

Алёхина Т. А., Мосина Е. И., Симонова Е. В.

ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА УРОВНЕ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Алёхина Татьяна Алексеевна

кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Орел, Россия)
tat.alekhina@mail.ru
SPIN 6605-9690

Tatiana A. Alekhina

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
(Orel, Russia)
tat.alekhina@mail.ru
SPIN 6605-9690

Мосина Екатерина Игоревна

кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Орел, Россия)
caterinamosina@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-7116-3323>
SPIN 5234-9258

Ekaterina I. Mosina

Candidate of Economic Sciences, Associated Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
(Orel, Russia)
caterinamosina@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-7116-3323>
SPIN 5234-9258

Симонова Евгения Владимировна

доктор экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Орел, Россия)
simonova-ev@ranepa.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8700-7517>
SPIN 9582-2134

Evgeniya V. Simonova

Doctor of Economic Sciences, Associated Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
(Orel, Russia)
simonova-ev@ranepa.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8700-7517>
SPIN 9582-2134

Актуальность данной статьи заключается в том, что реформирование государственной службы является серьёзной и важной проблемой, поскольку аппарат государственного управления – это неотъемлемая составляющая правовой системы государства, от функционирования которой зависят проводимые в обществе социально-экономические преобразования. Многое также связано с функционированием государственной службы и эффективности работы её аппарата. Это обусловлено тем, что она является основополагающим инструментом совершенствования власти, экономической и социальной сферы. Государственная служба позволяет скорректировать отношения между обществом и государством. Цель исследования состоит в обосновании направлений совершенствования процесса реформирования государственной гражданской службы в субъектах РФ.

При написании статьи применялись следующие научные методы исследования: сравнение, анализ, синтез, обобщение, анализ документов. Используются общенаучные методы познания. Среди них методы системного, структурно-функционального, сравнительно-правового, типологического анализа, синергетический, социально-экономический, исторический подходы. Для решения исследовательских задач использовалась совокупность

The relevance of the article is proved by the fact that civil service reforming is a serious and important problem, since public administration apparatus is an integral component of the state legal system. Socio-economic transformations carried out in the society depend on its functioning. Much depends on the functioning of the civil service and its apparatus efficiency. It is a fundamental tool for improving governance, economic and social spheres. Besides, public service allows adjusting relationship between society and the state. The purpose of the study is to substantiate the directions for improving the reforming process of the state civil service in the constituent entities of the Russian Federation.

While writing the article, the following scientific research methods were used: comparison, analysis, synthesis, generalization, and document analysis. General scientific methods of cognition were used. Methods of systemic, structural-functional, comparative legal, typological analysis and synergetic, socio-economic, historical approaches are among them. To solve the research problems, a set of methodological approaches was used to analyze current aspects of the problem of public-

методологических подходов к анализу актуальных аспектов проблемы общественно-государственного взаимодействия в рамках становления цифрового государственного управления. Также применялся метод моделирования для решения найденных в ходе исследования проблем.

Научная новизна исследования определяется результатами, полученными в процессе исследования, совокупностью привлечённых для анализа источников информации, проверяемыми и валидными выводами и предложениями. Это стало возможным на основе применения системного подхода к реализации поставленных задач.

Результатом научного исследования являются следующие аспекты: определены направления совершенствования государственной гражданской службы Орловской области, а также обозначены меры по совершенствованию механизма реализации реформирования государственной гражданской службы в Орловской области.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, модернизация, реформирование, кадры, совершенствование, направления, Орловская область.

Вклад авторов: все авторы внесли равный вклад в проведение исследования и написание статьи; выразили согласие нести публичную ответственность за все аспекты работы, связанные с точностью или достоверностью любой части рукописи; одобрили финальную версию статьи перед публикацией.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

Для цитирования: Алёхина Т. А., Мосина Е. И., Симонова Е. В. Проблемы реформирования и направления совершенствования государственного управления на уровне субъекта Российской Федерации // Форпост науки. – 2024. – Том 18, № 2. – С. 96-106. – <https://doi.org/10.22394/sp242.14>. – EDN WMQXNY.

Введение

В государственной гражданской службе Орловской области, а именно в Орловском областном Совете народных депутатов, к числу основных проблем можно отнести недостаточную эффективность деятельности служащих, отсутствие постоянного профессионального развития в соответствии со сферой и областью профессиональной деятельности, низкий престиж работы в органах государственной власти в сочетании со средними по региону заработными платами, а также недостаточный уровень открытости и подотчётности в деятельности органов государственной власти.

Необходимость изучения данной проблематики обосновывается необходимостью обобщения накопленного опыта политико-правового регулирования и определения возможностей его использования в дальнейшей работе по развитию полноценной и эффективной системы государственной гражданской службы Российской Федерации.

Понятие и эволюция института государственной гражданской службы в России

В современной России государственная служба выступает центральным элементом государственного управления, который обеспечивает реализацию всех видов государственных функций.

Поэтому в сложившихся реальных условиях, а именно в период глубоких общественных, социально-экономических и политических трансформаций, роль института государственной службы особенно возрастает. «Институт государственной гражданской службы» как понятие является достаточно сложной и разнохарактерной категорией, а поэтому для изучения его характеристик необходимо учитывать все аспекты этого обширного термина (рис. 1).

