

С 2019 г. по 2021 г. на развитие данного проекта из федерального бюджета было выделено более 100 млрд. рублей.

Доработка ведомственных информационных систем является одним из самых дорогих мероприятий федерального проекта. Доработка направлена на организацию процесса предоставления приоритетных государственных и муниципальных услуг, на предоставление государственных услуг в цифровом виде. На это мероприятие было потрачено около 23 млн. рублей. Ещё одним дорогим проектом является внедрение типового автоматизированного рабочего места государственного служащего. На это мероприятие было потрачено 8 млн. рублей. Третье место среди дорогих мероприятий занимает мероприятие по эксплуатации и развития инфраструктуры электронного правительства как цифровой платформы. На это мероприятие было потрачено 5 500 000 000р. Исполнителем работ стал «Ростелеком», который является разработчиком Единого портала гос. услуг.

На эксплуатацию инфраструктуры электронного правительства как цифровой платформы будет потрачено 5,59 млрд руб. Работы будут выполняться «Ростелекомом» – разработчиком Единого портала гос. услуг. Мероприятие по внедрению облачной цифровой платформы для быстрого обеспечения оказания государственных услуг и сервисов занимает 4 место. На его разработку было потрачено 4 500 000 000 млрд. рублей.

М. В. Огородникова ¹

Уральский федеральный университет

УДК 35.08

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются новые подходы к вопросам профессионального развития государственных гражданских служащих. Проанализированы лучшие кадровые практики организации профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, государственный гражданский служащий, профессиональное развитие, лучшие кадровые практики.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих является важным направлением реформирования государственной гражданской службы Российской Федерации. В целях повышения эффективности и результативности функционирования государственного органа необходимо

¹ Научный руководитель: А. М. Сафронова, доктор исторических наук, профессор УрФУ.

выстраивать механизм организации профессионального развития гражданских служащих. В соответствии со статьей 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» это направление деятельности государственного органа возложено на его кадровую службу [ФЗ № 79 от 27.07.2004].

С 2012 г. Министерство труда и социального развития Российской Федерации проводит Всероссийский конкурс «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» (далее – Конкурс). Цель конкурса – выявление, поощрение, обеспечение продвижения и тиражирование лучших кадровых практик. Участниками конкурса являются федеральные государственные органы, государственные органы субъектов РФ и органы местного самоуправления. Оценивают участников Конкурса независимые эксперты – специалисты по вопросам, связанным с государственной службой и кадровыми технологиями.

Положением о Конкурсе предусмотрено 19 номинаций, в том числе и номинация «Профессиональное развитие» [Постановление Правительства РФ № 935 от 26.06.2020].

По итогам проведения Конкурса проводятся следующие мероприятия, направленные на популяризацию применения современных кадровых технологий на государственной службе:

- база лучших практик размещается на сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»;

- публикуется сборник лучших кадровых практик в системе государственного и муниципального управления, содержащий описание кадровых практик и инициатив, сформированный на основе представленных на конкурс комплектов документов;

- организуются стажировки по обмену опытом, проводимые на площадках государственных органов, кадровые практики которых вошли в число победителей или призеров Конкурса. В связи с введением на территории субъектов РФ режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции с 2020 г. данные стажировки проводятся в онлайн формате, что позволило всем заинтересованным сотрудникам кадровых служб государственных органов принять участие в стажировке в любом регионе РФ без отрыва от государственной службы и дополнительных затрат на командировочные расходы. Итоги Конкурса подтверждают, что не только западный опыт в области управления персоналом, но и отечественные практики могут стать основой для эффективного развития государственной службы.

Анализ лучших кадровых практик в номинации «Профессиональное развитие» позволяет выделить следующие эффективные подходы к организации

профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации:

1) формирование корпоративных университетов, осуществляющих профессиональное развитие гражданских служащих посредством их обучения, участия в конференциях, форумах, конкурсах профессионального мастерства (например, Университет Правительства Москвы, Корпоративный университет Правительства Ярославской области, Корпоративный университет управления Администрации Томской области);

2) формирование системы внутреннего обучения, основанной на практиках обмена опытом (кадровая практика Министерства промышленности и торговли Российской Федерации);

3) проведение межрегиональных стажировок (проект Администрации Липецкой области по организации мероприятий по обмену опытом между регионами Центрального федерального округа «Учим других – учимся сами»);

4) внедрение индивидуальных планов развития государственных гражданских служащих как инструмента поддержания и повышения уровня профессионализма госслужащего (кадровая практика Пензенской области) [Живодрова, Мгдсян, 2018];

5) использование дистанционного обучения гражданских служащих, обеспечивающего доступность курсов вне зависимости от времени и местоположения, неограниченную возможность повторного использования материалов и сокращение расходов за счет широкого распространения и меньшего отвлечения служащих от исполнения служебных обязанностей (образовательное пространство Правительства Москвы – открытая вебинарная площадка, на которой выступают эксперты по вопросам психологии, коммуникации, личной эффективности, развития карьеры и городского управления);

6) повышение квалификации руководителей, основанное на проведении диагностики личных качеств, формировании знаний в области эффективного управления, предупреждении эмоционального выгорания, обеспечении конструктивного взаимодействия (программа повышения квалификации «Эффективное управление: от стратегии к действию», реализованная в Республике Татарстан);

7) внедрение системы входного тестирования для государственных гражданских служащих, позволяющего выявить предметные знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей (кадровая практика Правительства Республики Башкортостан);

8) формирование электронной корпоративной библиотеки (практика Министерства здравоохранения Новосибирской области) и другие.

Как показал анализ, все кадровые практики, представляемые в номинации «Профессиональное развитие», можно разделить на три категории:

1) системы профессионального развития;

2) кадровые технологии, связанные с профессиональным развитием;

3) конкретные мероприятия по профессиональному развитию.

Лучшими становятся кадровые практики, которые удовлетворяют критериям: востребованности (кадровой службой, сотрудниками и руководством государственного органа), воспроизводимости (возможности адаптации в другом государственном органе), нормативной проработанности. Применение современных технологий профессионального развития государственных гражданских служащих, ориентированных на достижение поставленных целей и результативное исполнение полномочий государственных органов, позволит обеспечить эффективность государственного управления.

Следует отметить, что лучшие кадровые практики неоднородны, и не всегда доступны к тиражированию, особенно, в небольшом по численности органе государственной власти. Однако идеи разработчиков помогают выстраивать и совершенствовать систему организации профессионального развития государственных гражданских служащих в конкретном государственном органе.

Список источников и литературы:

Живодрова С. А., Мгдсян О. Н. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих Пензенской области // Наука. Общество. Государство. 2018. Т. 6, № 2 (22). С. 172–177. URL: <http://esj.pnzgu.ru> (дата обращения: 01.02.2022).

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 01.02.2022).

О Всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления»: Постановление Правительства РФ № 935 от 26 июня 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202006300016/> (дата обращения: 01.02.2022).

А. О. Покусаева¹

Уральский федеральный университет

УДК 342.26.071.3:[352.075.31:342.98](470.23)

**УСТАВ СУБЪЕКТА РФ «О ПОЛНОМОЧИЯХ ЕГО ВЫСШЕГО
ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА» (НА ПРИМЕРЕ г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)**

Аннотация. В данной статье было рассмотрен Устав субъекта РФ о полномочиях его высшего должностного лица (на примере города Санкт-Петербурга). Описана история принятия устава и его изменения глав касающихся полномочий губернатора.

¹ Научный руководитель: А. М. Сафронова, доктор исторических наук, профессор УрФУ.