, методическое, техническое руководство). Они могут дополнять общие функции в случае их недостаточности.

Вопрос о принципах государственной службы является важным для уяснения сущности государственной службы. Термин «принципы государственной службы» обозначает основные черты, существенные характеристики, содержание и значение самой государственной службы. Принципы государственной службы — это основоположные идеи, установки, которые выражают объективные закономерности и определяют научно обоснованные направления реализации компетенции, задач и функций государственной службы, полномочия государственных служащих. Их можно классифицировать на конституционные и организационно-функциональные.

К первым относятся: служение народу; законность и демократизм; приоритет прав и свобод человека и гражданина; гуманизм и социальная справедливость; распределение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную; равный доступ граждан к государственной службе. Организационно-функциональными принципами государственной службы являются: профессионализм и компетентность; инициативность; честность и преданность делу; персональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и дисциплина; соблюдение прав предприятий, учреждений и организаций, объединений граждан.

Чаще всего государственную службу классифицируют на такие виды:

а) служба в органах законодательной, исполнительной и судебной власти;

б) гражданская и милитаризованная (военизированная) служба;

в) гражданская и специализированная служба;

г) государственная (в государственных органах и воинская) и гражданская (муниципальная служба, служба в государственных организациях и учреждениях, в аппаратах политических партий, в общественных организациях, в негосударственных, некоммерческих организациях, частных предприятиях и т.п.).