Само понятие «государственная служба» имеет очень широкое толкование. Фактически это исполнение «руководящей роли государства». Государственные служащие обеспечивают работу государственного аппарата, министерств, различных служб, агентств и других ведомств по фактическому исполнению в стране принятых законов, указов и других нормативных актов.

Фактически под выражением «государственная служба Российской Федерации» сейчас подразумевается именно государственная гражданская служба, поскольку эта категория служащих составляет основную массу сотрудников государственных ведомств (служб, министерств, агентств федерального и местного подчинения), за исключением силовых и правоохранительных.

state interaction within the framework of the development of digital public administration. The method of modeling situations was also used to solve the problems found during the study.

The scientific novelty of the research is determined by the results obtained during the research process, the totality of information sources involved in the analysis, verifiable and valid conclusions and proposals. It was possible on the basis of systematic approach to implementation of the assigned tasks.

The result of the scientific research is the following: directions for improving the state civil service of Orel region are identified, and measures are also outlined to improve the mechanism of implementing reform of the state civil service in Orel region.

Keywords: state civil service, modernization, reform, personnel, improvement, directions, Orel region.

Authors' contribution: All authors contributed equally to the research and writing; agreed to be publicly responsible for all aspects of the work related to the accuracy or integrity of any part of the manuscript; approved the final version of the article before publication.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest requiring disclosure in this article.

For citation: Alekhina T. A., Mosina E. I., Simonova E. V. Reforming Problems and Directions of Public Administration Perfection at the Level of the Russian Federation Entity. *Science Outpost*. 2024; 18 (2): 96-106. Available at: <https://www.elibrary.ru/wmqxny>. <https://doi.org/10.22394/sp242.14>.

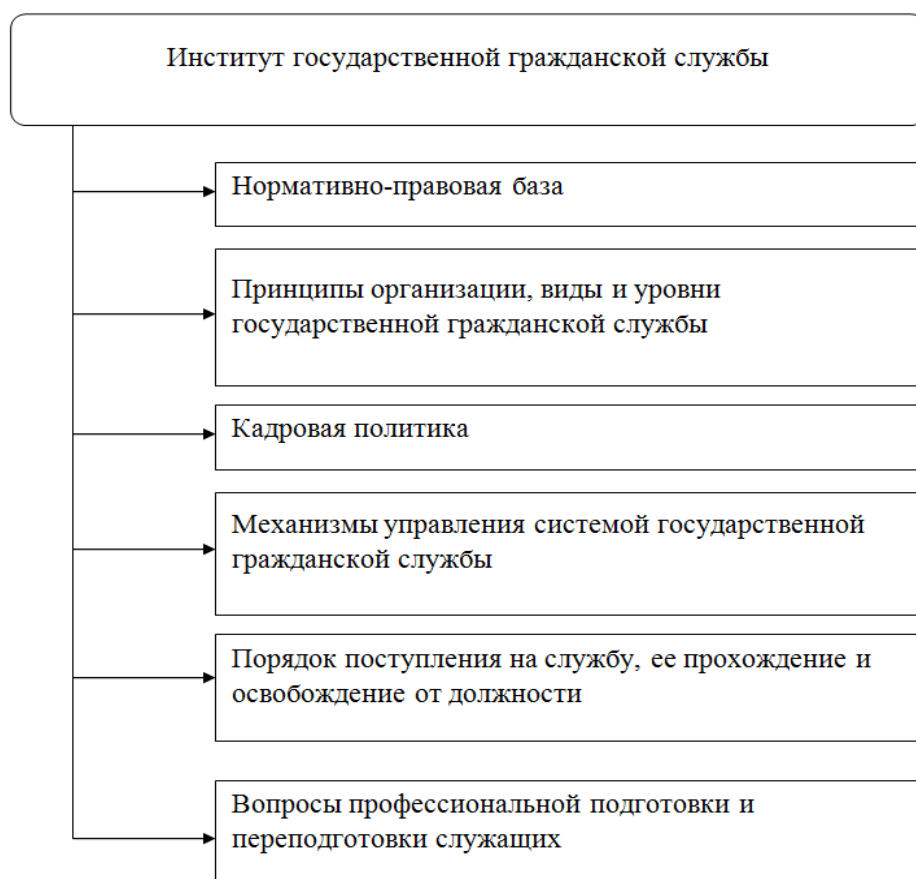


Рисунок 1 – Аспекты государственной гражданской службы

Изучая особенности процесса реформирования государственной службы в России, необходимо отметить, что с момента возникновения Российской Федерации появилась необходимость преобразования кадрового состава исполнительных органов государственной власти. Новое общество требовало сформировать новую систему и новую структуру власти. Целью этой системы было заменить бывшую советскую партийную машину, чтобы преодолеть организационную и кадровую нестабильность, а также обеспечить устойчивое развитие Российской Федерации как демократического правового государства.

При описании периодизации этапов реформирования государственной службы России обычно данный этап – с 1991 по 1996 год – называют первым¹. Представим начальные этапы реформирования государственной службы в РФ в таблице 1.

