

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

УДК 311

Елена Игоревна Добролюбова, аспирант кафедры ТСиП Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, заместитель директора Центра технологий государственного управления ИПЭИ РАНХиГС. Эл. почта: dobrolyubova@inbox.ru, Тел.: (499) 753 0071

В статье рассматривается достигнутый прогресс в сфере оплаты труда государственных служащих и выявляются проблемы, требующие решения.

Приведенные в статье международные сопоставления показывают высокую дифференциацию уровня оплаты труда на государственной службе в зависимости от замещаемой должности. Уровень дифференциации оплаты труда в России превышает средний по странам – членам ОЭСР практически в два раза. Анализ внутренней структуры оплаты труда показывает, что низкая доля «базового» оклада приводит к искажению целевого назначения «стимулирующих» элементов оплаты труда, которые фактически в основном используются в компенсационных целях. Анализ региональных данных показывает, что несмотря на значительные межрегиональные различия в уровне бюджетной обеспеченности регионов, среднемесячная начисленная заработная плата государственных служащих тесно коррелируется со средней заработной платой в соответствующем регионе.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, конкурентоспособность, мотивация, система оплаты труда, статистический анализ.

Elena I. Dobrolyubova
Post-graduate student, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics; deputy director, Center of Public Administration Technologies, RANEPА,
E-mail: dobrolyubova@inbox.ru,
Tel.: (499) 753 0071

STATISTICAL ANALYSIS OF PUBLIC ADMINISTRATION PAY

This article reviews the progress achieved in improving the pay system in public administration and outlines the key issues to be resolved. The cross-country comparisons presented in the article suggest high differentiation in pay levels depending on position held. In fact, this differentiation in Russia exceeds one in OECD almost twofold. The analysis of the internal pay structure demonstrates that the low share of the base pay leads to perverse nature of 'stimulation elements' of the pay system which in fact appear to be used mostly for compensation purposes. The analysis of regional statistical data demonstrates that despite high differentiation among regions in terms of their revenue potential, average public official pay is strongly correlated with the average regional pay.

Keywords: civil service, competitiveness, governance, motivation, pay system, public administration, statistical review.

1. Введение

Результативность государственного управления, создание условий для достижения целей социально-экономического развития нашей страны в значительной степени зависят от качества государственной гражданской службы, ее способности привлекать и удерживать талантливые и квалифицированные кадры, мотивированные на эффективное исполнение своих служебных обязанностей. Центральную роль в обеспечении качества государственной гражданской службы и в России, и в зарубежных странах играет система оплаты труда. Несмотря на то, что уровень оплаты труда в государственном секторе, как правило, несколько ниже, чем в частном, конкурентоспособность системы оплаты труда (как с точки зрения уровня оплаты труда, так и с точки зрения реализации ее стимулирующей функции) является важным элементом обеспечения высокого качества государственного управления [1].

Несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности и недостаточная ресурсная обеспеченность государственной службы рассматривались среди ключевых проблем, требующих решения в рамках реформы государственной службы 2003 года [2]. Проблема низкого уровня оплаты труда в тот период была крайне острой: в 2002 г. средняя заработная плата в федеральных органах власти превышала показатель ВВП на душу населения лишь в 1,21 раза; по данному показателю Россия уступала и странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), и странам Восточной Европы и Латинской Америки [3]. За период с 2001 г. по I полугодие 2014 г. среднемесячная начисленная заработная плата государственных служащих в номинальном выражении выросла в 8,2 раза, однако обеспечил ли этот рост повышение качества системы оплаты труда и ее конкурентоспособности? Зависит ли уровень оплаты труда региональных государственных служащих от уровня бюджетной обеспеченности? Способствует ли система оплаты труда на государственной гражданской службе повышению результативности профессиональной служебной деятельности? Для ответа на данные вопросы проведен статистический анализ оплаты труда государственных гражданских служащих, приведенный в настоящей статье.

