



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТАМБОВСКИЙ ФИЛИАЛ

Государственная политика в области проектной деятельности

Головина Анжелика Андреевна,
доцент кафедры государственного и муниципального
управления, кандидат психологических наук, доцент

Предпосылки внедрения системы управления проектной деятельностью

Основные причины внедрения проектного управления:

- реализуются не самые приоритетные проекты (программы), кризис идей;
- не достигаются цели, не выполняются ключевые показатели;
- не соблюдаются сроки и бюджеты проектов;
- неэффективное использование ресурсов (трудовых, материальных);
- неэффективное межведомственное взаимодействие, недостаток мотивации;
- нестабильность политического и экономического окружения.

Предпосылки внедрения системы управления проектной деятельностью

Ключевые причины проблем

- Управленческие
 - Приоритет – освоение средств, а не достижение стратегических целей и показателей
 - У служащих нет мотивации достигать результаты в срок, в рамках бюджета и с нужным качеством
 - Несформированная культура планирования деятельности
 - Принимаются неоптимальные решения, т.к. нет прозрачной, актуальной информации о статуса реализации проектов
 - Акцент на решение проблем, а не на их предотвращение
- Институциональные
 - Механизм выбора проектов ведомствами непрозрачен, нет стратегического планирования
 - В ведомствах нет механизмов поддержки проектных инициатив и наблюдается кризис идей
 - Нет мониторинга достижения показателей и эффектов, нет анализа реализации

Цели внедрения проектной деятельности в Правительстве РФ

Повышение результатов
Сокращение сроков получения результатов
Сокращение расходов, направленных на получение результатов
Улучшение межведомственного взаимодействия
Формирование системы мотивации,
ориентированной на достижение результатов

Источники эффектов и выгод от проектного управления

Принципы внедрения проектной деятельности в Правительстве РФ

- Приверженность существующей управлению качественному изменению системы государственного
- Повышение управляемости проектов путем разбиения на последовательные этапы
- Поэтапная детализация требований к проектам и контроль их удовлетворения
- Использование внешней экспертизы для обеспечения качества разработки и реализации проектов
- Использование лучшего отечественного и зарубежного опыта управления проектами

Ключевые вехи внедрения проектного управления в Правительстве РФ

1. Включение пункта о внедрении в деятельность органов власти методов проектного управления в Основные направления деятельности Правительства РФ, утвержденные Председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым (май 2015).
2. Предложение о создании механизма сопровождения значимых проектов в виде Проектного офиса (декабрь 2015).
3. Создание Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам во главе с председателем президиума Совета Медведевым Д.А. (июнь 2016).
- 4.

Основы управления государственной службой

В новых условиях *субъектами управления* государственной службой Российской Федерации являются (сверху вниз): народ, государство, государственные органы, линейные руководители структурных подразделений государственных органов, государственно-политическая и государственно-административная элита.

Общим объектом управления является государственная служба как профессиональная служебная деятельность государственных служащих, как правовой, социальный и организационным институт и как публично-правовые отношения между государством и служащими. В данном случае эти грани государственной службы – конкретные объекты управления.

Система управления государственной службой

Органы управления государственной службой – это специальные государственные структуры, в компетенцию которых входит обеспечение развития и функционирования государственной службы, ее регулирование и упорядочение в соответствии с задачами государства:

- координация функционирования государственной службы по ее уровням и видам,
- осуществление общего руководства разработкой и реализацией законодательства о государственной службе,
- координация деятельности кадровых служб государственных органов,
- организация прохождения государственной службы,
- упорядочение иерархии должностей государственной службы,
- распределение бюджетных средств по видам государственной службы,
- организация профессионального обучения кадров,
- контроль вопросов социального и материально-финансового обеспечения служащих и членов их семей.

Формирование органов управления государственной службой

- 1. В ряде субъектов РФ приняты правовые акты, в которых отражены основные подходы к формированию системы управления государственной гражданской службой субъекта (например, Московская, Ростовская, Калужская, Пензенская, Свердловская области).
- 2. Временным вариантом органа по управлению гражданской службой субъекта РФ нередко выступает совет по кадровой политике или вопросам развития государственной гражданской службы при высшем исполнительном органе государственной власти субъекта РФ или главе субъекта РФ.
- 3. Возложение полномочий органа по управлению государственной гражданской службой на кадровую службу высшего исполнительного органа государственной власти или аппарат главы субъекта РФ.