Таблица 1 – Реформирование государственной службы в 1990-е годы

Начальные этапы	Годы	Что было сделано
1 этап	1991–1995 годы	1. Сформирован государственный орган по управлению госслужбой – Роскадры. 2. Принят закон № 119-ФЗ от 31.07.1995 «Об основах государственной службы в РФ»
2 этап	1997–1998 годы	1. Послание Президента РФ Б. Н. Ельцина «Порядок во власти – порядок в стране». 2. Проект Концепции реформирования государственного управления (12 вариантов) (1997 год). 3. Проект «Кодекса РФ о государственной гражданской службе» (1998 год)
3 этап	1999– весна 2000 года	1. Разработана Концепция (программа) модернизации государственной службы, реализация которой была отложена на более длительный период

¹Государственная и муниципальная служба 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для СПО / под общ. ред. Е. В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – с. 152.

В демократических обществах открытость политических процессов является необходимым условием достижения намеченных целей. На данном этапе происходила лишь подготовка практических преобразований и формирование представлений о том, какая государственная служба нужна России.

В процессе реформирования системы государственной службы Российской Федерации были попытки использовать элементы двух моделей концепций государственного управления – NewPublicManagement (NPM) и GoodGovernance. Для первых реформ Российской Федерации была склонность к использованию первого варианта модели государственного управления.

Данные реформы изменили государственный аппарат в лучшую сторону. Концепция GoodGovernance основана на совместном производстве благ государством и обществом, основными характеристиками которой являются партнёрство, сетевая организация, публичные ценности, сближение между институтами гражданского общества и традиционными структурами управления, одной из которых выступает государственная служба¹. Многие исследователи полагают, что для России невозможно выбрать одну из предложенных концепций, но возможно их совмещение в процессе реформирования государственной службы.

Таким образом, прямое использование зарубежных концепций в государственном управлении Российской Федерации не привело к качественному изменению системы государственного управления, его, скорее, можно оценить как неудачное, поскольку провалы в различных направлениях во многом связаны с институциональными особенностями.

Принятая за основу реформ государственного управления концепция NPM показала свою неспособность формирования эффективной государственной гражданской службы. Данное положение требует выработки собственной концепции для трансформации государственного управления для использования её в качестве базы для государственной службы России.

В период 2006–2007 гг. в рамках Федеральной программы разрабатывались нормативные правовые основы соотношения должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, а также соотношения классов чинов федеральной государственной гражданской службы и классов чинов государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации. Осуществлялась подготовка предложений по основным направлениям развития системы управления государственной службой Российской Федерации, по совершенствованию дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих за пределами территории Российской Федерации и другие меры.

Ряд направлений реформирования государственной службы остался нереализованным, существовала необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной службы.

В 2008 году была создана Комиссия при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, а вскоре был опубликован список лиц, включённых в «первую сотню» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента². С этого момента кадровый резерв приобретает большую значимость, появляется идея создания трёх уровней – президентского (тысяча человек), федерального (около пяти тысяч) и субъектового.

В 2013 году указом Президента РФ обе комиссии при Президенте были ликвидированы и переустроены в одну, а в новую компетенцию вошли вопросы государственной службы и резерва управленческих кадров³.

Исходя из этого, можно предположить, что, по мнению Президента, процесс реформирования государственной службы был завершён, а сама госслужба требует исключительно развития. Это подтверждается и тем, что в дальнейшем акцент программ в отношении госслужбы был смещён на развитие государственной гражданской службы.

В дальнейшем в целях осуществления совершенствования системы государственной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих Указом Президента Российской Федерации № 261 от 10.03.2009 была учреждена Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)».

Главной целью Федеральной программы является внедрение единой системы государственной службы с помощью завершения процесса реформирования её видов и образование системы управления государственной службой, создание высококвалифицированного кадрового потенциала, который будет способствовать росту эффективности государственного управления.

¹Борщевский, Г.А. Трансформации института государственной службы России в условиях политических изменений: дисс. ... доктора политических наук: 23.00.02. – М.: РГБ, 2018. – С.11.

²Первая сотня» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем // Президент России. Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/3/3212>.

³О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров: указ Президента РФ от 09.02.2013 № 126 (ред. от 09.12.2019) // СЗРФ. – 2013. – № 6. – ст. 500; 2019. – № 50. – с. 7362.

Выделяют основные пути проведения реформ и принципы развития системы государственной службы:

- образование структуры управления государственной службой;
- создание целостной системы государственной службы РФ;
- применение современных технологий и новейших методов кадровой работы в отношении государственной службы.

В результате распоряжением Правительства РФ от 10 июня 2011 г. № 1021-р принимается «Концепция снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011–2013 годы»¹. Основная цель, преследуемая данным нормативным актом, – оптимизация численности государственных гражданских служащих, а также создание системы государственной службы как целостного государственного правового института России.

Эффективное решение задач, возложенных на российскую государственную службу, невозможно без эффективной политики, кадровой стратегии и системы в целом.

В результате влияния многочисленных факторов был осуществлён ряд реформ, мер и программ с целью совершенствования системы кадровой политики.

Реформирование государственной гражданской службы Орловской области

В 2018 году Департамент государственной гражданской службы, кадров и противодействия коррупции Орловской области был реформирован в Главное управление государственной гражданской службы и кадров Администрации Губернатора и Правительства Орловской области и стал структурным подразделением Администрации Губернатора и Правительства Орловской области. Такое изменение привело к тому, что функции по выработке региональной политики государственной гражданской службы, нормативного правового регулирования, а также другие функции были утрачены. Тем не менее до момента преобразования были проведены некоторые мероприятия в сторону улучшения прохождения гражданской службы Орловской области, а также повышения эффективности в реализации конкретных задач государственного органа.