2. Оплата труда государственных служащих в зеркале международных сопоставлений

По данным Росстата, за I полугодие 2014 г. в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти (далее – ФОИВ) среднемесячная заработная плата гражданских служащих (без выплат социального характера) составила 82,7 тыс. рублей. В территориальных органах ФОИВ среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих составила 31,4 тыс. рублей, в органах исполнительной власти субъектов РФ – 50,7 тыс. рублей. Среднемесячная начисленная заработная плата органов местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями в I полугодии 2014 г. составила 34,8 тыс. рублей. В I полугодии 2014 г. средняя заработная плата федеральных государственных гражданских служащих превышала ВВП на душу населения в 2,6 раза.

В России отмечается более высокий уровень дифференциации оплаты труда федеральных государственных служащих по сравнению со странами ОЭСР. Сопоставление данных на основе референтных должностей показывает, что в России отношение оплаты труда государственных служащих, замещающих руководящие должности к подушевому ВВП и средней заработной плате работников с высшим образованием в экономике существенно выше, чем в среднем по ОЭСР, уровень оплаты труда специалистов в целом соответствует практи-

Таблица 1

Отношение оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих к подушевому ВВП и к средней заработной плате работников с высшим образованием в экономике в среднем по странам ОЭСР и в России

№ п/п	Наименование референтной должности	Отношение оплаты труда государственных гражданских служащих к ВВП на душу населения, раз		Отношение оплаты труда государственных гражданских служащих к средней заработной плате работников с высшим образованием в экономике, раз	
		ОЭСР	Россия	ОЭСР	Россия
1.	Старшие государственные служащие: заместитель министра	5,9	10,4	3,4	10,2
2.	Старшие государственные служащие: директор департамента	4,4	6,1	2,5	5,8
3.	Уровень среднего руководства: заместитель директора департамента	3,2	3,0	1,8	2,7
4.	Уровень среднего руководства: начальник отдела	2,7	2,1	1,5	1,8
5.	Экономисты и аналитики: высший уровень профессиональных должностей	2,2	1,2*	1,2	1,2*
6.	Экономисты и аналитики: уровень младших профессиональных должностей	1,8		1,0	
7.	Служащие, выполняющие обязанности ассистентов (секретарей)	1,2	0,6**	0,7	0,6**

Примечания. При проведении сопоставления по странам ОЭСР использовались данные OECD Government at a Glance [4]; по России – средние данные по 5 федеральным органам исполнительной власти (по сопоставимому кругу) за 2013 год и данные Росстата о среднемесячной начисленной заработной плате работников с высшим образованием и ВВП на душу населения в 2013 году. В данных по оплате труда в России учтены все виды денежного вознаграждения, но не учтены социальные взносы работодателя, начисляемые с фонда оплаты труда, и корректировка по продолжительности отпуска.

* по России приведены данные по категории «специалисты» в целом

** по России приведены данные по категории «обеспечивающие специалисты» в целом.

ке развитых стран, а уровень оплаты труда обеспечивающих специалистов несколько ниже (таблица 1).

Данные различия могут быть связаны с меньшим уровнем дифференциации доходов населения в развитых странах: средний децильный коэффициент (отношение средних доходов 10% наиболее богатых к средним доходам 10% наиболее бедных) в ОЭСР составляет около 10 раз, тогда как в России неравенство существенно выше (в 2013 году по данным Росстата – 16,2 раза). В целом, данные результаты подтверждают и предыдущие исследования: денежное содержание самых высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников достигает тридцатикратного разрыва при средней величине разрыва в 10 раз [5].

3. Исследование зависимости уровня оплаты труда государственных служащих субъектов Российской Федерации от среднего уровня заработной платы в регионах

Анализ данных Росстата об оплате труда государственных служа-

щих на региональном уровне в I полугодии 2014 г. позволяет выявить значительную вариацию среднемесячной начисленной оплаты труда государственных служащих субъектов Российской Федерации (коэффициент вариации 0,506), при этом выявлена сильная связь данного показателя с показателем среднемесячной начисленной заработной платой в субъекте Российской Федерации (коэффициент корреляции 0,901).

