

# СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА, ПОЛИТИКА И ДЕМОГРАФИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

УДК 338.22

## ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ РФ

Коды JEL: J24, M 12, R 58

*Зеленцова С. Ю.*, кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия  
E-mail: svetlana-zel@yandex.ru  
SPIN-код: 1892-0167

*Кауфман Н. Ю.*, кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия  
E-mail: ntlrus@gmail.com  
SPIN-код: 4966-0185

Поступила в редакцию 21.02.2022. Принята к публикации 28.02.2022

Аннотация

Предмет. *Подготовка и развитие кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ.*

Тема. *Государственные программы как инструмент подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ.*

Цели. *Анализ реализации государственных программ направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы как инструмента подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ.*

Методология. *Методы логического и сравнительного анализа практик реализации государственных программ направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы в субъектах РФ.*

Результаты. *На основе анализа и оценки реализации государственных программ направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы выявлены мероприятия направленные на сохранение положительной тенденции в решении проблемы подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ, а также сформулированы меры минимизации рисков внедрения предложенных мероприятий.*

Область применения. *Сфера подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ.*

Выводы. *Существующая в субъектах РФ система подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления осуществляется строго в соответствии с требованиями российского законодательства, и происходит повышение эффективности обеспечения целостности мероприятий по профессионально-личностной эволюции служащих в системе постоянного формирования и развития профессиональных компетенций.*

Ключевые слова: *государственные программы, государственная гражданская и муниципальная служба, кадры государственного и муниципального управления, субъекты РФ*

## STATE PROGRAMS AS A TOOL FOR TRAINING AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

**JEL Codes:** J24, M 12, R 58

**Zelentsova S. Yu.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-code: 1892-0167

**Kaufman N. Yu.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: ntlrus@gmail.com

SPIN-code: 4966-0185

### Annotation

**Subject.** Training and development of personnel of state and municipal administration in the subjects of the Russian Federation.

**Topic.** State programs as a tool for training and development of personnel of state and municipal administration in the subjects of the Russian Federation.

**Goals.** Analysis of the implementation of state programs aimed at the development of the state civil and municipal service as a tool for training and development of personnel of state and municipal administration in the subjects of the Russian Federation.

**Methodology.** Methods of logical and comparative analysis of the practices of the implementation of state programs aimed at the development of state civil and municipal service in the subjects of the Russian Federation.

**Results.** Based on the analysis and evaluation of the implementation of state programs aimed at the development of the state civil and municipal service, measures aimed at maintaining a positive trend in solving the problem of training and development of public and municipal administration personnel in the subjects of the Russian Federation are identified, and measures to minimize the risks of implementing the proposed measures are formulated.

**Scope of application.** The sphere of training and development of personnel of state and municipal administration in the subjects of the Russian Federation.

**Conclusions.** The system of training and development of state and municipal administration personnel existing in the subjects of the Russian Federation is carried out strictly in accordance with the requirements of Russian legislation, and there is an increase in the effectiveness of ensuring the integrity of measures for the professional and personal evolution of employees in the system of continuous formation and development of professional competencies.

**Key words:** state programs, state civil and municipal service, personnel of state and municipal administration, subjects of the Russian Federation.

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-56-1-49-53

### Введение

В условиях трансформации социально-экономического развития Российской Федерации проводится целый ряд всесторонних преобразований во всех сферах государственного и муниципального управления, в том числе и в части системы подготовки и развития кадров, способных принимать эффективные управленческие решения.

Главным направлением государственной и муниципальной кадровой политики и неотъ-

емлемым условием совершенствования системы управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих является подготовка эффективных кадров государственного и муниципального управления с использованием современных цифровых технологий и информационно-аналитических систем. Подготовка и развитие управленческих кадров государственного и муниципального управления действительно относятся к числу наиболее существенных и актуальных про-

блем, стоящих перед обществом, наукой и государством в целом. Кроме того, существует потребность в комплексной оценке эффективности организации подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления, технологического обеспечения управленческого процесса, связанного с формированием профессиональных компетенций кадров управления на основе внедрения цифровых технологий.