Не применяя и не анализируя результаты имеющегося опыта в научной и практической областях, невозможно осуществить исследование процесса реформирования государственной гражданской службы субъектов РФ.

За прошедшие годы реформ значимыми результатами в области кадровой политики можно считать образование механизма оценки персонала, необходимого для отбора по конкурсу, повышение квалификации и т. д.

В целях борьбы с коррупцией организованы комиссии по разрешению спорных моментов, конфликтов. Данные комиссии способствуют определению требований к работе служащих. Кроме того, разработан порядок опубликования служащими и членами их семей информации о доходах, имуществе.

Тем не менее в настоящее время существуют большие системные проблемы в государственной службе, одна из которых – низкий уровень квалификации государственных служащих.

Гражданские служащие в большинстве случаев не компетентны в решении общественных задач. Наиболее часто это наблюдается в условиях реформирования системы государственного управления.

Основными причинами данных проблем является недостаточное профильное образования и имеющийся опыт. В данном случае необходимы существенные профессиональные знания, умения, навыки и опыт. Кроме того, государственным служащим необходимо владеть компьютерными технологиями и иностранными языками на достаточно высоком уровне.

Не в полной мере представлены личностно-деловые качества, которыми должны обладать государственные служащие: навыки владения эффективной коммуникацией, умение самостоятельно принимать решения, нести за них ответственность, обладать организаторскими способностями и т. д.

В настоящее время учёными уже проведено большое количество исследований, касающихся многих аспектов использования кадровых технологий в деятельности кадровых служб государственных органов. Однако стоит сказать, что довольно часто использование кадровых технологий на практике носит формальный характер. Причиной этому служит отсутствие взаимосвязи между показателями оценки уровня профессионального опыта и навыков служащих, осуществляющих государственную деятельность, и принятием кадровых решений, а также критериями эффективности деятельности.

Несоблюдение порядка учёта таких критериев, как уровень мотивации профессиональной деятельности и квалификации государственных служащих, нередко является причиной приёма на должность неопытных, низкоквалифицированных сотрудников. Это является следствием принятия малоэффективных, недейственных решений.

¹Об утверждении Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011 – 2013 годы и Плана мероприятий по реализации указанной Концепции: распоряжение Правительства РФ от 10.06.2011 № 1021-р // СЗ РФ. – 2011. – № 26. – С. 3826.

В отношении организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих в рамках реализации государственного заказа Орловской области на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Орловской области наблюдается тренд на сокращение числа гражданских служащих, повысивших свою квалификацию. Так, на 2021 год дополнительное профессиональное образование получили 174 гражданских служащих, в 2022 году – 89 служащих, в 2023 году – 107 служащих.

Количество государственных гражданских служащих Орловской области, получивших дополнительное профессиональное образование по категориям должностей в 2022–2023 годах, представлено на рисунке 2.

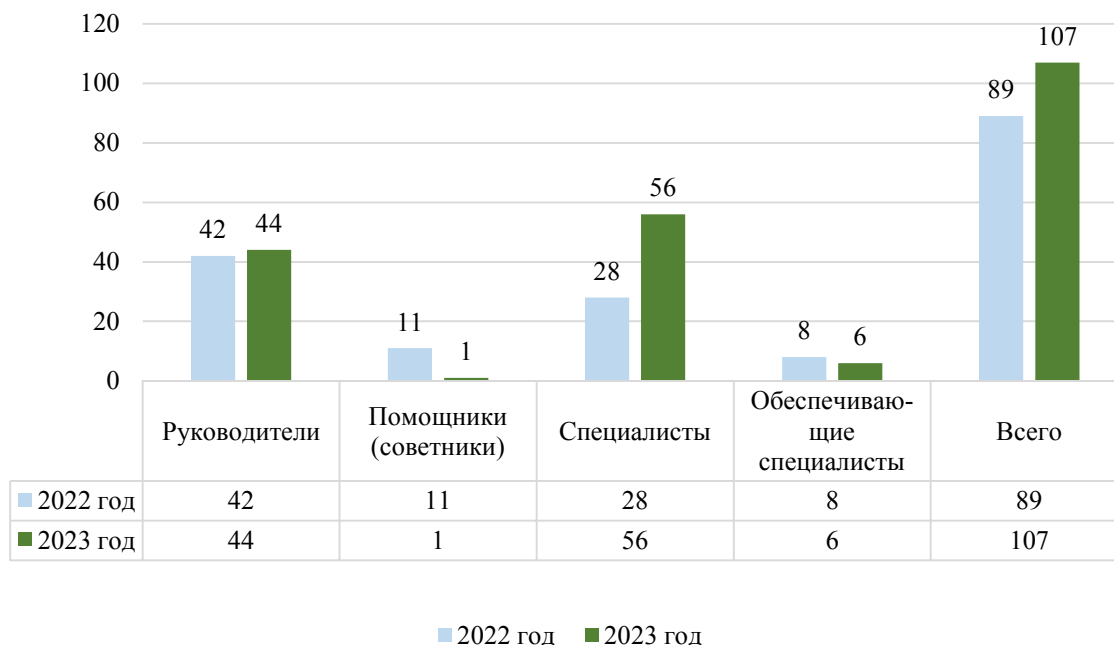


Рисунок 2 – Количество государственных гражданских служащих Орловской области, получивших дополнительное профессиональное образование по категориям должностей, чел.¹