Линейная регрессия зависимости уровня оплаты труда государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации от среднемесячной начисленной заработной платой в субъекте Российской Федерации примет вид:

$$\bar{y} = -3700,9 + 0,671x$$

$$R^2 = 0,813; F(2,73) = 360,1; df = 81; t = 18,98$$

Проверка значимости коэффициента регрессии, проведенная с помощью *t*-статистики Стьюдента показала, что $t > t_{\text{табл}}$ (2,66).

В целях повышения надежности модели была проведена группиров-

ка субъектов Российской Федерации по уровню расчетной обеспеченности (показателю, рассчитываемому Минфином России на основе численности населения, объема налоговых доходов субъектов РФ и т.д.) на две группы:

– субъекты Российской Федерации с относительно высоким уровнем бюджетной обеспеченности (0,9 и выше), в которую были включены 23 субъекта Российской Федерации;

– субъекты Российской Федерации с относительно низким уровнем бюджетной обеспеченности (менее 0,9), в состав которой были включены 59 субъектов Российской Федерации.

В силу существенного отклонения рассматриваемых показателей Москва была исключена из расчета.

По итогам корреляционно-регрессионного анализа получено уравнение линейной регрессии, характеризующей зависимость среднемесячной начисленной заработной платы государственных служащих субъектов Российской Федерации от среднемесячной на-

численной заработной платы в экономике в регионах с относительно высоким уровнем бюджетной обеспеченности:

$$\begin{aligned} \bar{y} &= -19096,9 + 2,106x \\ R^2 &= 0,880; F = 153,8; df = 21; \\ t &= 12,4 > t_{\text{табл}} \\ (2,831 \text{ при вероятности } 0,01) \end{aligned}$$

Для оценки надежности результатов регрессии была использована статистика F -критерия, согласно которой уравнение регрессии признается статистически значимым с вероятностью 0,05, что свидетельствует о надежности результатов регрессии, а входящая в него переменная объясняет 88% вариации результативного признака.

Уравнение линейной регрессии для группы субъектов Российской Федерации с расчетной бюджетной обеспеченностью менее 0,9 имеет вид:

$$\begin{aligned} \bar{y} &= -3435,8 + 1,669x \\ R^2 &= 0,875; F = 399,1; df = 57; \\ t &= 20,0 > t_{\text{табл}} \\ (2,66 \text{ при вероятности } 0,01) \end{aligned}$$

Для оценки надежности результатов регрессии была использована статистика F -критерия, согласно которой уравнение регрессии признается статистически значимым с вероятностью 0,05, что свидетельствует о надежности результатов регрессии, а входящая в него переменная объясняет 87,5% вариации результативного признака.

В целом, проведенная статистическая группировка субъектов Российской Федерации позволила повысить надежность модели линейной регрессии. Анализ результатов моделирования показывает, что несмотря на различия в уровне бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации (учитываемом, в том числе, и уровне налоговых доходов региональных бюджетов), уровень оплаты государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации является конкурентным и определяется, прежде всего, исходя из сложившейся ситуации на региональном рынке труда.

Следует заметить, что в отношении среднемесячной начисленной

оплаты труда государственных служащих территориальных органов ФОИВ аналогичная зависимость также прослеживается, однако степень связи несколько ниже: так коэффициент корреляции среднемесячной начисленной заработной платы государственных служащих территориальных органов ФОИВ и среднемесячной начисленной заработной платой в субъекте Российской Федерации составляет 0,856, что обусловлено меньшей вариацией уровня оплаты труда государственных служащих территориальных органов ФОИВ (коэффициент вариации составляет 0,33, что позволяет признать совокупность значений данного показателя в разрезе субъектов РФ однородной).