Функционирование многосторонней устойчивой системы подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления сформировалось под влиянием множества факторов и закономерностей, среди которых можно назвать основные:

- оптимизация численности кадров управления и расходов на содержание кадрового аппарата;
- формирование системы показателей эффективности деятельности;
- расширение практики использования социальных технологий;
- повышение роли деловой репутации и профессиональной этики;
- необходимость освоения цифровых технологий;
- изменение условий и формата трудовой деятельности служащих.

Выявленные закономерности тесно связаны с широким кругом организационно-управленческих проблем, которые возникают в процессе формирования системы подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления, например низкий уровень профессиональной подготовки кадров, несогласованность механизмов системы профессионального образования и развития служащих и т. д. Формирование целостности системы подготовки и развития кадров управления является одним из наиболее перспективных направлений совершенствования государственного и муниципального управления в Российской Федерации [1].

### **Тенденции в решении проблемы подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ**

Для обеспечения эффективности управленческого процесса необходимо функционально разделять подготовку и развитие кадров государственного и муниципального управления. Подготовка кадров государственного и муниципального управления предполагает формирование адаптивной образовательной системы, которая бы соответствовала существующей нормативно-правовой базе, определяющей функционирование рынка образовательных

услуг в Российской Федерации, а с другой стороны — отвечала бы потребностям и запросам органов власти.

К основам функционирования системы подготовки кадров государственного и муниципального управления относят компетенции в области идеологии, проектирования, применения инновационных технологий, эффективного использования ресурсной базы, управления персоналом, эффективной коммуникации и т. д.

В качестве элементов системы подготовки кадров государственного и муниципального управления можно отнести: нормативно-правовые акты и документацию, регулирующие образовательную деятельность; институциональное сопровождение регулирования образовательной деятельности; образовательные учреждения, осуществляющие непосредственную подготовку кадров управления высшей и средней квалификации; учебно-методическое обеспечение процесса реализации образовательных программ подготовки кадров государственного и муниципального управления; инфраструктурное обеспечение процесса реализации образовательных программ подготовки кадров государственного и муниципального управления; национальную систему менеджмента качества подготовки кадров государственного и муниципального управления.

Развитие и повышение эффективности элементов системы возможно при выполнении целого ряда важных условий: унификации подходов к ведению образовательной деятельности посредством ужесточения требований к учебно-методическому и инфраструктурному обеспечению образовательного процесса в соответствии с возможностями инновационных цифровых технологий, повышение уровня требований к субъектам образовательной системы, которые осуществляют подготовку будущих кадров и ряд других.

Государственные программы являются наиболее эффективными инструментами стратегического планирования, содержащими комплекс планируемых мероприятий, взаимосвязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам, и инструментов государственной политики, обеспечивающих достижение приоритетов и целей государственной политики в сфере создания, управления и развития кадровыми блоками на государственной и муниципальной службе, в том числе в субъектах Российской Федерации.

Учитывая положительный опыт предыдущих программ, в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийско-

го автономного округа — Югры от 5 августа 2021 года № 289-п «О порядке разработки и реализации государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа — Югры», Правительство Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 31 октября 2021 года № 489-п постановило утвердить государственную программу Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы», со сроком реализации 2022—2025 годы и на период до 2030 года [2].

Целью государственной программы, т. е. повышением эффективности государственного управления в автономном округе, определяются задачи:

1. Развитие современных информационных, кадровых и антикоррупционных технологий в государственном и муниципальном управлении.

2. Развитие профессиональных и управленческих компетенций государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, управленческих кадров и лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

3. Обеспечение условий для выполнения государственных функций, направленных на повышение эффективности государственного управления.

Целевыми показателями государственной программы является:

— увеличение доли органов государственной власти и органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, в которых внедрены современные кадровые технологии, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий до 100 % (66 % в 2021 г.).

— достижение числа руководителей и специалистов исполнительных органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, повысивших свою квалификацию по вопросам внедрения принципов бережливого производства до 816 человек (709 человек — 2021 г.).

— обеспечение доли населения, положительно оценивающего деятельность органов государственной власти автономного округа 62,4 %, (51,2 % — 2021 г.).