Эффективность системы управления государственной службой

недооценка важности формирования

системы управления государственной службой на этапе ее реформирования и

развития;

отсутствие общепризнанной и верифицированной для России модели управления государственной службой;

отсутствие разработанного и

апробированного механизма управления государственной службой, слабое

понимание его сущности;

отсутствие эффективной системы

управления процессом реформирования отечественной государственной службы;

отсутствие единой системы контроля за государственной службой;

фактическое отсутствие полномочного федерального государственного органа

управления государственной службой, затянувшиеся споры о необходимости

полномочного федерального

государственного органа по управлению

государственной службой

Сравнительный анализ нормативных документов, регламентирующих деятельность структур, занимающихся вопросами государственной службы и кадров, а также практики их работы, выявил следующие **общие недостатки**, что послужило причиной реформирования института государственной службы:

- отсутствие координации и дублирование функций по уровням, видам государственной службы и ветвям власти;
- неприоритетность вопросов организации и развития государственной службы в перечне функций кадровых управлений или департаментов;
- функции совершенствования организации государственной службы или не зафиксированы в нормативных правовых документах, или не выполняются в должной мере;
- недооценка значения работы по совершенствованию организационных и кадровых структур государственных органов, управленческих технологий и информационных процессов;
- отсутствие программ и мер контроля совершенствования системы управления государственной службой РФ.

Невысокую результативность деятельности существующих органов управления государственной службой предопределили следующие **факторы:**

- ✓ их сравнительно низкий правовой статус в системе органов государственной власти Российской Федерации;
- ✓ незначительные полномочия указанных структур и особенно отсутствие у них распорядительных функций;
- ✓ недостаточное внимание качественному подбору и профессиональной подготовке кадровых работников; в управлениях и отделах государственной службы и кадров должны работать профессионалы высшей квалификации.

Условия и пути создания современной системы управления государственной службой РФ

1. Создание юридически развитой нормативно-правовой базы системы управления государственной службой.
2. Формирование организационных основ системы управления государственной службой РФ, и прежде всего, ее организационной модели.
3. Выбор и внедрение в практику функциональной модели управления государственной службой РФ.
4. Выработка, усвоение и практическое применение руководящими кадрами механизма управления государственной службой.

Механизм управления государственной службой

Структурно **механизм управления государственной службой** — это системное явление, включающее в себя как минимум четыре уровня:

1. **Верхний уровень** механизма управления занимает **концепция управления государственной службой**, представляющая собой систему теоретических положений, идей и принципов регулирования государственной службы. На концептуальном уровне управления государственной службой разрабатывается целостная концепция данной проблемы.
2. **Второй уровень** — это существующая **нормативно-правовая база**, регулирующая систему управления государственной службой. Нормативно-правовая база определяет, как должна регулироваться государственная служба в правовом отношении, каков ее социально-правовой статус.

3. *Третий уровень* является *структурно-организационным*, т.е. это реально действующие в системе государственной власти специальные органы управления государственной службой и лица, замещающие руководящие должности в этих органах. Это центральное звено в механизме управления, которое приводит сам механизм в движение. На организационном уровне определяется, какие структуры должны управлять государственной службой и каковы их полномочия.
4. *Четвертый*, самый нижний, но наиболее широкий уровень в механизме управления государственной службой — *технологический*. Он представляет собой процессы, формы и методы управления государственной службой и ее персоналом. На технологическом уровне определяется, каким образом, какими путями, формами и методами следует воздействовать на государственный аппарат, управлять им.

Специалисты в области государственной службы современной России насчитывают четыре **этапа ее постсоветского развития:**

1-й этап (1991 — 1996 гг.): отказ от советской (партийно-номенклатурной) системы государственной службы, а также создание новых кадровых служб и учебно-научных учреждений, обеспечивающих подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих. Была заложена нормативная правовая база государственной службы РФ (в первую очередь, был принят Федеральный закон «Об Основах государственной службы РФ», 1995 г.).

2-й этап (1997 — осень 1999 г.): активизация усилий по административной реформе, предпринятая Администрацией Президента РФ и завершившаяся подготовкой Концепции административной реформы. Одним из разделов Концепции административной реформы был раздел по государственной службе.

Именно здесь были впервые проанализированы системные недостатки существующей государственной службы, и (с целью исправления этих недостатков) представлен замысел превратить государственную службу РФ в профессиональную государственную службу гражданского общества.

3-й этап (зима 1999 — весна 2000 г.): разработка Концепции реформы государственного управления РФ в Центре стратегических разработок («Центр Г.Грефа») в качестве составной части предвыборной программы В.В.Путина. Частью Концепции стало Техническое Задание (т.е. технический текст, включающий в себя предлагаемый план мероприятий и очередность их выполнения) по разделу «Государственная служба».