4. Анализ структуры оплаты труда государственных служащих

Структура денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих характеризуется крайне низкой долей должностного оклада и высокой долей выплат, носящих характер премирования (стимулирования). В целом по данным, представленным ФОИВ (обобщены данные 73 ФОИВ), доля должностного оклада федеральных государственных гражданских служащих по центральным аппаратам ФОИВ в 2013 году составляла 10,4% от фонда оплаты труда (8,5% от общего объема фонда оплаты труда и средств фонда стимулирования), в I полугодии 2014 года – 13,3% (8,6%) соответственно.

Аналогичный показатель по территориальным органам ФОИВ в I полугодии 2014 года составил 20,4% от фонда оплаты труда (16,7% от общего объема фонда оплаты труда и средств фонда стимулирования).

Доля стимулирующих выплат (из средств фонда оплаты труда и из средств фонда стимулирования) в общем объеме оплаты труда по центральным аппаратам ФОИВ в 2013 году составила 47,8%, в I полугодии 2014 года – 47,1%; по территориальным органам в I половине 2014 года – 32,8%. Остальной фонд оплаты труда распределяется между различными выплатами и надбавками.

По данным органов власти 41% в структуре фонда оплаты труда занимает премирование по результатам деятельности. В практике ФОИВ премирование охватывает подавляющее большинство федеральных государственных гражданских служащих. Так из 31,1 тыс. человек, замещающих должности государственной гражданской службы в центральных аппаратах ФОИВ в I полугодии 2014 года были премированы 27,4 тыс. служащих (88%), в территориальных органах – 376,1 тыс. служащих (74,6%).

Размер средств на оплату труда без учета премирования по результатам деятельности, иных стимулирующих выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи в центральных аппаратах ФОИВ составил в I полугодии 2014 года 59,6 млрд. рублей, а в территориальных органах – 38,3 млрд. рублей (по данным, представленным 73 ФОИВ). Размер средств на премирование сверх установленного фонда оплаты труда (средства на премирование сверх фонда оплаты труда предоставляются в рамках реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 №601 о совершенствовании оплаты труда государственных служащих) в тот же период в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти составил 42,3 млрд. рублей, в территориальных органах – 15,2 млрд. рублей.

В структуре премирования федеральных государственных гражданских служащих доля средств, доведенных сверх фонда оплаты труда, в 2013 году составила 37,6% от общего объема премирования государственных гражданских служащих центральных аппаратов, в I полугодии 2014 года 75,1%. В территориальных органах ФОИВ I полугодии 2014 года доля средств, доведенных сверх фонда оплаты труда, составила 54,9% от общего объема средств, направленных на премирование федеральных государственных гражданских служащих.

Как показывают данные ФОИВ, в центральных аппаратах средства фонда материального стимулирования

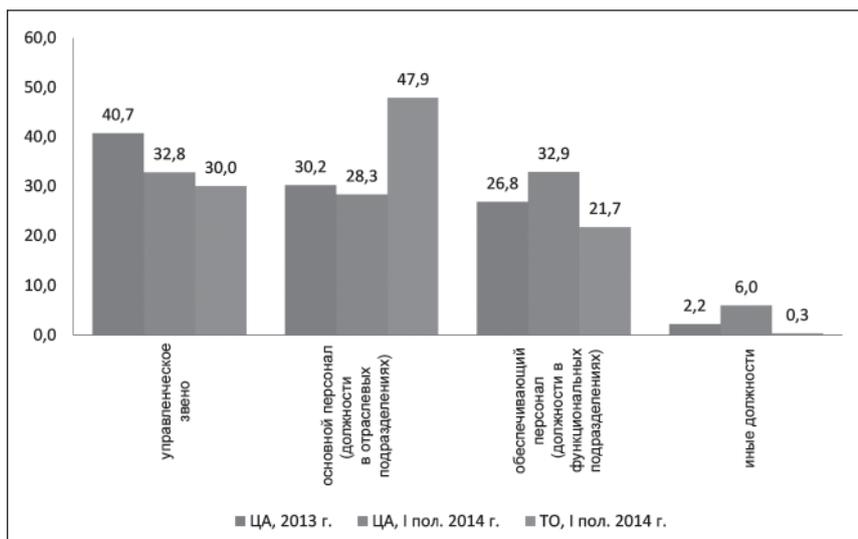


Рис. 1. Распределение фонда материального стимулирования, доведенного сверх фонда оплаты труда по основным функциональным группам должностей (в % к общему объему фонда материального стимулирования, доведенного сверх ФОТ)