Основными мероприятиями программы, направленными на развитие кадрового обеспечения являются:

1. «Совершенствование механизмов государственного и муниципального управления в том числе путем внедрения цифровых технологий»: сопровождение и развитие информационной системы управления кадрами автономного округа; размещение в ЕИСУКС сведений

о: лицах, включенных в федеральный резерв управленческих кадров по рекомендации автономного округа; вакантных должностях; открытых вакансиях в исполнительных ИОГВ и проведении конкурса на включение в кадровый резерв ИОГВ; ведение и сопровождение единого реестра независимых экспертов; поддержание в актуальном состоянии тестовой базы для оценки кандидатов при поступлении в ИОГВ.

2. «Содействие повышению профессионального уровня государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, управленческих кадров и лиц, включенных в резерв управленческих кадров»: организация профессионального развития гражданских служащих автономного округа; содействие в обучении лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа по приоритетным направлениям социально-экономического развития автономного округа; организация обучения и оценка компетенций лиц, включенных в резерв управленческих кадров автономного округа.

3. «Содействие в реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации»: обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам в образовательных организациях, участвующих в реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

С учетом того, что в 2020 году были достигнуты все целевые показатели Государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, утвержденной постановлением Правительства автономного округа от 9 октября 2018 года № 358-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы» и все мероприятия выполнены в полном объеме, можно сделать вывод о эффективности мероприятий государственной программы, как инструменте развития кадров государственного и муниципального управления в субъектах РФ [3].

В целях минимизации рисков реализации программы в субъектах Российской Федерации необходимо своевременно принимать меры по преодолению:

— правовых рисков, проводить анализ нормативных правовых актов, вносить соответствующие изменения в программу;

— финансовых рисков, в программе определены приоритетные направления, увязанные

с достижением установленных целевых показателей, в пределах утвержденного (доведенного) объема финансирования;

— в целях повышения и эффективности расходования бюджетных средств проводить мониторинг и контроль за реализацией мероприятий программы, по результатам которого вносить изменения в перечень мероприятий и корректировать объемы финансирования;

— в целях недопущения срывов образовательного процесса в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой максимально использовать дистанционные и электронные формы обучения государственных гражданских и муниципальных служащих с применением онлайн-сервисов.

### **Заключение**

Подводя итог вышесказанному и анализируя опыт образовательных учреждений, осуществляющих непосредственную подготовку кадров государственного и муниципального управления, в условиях реализации государственных программ, направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы, система подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления осуществляется строго в соответствии с требованиями российского законодательства, и происходит повышение эффективности обеспечения целостности мероприятий по профессионально-личностной эволюции служащих в системе постоянного формирования и развития профессиональных компетенций.

### **Информация о конфликте интересов**

*Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.*

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Зеленцова С. Ю. Актуальные аспекты реализации прогноза социально-экономического развития субъектов РФ / С. Ю. Зеленцова // Регион: экономика, системы, управление. — 2020. — № 2 (49). — С. 66—70.

2. Постановление Правительства ХМАО-Югры от 31 октября 2021 года № 489-п утвердить государственную программу ХМАО-Югры «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы». — Режим доступа: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/>

3. О государственной программе ХМАО-Югры «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы»: Постановление Правительства ХМАО-Югры от 5 октября 2018 г. № 358-п. — Режим доступа: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/3488096/>

## **LIST OF LITERATURE**

1. *Zelentsova S. Yu.* Actual aspects of the implementation of the forecast of socio-economic development of the subjects of the Russian Federation / S. Yu. Zelentsova // Region: economy, systems, management. — 2020. — № 2 (49). — Pp. 66—70.

2. Resolution of the Government of the KhMAO-Yugra dated October 31, 2021 No. 489-p to approve the state program of the KhMAO-Yugra «Development of State civil and municipal service». — Access mode: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma>.

3. On the State Program of KhMAO-Yugra «Development of State civil and Municipal service»: Resolution of the Government of KhMAO-Yugra dated October 5, 2018 No. 358-p. — Access mode: <https://depgs.admhmao.ru/gosudarstvennaya-programma/3488096>.