С приходом нового руководителя региона утверждается новая «оптимизированная» структура органов исполнительной власти Орловской области. А. П. Козлов (назначен на должность 27 февраля 2009 года) издал указ Губернатора Орловской области от 26 марта 2009 г. № 79 «О внесении изменений в структуру исполнительных органов государственной власти Орловской области и утверждении Положения об Аппарате Губернатора и Правительства Орловской области, его структуры и штатного расписания», В. В. Потомский (назначен 23 сентября 2014 года) издал указ Губернатора Орловской области от 22 ноября 2014 г. № 448 «О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области», А. Е. Клычков (назначен 14 сентября 2018 года) – указ Губернатора Орловской области от 28 сентября 2018 г. № 610 «О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области»².

Несмотря на оптимизацию органов государственной власти Орловской области, отчётливо наблюдается тренд на увеличение численности госслужащих. Данное положение говорит о том, что программы реформирования не приводили к успеху.

Численность государственных гражданских служащих в органах власти Орловской области по годам представим на рисунке 3.

¹ Профессиональное развитие // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/index.php?head=45&part=225>.

² О внесении изменений в структуру исполнительных органов государственной власти Орловской области и утверждении Положения об Аппарате Губернатора и Правительства Орловской области, его структуры и штатного расписания. указ Губернатора Орловской области от 26 марта 2009 г. № 79 // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=1058>; О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области. указ Губернатора Орловской области от 22 ноября 2014 г. № 448 Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=14947>; О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области: – указ Губернатора Орловской области от 28 сентября 2018 г. № 610 // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=24793>.

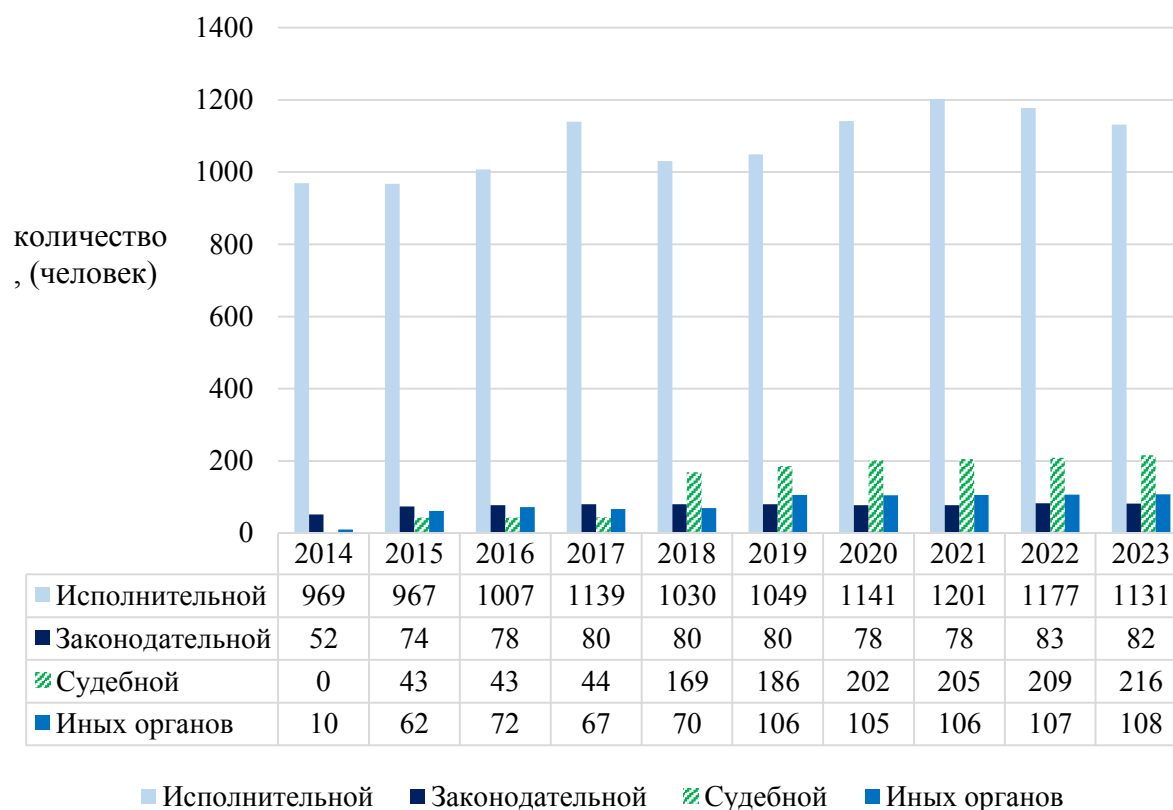


Рисунок 3 – Численность государственных гражданских служащих в органах власти Орловской области по годам, чел.¹

В то же время с 2014 по 2023 год общая численность государственных гражданских служащих исполнительных органов власти в субъектах России уменьшилось на 13 % – с 295,1 тыс. чел. до 170,4 тыс. чел., а общая численность госслужащих в субъектах РФ снизилась на 7 % – с 233,3 тыс. чел. до 217,3 тыс. чел.².