ния, доведенного сверх фонда оплаты труда, используются, в основном для премирования государственных гражданских служащих, замещающих должности заместителя начальника отдела и выше (на данную группу должностей в 2013 году приходилось 40,7% средств премирования из фонда материального стимулирования, в I полугодии 2014 года – 32,8% (доля данной группы в общей численности федеральных государственных гражданских служащих составляет 29,3% от общей численности)). На долю федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности ниже уровня заместителя начальника отдела, обеспечивающих реализацию содержательных мероприятий государственных программ и непрограммных направлений деятельности, в 2013 году приходилось лишь 30,2% от фонда стимулирования (в I полугодии – 28,2% от фонда стимулирования (доля данной группы в общей численности федеральных государственных гражданских служащих составляла 28,7% от общей численности ФГГС на 01.01.2014, 28,9% ФГГС – на 01.07.2014)). Доля фонда стимулирования, использованная на премирование сотрудников функциональных подразделений, обеспечивающих деятельность ФОИВ в

целом, составила в 2013 году 26,8%, в I полугодии 2014 г. – 32,9%, что в том числе связано с высокой долей обеспечивающих специалистов [6] (рис. 1).

В территориальных ФОИВ распределение средств фонда стимулирования по функциональным направлениям деятельности представляется более рациональным – 47,9% от общего фонда стимулирования направляется на премирование федеральных государственных гражданских служащих, обеспечивающих

данских служащих, обеспечивающих реализацию содержательных мероприятий государственных программ и непрограммных направлений деятельности.

В целом, высокая доля стимулирующих выплат в структуре денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих носит компенсационный характер и направлена на снижение разрыва между уровнем оплаты труда на государственной службе и в частном секторе для отдельных должностей (прежде всего, для руководителей уровня заместителя директора департамента и выше, специалистов в сфере государственного контроля (надзора), специалистов юридических и финансово-бухгалтерских подразделений).

5. Анализ методов материального стимулирования на государственной службе

По данным 73 ФОИВ, в 2014 г. положения о премировании (стимулировании гражданских служащих) по результатам профессиональной служебной деятельности были утверждены в 94,5% (здесь и далее из числа 73 федеральных органов исполнительной власти, представивших данные ФОИВ).

Чаще всего при премировании федеральных государственных

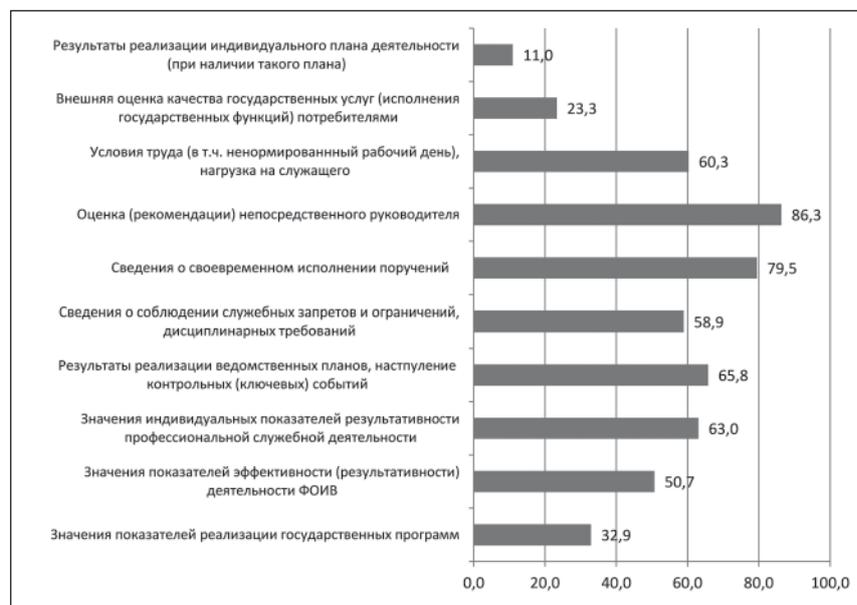


Рис. 2. Факторы, учитываемые при премировании федеральных государственных гражданских служащих (% от числа ФОИВ)

