

УДК 351

Пясецкая Елена Николаевна, к.соц.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления, Курский государственный университет

e-mail: rjahovska@mail.ru

Чепрунов Максим Олегович, студент 4 курса, Курск, Курский государственный университет

e-mail: maximcheprunov@mail.ru

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: НОРМАТИВНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация: в статье рассмотрены нормативно-правовые аспекты регулирования государственной службы в РФ, а также вопросы внедрения и совершенствования использования современных кадровых технологий на гражданской службе.

Ключевые слова: регулирование государственной гражданской службы, профессиональная подготовка гражданских служащих, компетентность гражданских служащих, резерв управленческих кадров государственной службы, престиж государственной гражданской службы.

Piasecka Elena Nikolaevna, candidate of social.associate Professor, Department of public administration, Kursk state University

e-mail: rjahovska@mail.ru

Chuprunov Maxim Olegovich, 4th year student, Kursk, Kursk state University

e-mail: maximcheprunov@mail.ru

## MODERN STATE REGULATION OF SERVICE BEHAVIOUR AND COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS: THE NORMATIVE DIMENSION

The article deals with the regulatory and legal aspects of public service regulation in the Russian Federation, as well as the issues of implementation and improvement of the use of modern personnel technologies in the civil service.

Key words: regulation of the civil service, professional training of civil servants, competence of civil servants, reserve of administrative personnel of the civil service, the prestige of the civil service.

В ходе преобразования системы госуправления к персоналу государственной службы предъявляются более жесткие требования: компетентность, способность к стратегическому мышлению, восприимчивость к общественным запросам и связанные с ней эффективные каналы коммуникации с бизнесом и структурами гражданского общества.

Регулирование государственной службы РФ осуществлялось на основе федеральных программ, утверждаемых указами Президента РФ раз в четыре года. Так Указ Президента РФ 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» запустил последнюю из них. Правительственная комиссия по проведению административной реформы (2014) констатировала достижение ключевых задач реформы государственного управления [Слатинов2018: 500-501]. Заговорили о «тонкой настройке» и точечном регулировании созданной системы, акценте на профессиональном развитии, соответствующем требованиям времени.

Новый формат был обнародован в основных направлениях развития государственной гражданской службы РФ на 2016-2018 годы, утвержденных Указом Президента №403 (2016г.), которые содержат принципиальные положения по трансформации качества публичной службы РФ.

В соответствии с этим документом, в государственной и муниципальной службе сейчас реализуются следующие процессы:

- 1) «совершенствование управления кадровым составом гражданской службы Российской Федерации и повышение качества его формирования;

- 2) совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих, повышение их профессионализма и компетентности;
- 3) повышение престижа гражданской службы;
- 4) совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы» [Указ Президента №403 2016].

Реализация основных процедурных вопросов была определена до конца 2018 года, то есть сейчас большая часть предложенных мероприятий уже выполнена.

Процесс повышения качества формирования кадрового состава гражданской службы Российской Федерации ориентирован на повышение объективности и прозрачности процедуры проведения кадровых конкурсов на замещение должностей и включение в кадровый резерв государственных органов, откуда и будет производиться большинство назначений.

Процесс совершенствования системы профессионального развития гражданских служащих через повышение их профессионализма и компетентности также активизирован, Минтруда созданы методические указания с подробным описанием компетенций служащих и Квалификационный справочник должностей госслужбы, которые внедряются в практику управления.

Параллельно с разработкой стратегических ориентиров проводится корректировка действующего законодательства. В 2014-2016 годы в ФЗ № 79 был внесен ряд принципиальных изменений в кадровых процедурах. Появились дополнительные ограничения для госслужащих, был уточнен механизм прохождения испытательного срока, конкретизированы нормы, регламентирующие ротацию.

Предлагаемая система квалификационных требований (2014) является основой для внедрения и совершенствования использования современных кадровых технологий на гражданской службе, включающих комплексную оценку гражданских служащих, принятие решения по итогам испытания, организацию дополнительного профессионального образования, планирования

должностного роста гражданских служащих и формирования кадровых резервов, повышения мотивации к эффективному и многолетнему исполнению должностных обязанностей.

Справочник квалификационных требований (2017) актуализирует компетентностное и непрерывное профессиональное развитие – один из основных принципов функционирования государственной службы в большинстве стран. В условиях постоянных изменений в экономической, технологической и социальной сферах общество предъявляет все новые требования к уровню подготовки и профессиональным навыкам чиновников, и госслужба должна им соответствовать.