Кроме того, очевидна тенденция на падение уровня престижа государственной службы. Работа в органах власти накладывает большое количество ограничений, повышенную ответственность как перед контролирующими органами, так и перед обществом, а относительно невысокий уровень денежного содержания специалистов с большим объёмом задач привлекает всё меньше молодых и перспективных специалистов в данной сфере. Единственными стимулами для поступления остаются социальные гарантии, стабильность и возможность получения наиболее ценного опыта.

Во многих органах региональной власти присутствует кадровый дефицит, несмотря на то, что в кадровый резерв органов исполнительной власти Орловской области входит около 250 человек.

По итогам регионального конкурса «Молодые кадры Орловщины» в 2018 году 45 человек успешно прошли стажировку. Самым талантливым предложили продолжить свою работу. Один человек был назначен на должность главного врача Должанской центральной районной больницы, ещё три молодых специалиста стали сотрудниками исполнительных органов государственной власти Орловской области.

Федеральным законом предусмотрено образование федерального государственного органа управления государственной службой и государственного органа по управлению государственной службой субъекта РФ. Тем не менее порядок и процесс создания этих государственных органов в законодательстве не описаны, поэтому такого органа в области пока нет. Создание такого федерального органа обеспечит координирующую роль и окажет консультативную поддержку в развитии системы государственного управления государственной службой.

Информационная открытость органов государственной власти, гарантированный доступ граждан к государственным информационным ресурсам помогают власти стать более прозрачной по отношению к

¹ Орловская область. 2017, 2018, 2019-2023: стат. сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. – Орел, 2018. – с. 9; Орловская область в цифрах. 2010, 2015-2018: краткий стат. сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. Орел, 2023. – с. 14.

² Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб./Росстат. – М., 2023 – с. 68.

обществу, повышают социальную ответственность государственных служащих.

В настоящее время в Орловской области недостаточно проработана практическая составляющая концепции открытых данных. Достаточно сложно, в частности, найти информацию о проведении мероприятий по развитию государственной гражданской службы Орловской области. Большая часть информации публикуется лишь для обеспечения требований законодательства, но не с целью повышения прозрачности деятельности государственных структур, информированности граждан о развитии государственной гражданской службы Орловской области, отсутствуют статистические данные и экспертиза нормативных правовых актов.

Информационная открытость должна быть направлена на то, чтобы информация была публичной и доступной, так как она затрагивает права и интересы граждан. В Орловской области необходимо принять комплекс мер по совершенствованию механизмов обеспечения информационной открытости деятельности органов государственной власти.

Таким образом, необходимо отметить, что в Орловской области сложилась ситуация, при которой реформирование государственной и муниципальной службы является одним из важнейших направлений реформ.

Карьера государственного служащего является критерием оценки уровня успеха профессиональной деятельности, показателя самовыражения, качества выполнения профессиональных задач. Увеличение показателей эффективности и качественного профессионального уровня служащих, рост качества государственных услуг являются первостепенными проблемами, которые необходимо решать в процессе проведения реформ в области государственной политики.

Определение эффективного функционирования органов государственной власти, а также результатов социально-экономических реформ в стране зависит от уровня профессионального потенциала государственных служащих.

Результаты различных исследований демонстрируют, что, несмотря на проведение мероприятий по улучшению функционирования системы государственного управления, отмечается низкое качество государственных услуг, недостаточный профессионализм служащих, кадровый дефицит при увеличении количества государственных гражданских служащих, в связи с чем требуется проанализировать причины и найти новые решения сложившихся проблем.

Основной мерой по модернизации механизма реформирования государственной гражданской службы является внедрение органа, решающего проблемы управления. Предположительно, что именно данный орган должен стать центром принятия решений в области реформ, способствовать росту эффективности принятых мер. Кроме того, возникает необходимость использовать возможность проводить эксперименты в области нормативного регулирования кадровых процессов. Данную возможность предоставляет федеральный центр.

Обозначим направления совершенствования механизмов реализации реформирования государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации.

Процесс разработки важнейших перспективных направлений совершенствования гражданской службы и проведение различных мероприятий, влияющих на модернизацию государственной службы, а также на использование новых технологий на службе, оказывают непосредственное воздействие на результативность и успех будущего реформирования и совершенствования системы государственной гражданской службы нашего региона.

В целях унификации и проведения единой кадровой политики в сфере государственной службы необходимо все мероприятия осуществлять и в государственной гражданской службе субъекта РФ. Цифровая трансформация управленческих процессов – это не только тренд, но и будущее.

Целесообразно реформировать действующий орган по управлению государственной гражданской службой Орловской области, вывести его из состава структурного подразделения и наделить обязанностями по «выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительной функции в сферах государственной гражданской службы Орловской области, кадровой политики, противодействия коррупции в Орловской области». Следовательно, возникает возможность создания нового органа в системе органов исполнительной власти региона и Управления государственной гражданской службы, кадров и противодействия коррупции Орловской области.

После реформирования Департамента государственной гражданской службы, кадров и противодействия коррупции Орловской области нельзя однозначно сказать о том, что деятельность данного органа власти стала более открытой. Большое количество предыдущих отчётов о деятельности было удалено, а действующая деятельность открыта только в отношении антикоррупционных мероприятий, поступления на службу и конкурса «Молодые кадры Орловщины». Развитие данной сферы важно не только для общества, но и для самих государственных служащих.