гражданских служащих учитываются такие факторы как:

- оценка непосредственного руководителя федерального государственного гражданского служащего (в 86,3% ФОИВ);

- исполнительская дисциплина (сведения о своевременном исполнении поручений) – 79,5% ФОИВ;

- результаты реализации ведомственных планов, наступление контрольных (ключевых) событий – 65,8%.

Лишь в половине ФОИВ при премировании государственных служащих учитывается результативность соответствующих органов государственной власти, что недостаточно для обеспечения мотивации государственных служащих к достижению конечных результатов. (Рис. 2).

В 63% ФОИВ, представивших данные, одним из факторов материального стимулирования выступает оценка достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Так показатели результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих установлены в 81,3% должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих, занятых в центральных аппаратах и в 96,7% должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих, занятых в территориальных органах ФОИВ.

В качестве показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих чаще используются качественные показатели: такие показатели установлены в 94,4% должностных регламентах государственных гражданских служащих центральных аппаратов, содержащих показатели результативности профессиональной служебной деятельности, и в 85,9% должностных регламентах государственных гражданских служащих территориальных органов ФОИВ, содержащих показатели результативности профессиональной служебной деятельности.

Количественные показатели оценки результативности профессиональной служебной деятельности используются реже: в центральных аппаратах такие показатели установлены в отношении 49,9% федеральных государственных гражданских служащих от числа государственных гражданских служащих, в должностных регламентах которых установлены показатели результативности профессиональной служебной деятельности; в территориальных органах ФОИВ такие показатели установлены в отношении 21,7% федеральных государственных гражданских служащих.

Чаще всего количественные показатели результативности используются в центральных аппаратах федеральных министерств (установлены в 72,6% должностных регламентов, содержащих показатели результативности профессиональной служебной деятельности) и существенно реже в центральных аппаратах федеральных агентств (33,6%) и федеральных служб (26,9%). В территориальных органах ФОИВ количественные показатели чаще применяются в практике деятельности федеральных служб (в 24,8% от общего количества должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих, в которых установлены показатели результативности

профессиональной служебной деятельности).

Таким образом, сложилась в значительной степени парадоксальная практика применения показателей результативности профессиональной служебной деятельности: в федеральных министерствах, занятых разработкой и реализацией государственной политики, где сложнее определить количественный вклад каждого государственного служащего в достижение общих результатов, количественные показатели результативности профессиональной служебной деятельности используются чаще, чем в федеральных службах и федеральных агентствах, основными функциями которых является предоставление государственных услуг, управление государственным имуществом и осуществление государственного контроля (надзора), т.е. сферы, в которых количественная оценка результативности на индивидуальном уровне может формироваться исходя из ведомственных данных об объеме и качестве исполнения государственных функций (оказания государственных услуг).

Основным методом материального стимулирования в ФОИВ является премирование по результатам профессиональной служебной деятельности: в 62 федеральных органах исполнительной власти из