Наблюдается постепенное снижение численности гражданских служащих. За последние пять с половиной лет в целом по стране она снизилась на 9,7%. Притом, что движение было разнонаправленным: параллельно с сокращениями в этот период принимались решения и об увеличении численности чиновников, и о создании новых государственных органов. Примерно с 2013 года численность госслужащих стабилизировалась на отметке 750 тысяч человек. Порядка 82% от этого числа приходится на органы исполнительной власти (из них 5% — сотрудники центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти, 67% — территориальных подразделений, 28% — органов исполнительной власти субъектов РФ) [Пясецкая 2017: 98-105].

Новые подходы к профессиональному образованию и переподготовке госслужащих являются основой для современной трансформации от системы дополнительного профессионального образования к системе «профессионального развития» чиновников.

Следовательно, само профессиональное развитие оказывает в обновленной кадровой политике более интенсивное воздействие на карьерную траекторию гражданского служащего. Происходит внедрение других, не считая госзаказа, методов финансирования мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, расширение практики грантов на обучение,

а также практики применения дистанционных форм. С 2017 года университеты проводят трансформацию организации обучения гражданских служащих в дистанционном и очно-дистанционном формате, а также РАНХиГС разрабатывается система требований, необходимых для их самообразования.

Одним из инструментов кадровой политики является резерв управленческих кадров Лидеры России. Обновленный состав президентского резерва был утвержден в 2015 году, сейчас он насчитывает 140 человек. Ключевым механизмом отбора в резерв является личностно-профессиональная диагностика, которую проводит РАНХиГС.

В 2017 году началось практическое внедрение стандартов нормирования численности структурных и функциональных подразделений органов власти, их кадровых служб и подразделений, ответственных за противодействие коррупции. Сформировано единое информационное пространство управления гражданской службы, что предполагает активный обмен информацией между кадровыми службами государственных органов.

С 2009 года в сети интернет действует портал федеральной государственной службы управленческих кадров, на котором федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов РФ, государственными корпорациями и организациями, а с 1 июля 2015 года и органами местного самоуправления размещаются сведения о вакантных должностях. Всего за 2009-2016 годы из базы портала назначено около 6000 человек [Федоров 2016].

На базе федерального портала запущена единая информационная система управления кадровым составом государственной службы РФ, благодаря которой все кадровые службы органов власти на безвозмездной основе получают доступ к соответствующему инструментарию.

Отдельное место в проекте плана посвящено вопросам повышения престижа государственной гражданской службы. С появлением Указа 2019г. о профессиональном развитии гражданских служащих сформировано законодательство, устанавливающее единую систему требований к

компетенциям и знаниям, профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации. Узаконен тезис о непрерывности профессионального развития гражданского служащего в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы. Оно рассматривается как: «приобретение на системной основе новых знаний и умений, развитие профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации» [Указ Президента № 68 2019].

Также важным является изменение организационной культуры, которое сформулировано как задача кадровой политики до 2018 года. Правда, единые основы современной организационной культуры, включающие в себя правила внутренних и внешних взаимодействий органов власти, только формируются, и построение новой организационной культуры госслужбы можно считать перспективной задачей кадрового обеспечения. Развитие нынешней организационной культуры предполагает в том числе внедрение в деятельность государственных органов элементов, стимулирующих действенную высококласную служебную деятельность гражданских служащих и соблюдение ими общих правил служебного поведения.

Актуальность изменений в системе регулирования поведения государственных и муниципальных служащих предполагает решение ряда проблем, наиболее критичных и значимых, необходимо начать воздействовать именно на этих направлениях как наиболее перспективных.

Для дальнейшей перспективной разработки мы рекомендуем выделить следующие проблемы служебного поведения государственных служащих, напрямую связанных с эффективностью всей системы управления: низкий уровень исполнительской дисциплины; ориентация на ведомственный или групповой интерес; размытость критериев принятия решений и закрытость этих процессов от гражданского общества; слабая мотивация деятельности государственных служащих.

Список источников:

1. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Справочно-правовая система «Гарант»
2. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Гарант»
3. Пясецкая Е.Н. Электронное правительство и электронная демократия: институционализация политики информационного развития. Научно-методический электронный журнал Концепт. 2017. № 9. С. 98-105.
4. Слатинов В.Б. Бюрократия для "государства развития": стимулы и препятствия модернизации государственной службы России в новом политическом цикле В книге: Политика развития, государство и мировой порядок Материалы VIII Всероссийского конгресса политологов. Под общ. ред. О. В. Гаман-Голутвиной, Л. В. Сморгунова, Л. Н. Тимофеевой. 2018. С. 500-501.
5. Федоров А. Новые форматы профессионального развития госслужащих: национальный и глобальный контексты. Гайдаровский форум - 2016. [Электронный ресурс] – URL: <http://gaidarforum.ru/experts/anton-fedorov/> (дата обращения: 19.04.2019)