Важным направлением реформ государственной гражданской службы является создание сайта для Управления государственной гражданской службы, кадров и противодействия коррупции Орловской области. Использование данного сайта приведёт к росту уровня открытости и прозрачности деятельности

государственной гражданской службы региона.

Информационный ресурс профессионального развития государственных служащих необходим для адаптации в Орловской области.

Большая конкуренция на конкурсных процедурах, а также процесс отбора более квалифицированных кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы обусловили создание и применение информационной системы.

Эффективность и результативность государственного управления зависят от уровня развития информационных и коммуникационных технологий¹.

Карьерограмма – совокупность должностных и профессиональных характеристик, относящихся к определённому как к государственному или муниципальному органу власти, так и к организациям, не связанным с государственной службой. Карьерограмма будет являться важным механизмом, оказывающим воздействие на уровень развития государственной службы.

Применение карьерограммы позволит понять, какие необходимо иметь умения, навыки, какой должен быть стаж, уровень образования. Эти характеристики необходимо анализировать, когда речь идет о назначении на новую должность или для повышения эффективности деятельности сотрудников в целом.

Введение индивидуального плана профессионального развития государственного гражданского служащего региона позволит государственным служащим иметь возможность выбрать интересующие их образовательные программы и тем самым самостоятельно сформулировать ясную цель в получении конкретных знаний с учётом стратегии государственного органа и исходя из выполняемых им функций.

Это позволит повысить мотивацию государственных гражданских служащих к самообразованию, личную ответственность за результат, а также будет способствовать повышению эффективности их деятельности.

Применение роботов в процессе поиска и подбора кадров является весьма актуальным направлением. Это связано с тем, что, согласно статистическим данным, организации на изучение вновь поступивших резюме тратят достаточно много времени.

Согласно вышеизложенному, для того чтобы оптимизировать процесс отбора претендентов на должность государственной службы, целесообразно применять боты. Работа ботов является полезной при обработке различного рода предоставляемых документов.

Работниками отдела кадров должен быть проанализирован большой объём данных, таких как полученное образование, предыдущим стаж работы. Именно боты будут помогать отбирать подходящих кандидатов согласно установленным критериям отбора.

Такой мониторинг направлен на предотвращение появления людей с сомнительным прошлым и репутацией на государственной службе и перевод этического элемента оценки потенциальных и нынешних сотрудников на качественно новый уровень.

В аппаратах органов государственной власти необходимо создать и в дальнейшем постоянно модернизировать современные организационно-управленческие технологии и методы кадровой работы. Кроме того, необходимо совершенствовать процесс и этапы планирования карьеры государственных служащих, которые качественно выполняют свои обязанности.

В данной связи в качестве одного из направлений совершенствования реформирования государственной гражданской службы Орловской области целесообразно внедрить программные продукты для ведения цифрового профиля госслужащего субъекта РФ. Уже сейчас при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, а также для включения в кадровый резерв используется тестирование кандидатов на знание основ госслужбы.

Некоторые субъекты РФ уже внедрили свои автоматизированные системы для работы с персоналом. Например, в Республике Татарстан внедрена «Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы в Республике Татарстан». Данная система способствует обеспечению скорости получения необходимой информации о кадрах, осуществлению контроля своевременного исполнения норм законодательства, проведению анализа качественного и количественного состава кадров, прогнозированию потребности в кадрах, унифицированию кадровых процедур, обновлению данных в режиме online.

В Вологде действует Автоматизированный программный комплекс «Кадры Госслужбы Вологодской области». Данный комплекс программ необходим для оценки профессиональных качеств, умений и навыков государственных служащих. Кроме того, он способствует объективной оценке кандидатов на замещение вакантных должностей, а также определяет соответствие сотрудника занимаемой должности.

Ежегодно в целях обеспечения предоставления лучших кадровых практик, применяемых на гражданской и муниципальной службе, а также обмена мнениями по их применению, Министерством труда и

¹Химушкин С.А. Концепция электронного правительства: принципы и этапы становления // Роль и место информационных технологий в современной науке сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. – С. 324.

социальной защиты Российской Федерации проводится Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе».

Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы в своей деятельности также использует собственную систему, разработанную Московским городским университетом управления Правительства Москвы – «Единая автоматизированная система управления кадрами «Кадры 2.0».

Внедрение информационных технологий позволит не только повысить прозрачность поступления и прохождения государственной гражданской службы, но и обеспечит профессиональное развитие.

Выводы

Совершенствование системы дополнительного профессионального образования способствует решению важных, актуальных задач, связанных с процессом подготовки кадров для государственной гражданской службы. Кроме того, важным аспектом здесь является рост эффективности ресурсного потенциала данной системы, улучшение качества профессиональной подготовки служащих. Это выступает основанием для внедрения качественных организационных структур непрерывного обучения, а также обуславливает необходимость принятия инновационных решений, которые будут способствовать модернизации системы дополнительного профессионального образования в целом.

Таким образом, необходимо продолжать разрабатывать и другие перспективные направления совершенствования государственной гражданской службы и реализовывать мероприятия, направленные на её модернизацию, а также на использование новых методов и технологий на государственной гражданской службе.