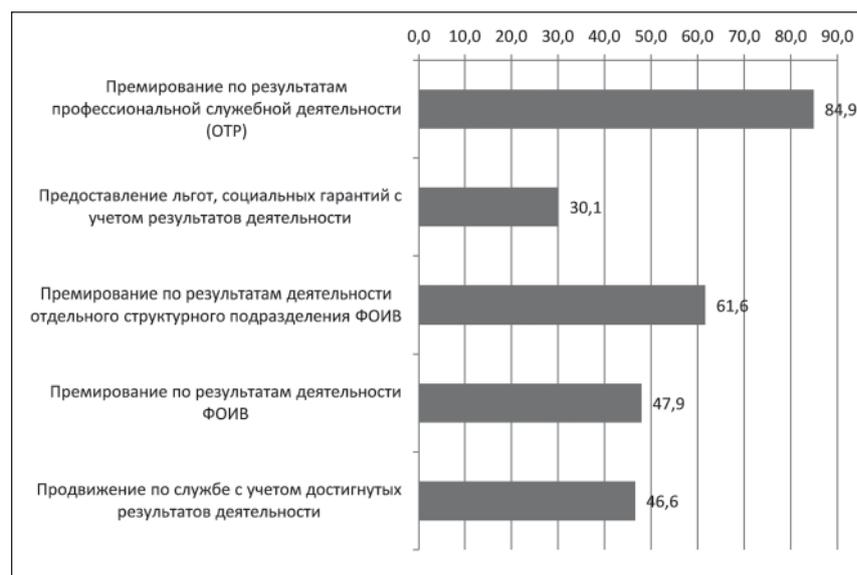


Рис. 3. Методы материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих (% от числа ФОИВ)

73 используется данный метод материального стимулирования. Премирование по результатам деятельности структурного подразделения федерального органа исполнительной власти осуществляется в 61,6% федеральных органов исполнительной власти, премирование по результатам деятельности федерального органа исполнительной власти в целом – в 47,9% представивших информацию ФОИВ (рис. 3).

Оценку результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве ФОИВ осуществляет непосредственный руководитель служащего (в 91,8% случаев) и руководитель ФОИВ (в 87,7% случаев).

Сотрудники кадровых служб принимают участие в оценке результативности профессиональной служебной деятельности лишь в 13,7% случаев (что заметно контрастирует с зарубежной практикой, где сотрудники кадровых служб, как правило, участвуют в проведении оценки). Российская практика премирования федеральных государственных гражданских служащих по результатам деятельности весьма централизована: решения по объему премирования принимают либо руководители (заместители руководителей) ФОИВ, либо руководители структурных подразделе-

ний (зачастую в определении объемов премирования участвуют все три уровня руководства) (рис. 4).

Реже всего в определении размеров премий и иных стимулирующих выплат участвуют сотрудники кадровых служб ФОИВ (в 9,6% случаев). Руководители отделов в рамках структурных подразделений влияют на определение объемов премирования государственных гражданских служащих менее чем в 45,2% случаев. Более чем в половине ФОИВ отсутствие неснятого дисциплинарного взыскания является основанием для премирования служащего.

6. Заключение

Как следует из проведенного анализа, относительный уровень оплаты труда государственных служащих (по сравнению с подушевым ВВП) в России вырос за последнее десятилетие более чем в два раза. При этом наблюдается высокая дифференциация оплаты труда в зависимости от должностей. Несмотря на формально высокий уровень стимулирующих выплат в среднемесячной заработной плате, большая часть таких выплат носит компенсационный характер. Наблюдается высокая степень корреляции уровня оплаты труда государственных

служащих субъектов Российской Федерации и среднемесячной начисленной заработной платы соответствующих субъектов.

Анализ данных ФОИВ об используемых системах материального стимулирования свидетельствует о сохранении (в большинстве случаев) непрозрачной системы оценки результативности профессиональной служебной деятельности и высокой степени зависимости уровня материального стимулирования от субъективных решений руководства.

Данный вывод подтверждается и результатами социологических опросов государственных гражданских служащих: так 53,3% государственных гражданских служащих считают, что аттестация проводится формально и скорее формально [7].

С учетом высокой доли стимулирующих выплат в общем фонде оплаты труда непрозрачность системы материального стимулирования на федеральной государственной гражданской службе негативно влияет на мотивацию федеральных государственных гражданских служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности. Для решения данной проблемы необходимо обеспечить как повышение доли базовой оплаты труда в общем объеме заработной платы, так и внедрить прозрачные критерии оценки результативности профессиональной служебной деятельности на государственной службе.