Результат проведения реформ в отношении государственной гражданской службы в основной мере зависит от понимания проблем и сложностей государственной службы, от определения целей, стратегий и задач, а также от политической решимости в данной области.

Список источников

1. Борицкий, Г.А. Трансформации института государственной службы России в условиях политических изменений: дисс. ... доктора политических наук: 23.00.02. – М.: РГБ, 2018. – С.11.
2. Государственная и муниципальная служба 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для СПО / под общ. ред. Е. В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – с. 152.
3. О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров: указ Президента РФ от 09.02.2013 № 126 (ред. от 09.12.2019) // СЗРФ. – 2013. – № 6. – ст. 500; 2019. – № 50. – с. 7362.
4. Об утверждении Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011 – 2013 годы и Плана мероприятий по реализации указанной Концепции: распоряжение Правительства РФ от 10.06.2011 № 1021-р // СЗ РФ. – 2011. – № 26. – С. 3826.
5. О внесении изменений в структуру исполнительных органов государственной власти Орловской области и утверждении Положения об Аппарате Губернатора и Правительства Орловской области, его структуры и штатного расписания. указ Губернатора Орловской области от 26 марта 2009 г. № 79 // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=1058>
6. О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области. указ Губернатора Орловской области от 22 ноября 2014 г. № 448 Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=14947>
7. О структуре исполнительных органов государственной власти Орловской области: – указ Губернатора Орловской области от 28 сентября 2018 г. № 610 // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=24793>.
8. Орловская область. 2017, 2018, 2019-2023: стат. сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. – Орел, 2018. – с. 9; Орловская область в цифрах. 2010, 2015-2018: краткий стат. сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. Орел, 2023. – с. 14.
9. Первая сотня» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем // Президент России. URL: <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/3/3212>.
10. Профессиональное развитие // Портал Орловской области – публичный информационный центр. URL: <https://orel-region.ru/index.php?head=45&part=225>.
11. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб./ Росстат. – М., 2023 – с. 68.
12. Трубин А. Испытано на себе: Финалисты конкурса «Молодые кадры Орловины» прошли стажировку в органах исполнительной власти. URL.: regionorel.ru:443/~GvuXR.
13. Химушкин С.А. Концепция электронного правительства: принципы и этапы становления // Роль

и место информационных технологий в современной науке сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. – С. 324.

References

1. Borshchevsky, G.A. *Transformations of the Russian civil service institution in the context of political changes: dissertation. ... Doctor of Political Sciences: 23.00.02.* – M.: RSL, 2018. – P.11.
2. *State and municipal service, 2nd ed., trans. and additional Textbook and workshop for secondary vocational education / under general. ed. E. V. Okhotsky.* – 2nd ed., revised. and additional – M.: Yurayt, 2018. – p. 152.
3. *On the Commission under the President of the Russian Federation on issues of civil service and reserve of managerial personnel: Decree of the President of the Russian Federation dated 02/09/2013 No. 126 (as amended on 12/09/2019) // NWRF.* – 2013. – No. 6. – art. 500; 2019. – No. 50. – p. 7362.
4. *On approval of the Concept of reducing administrative barriers and increasing the accessibility of state and municipal services for 2011 - 2013 and the Action Plan for the implementation of this Concept: Order of the Government of the Russian Federation dated June 10, 2011 No. 1021-r // SZ RF.* – 2011. –No. 26. –P. 3826.
5. *On introducing changes into the structure of the executive bodies of state power of the Oryol region and approving the Regulations on the Office of the Governor and the Government of the Oryol region, its structure and staffing. Decree of the Governor of the Oryol Region dated March 26, 2009 No. 79 // Portal of the Oryol Region - public information center. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=1058>*
6. *On the structure of executive bodies of state power in the Oryol region. Decree of the Governor of the Oryol Region dated November 22, 2014 No. 448 Portal of the Oryol Region - public information center. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=14947>*
7. *On the structure of executive bodies of state power in the Oryol region: - decree of the Governor of the Oryol region dated September 28, 2018 No. 610 // Portal of the Oryol region - public information center. URL: <https://orel-region.ru/sendfile.php?id=24793>.*
8. *Oryol region. 2017, 2018, 2019-2023: stat. collection/Territorial body of the Federal State Statistics Service for the Oryol region.* – Orel, 2018. – p. 9; *Oryol region in numbers. 2010, 2015-2018: brief stat. collection/Territorial body of the Federal State Statistics Service for the Oryol region.* Orel, 2023. – p. 14.
9. *The first hundred" reserve of management personnel under patronage // President of Russia. President of Russia. URL: <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/3/3212>.*
10. *Professional development // Portal of the Oryol region - public information center. URL: <https://orel-region.ru/index.php?head=45&part=225>.*
11. *Russian statistical yearbook. 2023: Stat. Sat./Rosstat.* – M., 2023 – p. 68.
12. *Trubin A. Tested on myself: The finalists of the competition "Young Personnel of the Oryol Region" completed an internship in executive authorities. URL.: regionorel.ru:443/~GvuXR.*
13. *Khimushkin S.A. The concept of e-government: principles and stages of formation // The role and place of information technologies in modern science, collection of articles of the All-Russian Scientific and Practical Conference. 2019. – P. 324.*

Статья поступила в редакцию / Received 02.04.2024

Принята к публикации / Accepted 29.05.2024

Подписано в печать / Passed for printing 20.06.2024