Литература

1. Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт. Пер с англ. М.: Весь мир, 2003. 496 с.
2. Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. N 1336 "О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)"" <http://www.rg.ru/2002/11/23/gosslujba-dok.html>
3. Финансово-бюджетные последствия структурных реформ в Российской Федерации. Всемирный банк. М.: ООО «ТОРГСТАТ», 2005

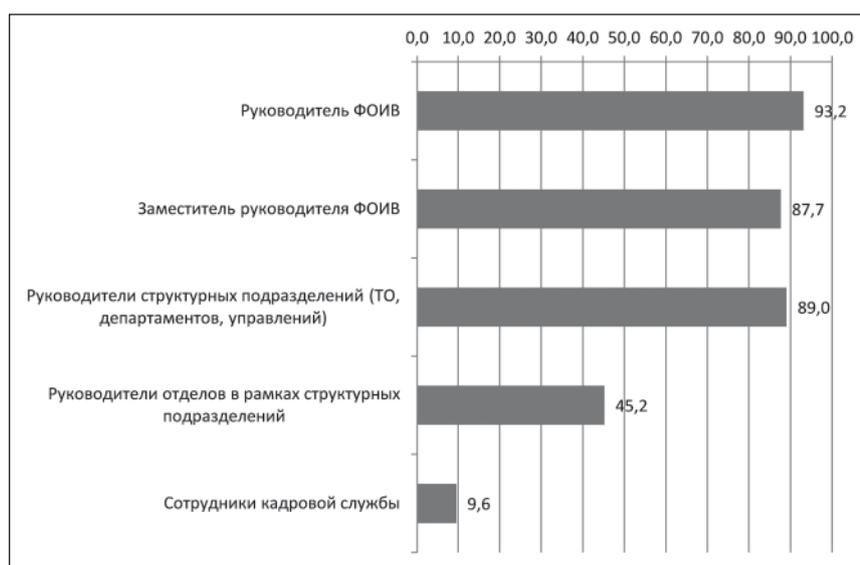


Рис. 4. Лица, участвующие в определении размера премий и иных стимулирующих выплат федеральным государственным гражданским служащим (в % от числа ФОИВ)

4. OECD. Government at a Glance, 2013 <http://www.oecd.org/gov/govataglance.htm>.

5. Клименко А.В., Клищ Н.Н. Можно ли сэкономить на бюрократии // Вопросы государственного управления. – 2013. – № 3.

6. Александров О.В., Добролюбова Е.И., Клочкова Е.Н., Южаков В.Н. Оптимизация бюджетных расходов в сфере государственного управления. Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Москва, 2014.

7. Борщевский Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управ-

ления, 2014. № 2. С. 65–88, по результатам социологических исследований 2011 и 2013 гг.

References

1. Manning N., Parison N. Reform of public administration: international experience. Per with English M.: Whole world, 2003. 496 with.

2. The decree of the President of the Russian Federation of November 19, 2002 № 1336 "About the federal program "Reforming of Public Service of the Russian Federation (2003–2005)"" <http://www.rg.ru/2002/11/23/gosslujba-dok.html>

3. The financial and budgetary consequences of structural reforms in the Russian Federation. World bank. M.: JSC TORGSTAT, 2005.

4. OECD. Government at a Glance, 2013. <http://www.oecd.org/gov/govataglance.htm>

5. Klimenko A.V., Klish N.N. Is it possible to save on bureaucracy// Questions of public administration. – 2013. – No. 3.

6. Alexandrov O.V., Dobrolyubova E.I., Klochkova E.N., Yuzhakov V. N. Optimization of the budgetary expenses in the sphere of public administration. Moscow State University of economy, statistics and informatics (MESI). Moscow, 2014.

7. Borschevsky G.A. Reforming of public service in Russia: intermediate results and prospects//Questions of the public and municipal administration, 2014. No. 2. Page 65–88, by results of sociological researches 2011 and 2013.