На этом этапе впервые был изучен вариант развития государственной службы с отсутствием преобразований («стихийное развитие без реформ») и показаны негативные последствия такого развития событий, были рассмотрены различные варианты перехода к профессиональной государственной службе гражданского общества и был выделен приоритетный вариант возможной реформы (кадровые преобразования с акцентом на развитие образовательных программ для государственных служащих).

4-й этап (ноябрь 2000 г. — настоящее время): Поручение Президента РФ В.В. Путина о подготовке до 1 мая 2000 г. Концепции реформирования государственной службы РФ, создание рабочих групп по подготовке Концепции и Плана мероприятий в Правительстве РФ, Совете Безопасности РФ, военных структурах. Создание объединенной рабочей группы под управлением Администрации Президента РФ. Утверждение структуры Концепции и подготовка самого текста.

Новым является перенос акцентов на реформирование функциональных аспектов государственной службы и материального стимулирования и обеспечения при одновременном сохранении комплекса образовательных мероприятий.

Реформирование системы государственной службы Российской Федерации, начавшееся в 2000-2001 гг., прошло ряд последовательных этапов:

Первый этап — подготовительный (с конца 2000 до августа 2001 г.) - период формирования научного концептуального подхода к модернизации института государственной службы России.

Принятие «Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации», утвержденной 15 августа 2001 г. Президентом РФ. Концепция стала руководством к действию для разработки Федеральной программы реформирования государственной службы.

Второй этап — с ноября 2002 по декабрь 2005 г. - период принятия и реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)», утвержденной Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336.

Принимаются базовые федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ и «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, которые устанавливают правовые и организационные основы системы государственной службы России, правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы.

Задачи этого этапа реформы не были реализованы в полной мере.

Третий этап — с декабря 2005 по декабрь 2007 г. Этот период преобразований государственной службы связан с принятием и реализацией Указа Президента РФ «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)» на 2006-2007 годы» от 12 декабря 2005 г. № 1437.

Четвертый этап — с марта 2009 по декабрь 2013 г. - этап модернизации отечественной государственной службы установлен Указом Президента РФ «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» от 10 марта 2009 г. № 261.

2008 год выпал из программ реформирования государственной службы России.

Пятый этап — с конца 2014 г. по август 2016 г.

На этом этапе реформирования внимание концентрируется на организационно-кадровых процессах в системе государственной гражданской службы и связан с Проектом Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015-2018 гг.)» и Плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015-2018 годы»

Шестой (современный) этап — с августа 2016 г. по настоящее время.

Указ Президента РФ от 11 августа 2016 года №403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы»
Распоряжение Правительства РФ от 12 сентября 2016 г. №1919 «План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы»

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие проведение реформы государственной службы современной России:

- ✓ Концепция реформирования системы государственной службы РФ, утвержденная Президентом РФ 15 августа 2001 г.;
- ✓ Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005 годы)»;
- ✓ Указ Президента РФ от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» на 2006- 2007 годы»;
- ✓ Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»;

- ✓ Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы»;
- ✓ Распоряжение Правительства РФ от 12 сентября 2016 г. №1919 «План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы».

Также следует учитывать указ Президента РФ «О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 годах» от 23 июля 2003 г. № 824;

указ Президента РФ «О мерах по совершенствованию государственного управления» от 16 июля 2004 г. № 910,
указ Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования государственного управления» от 7 мая 2012 г. № 601 и ряд других документов.

Цели и задачи реформы государственной службы

Цель - кардинальное повышение эффективности государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создание целостной системы государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей Российской Федерации.

Задачи:

- приведение системы государственной службы и технологий профессиональной деятельности служащих в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими условиями;
- определение видов государственной службы и их законодательное урегулирование;
- создание комплексной нормативной правовой основы регулирования государственной службы;

Цели и задачи реформы государственной службы

- разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы;
- формирование системы управления государственной службой;
- обеспечение открытости и регламентация деятельности органов государственной власти и государственных служащих;
- повышение доверия граждан к органам государственной власти за счет улучшения качества оказываемых государственных услуг и рационального использования государственных ресурсов;
- активное использование современных информационных технологий;
- комплексное совершенствование финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы.

Программы реформирования государственной службы

Структура федеральной программы реформирования государственной службы на 2003-2005 гг. включала в себя:

паспорт Программы, где указаны государственные заказчики и исполнители; цель, задачи, сроки реализации Программы, основные мероприятия, объемы и источники финансирования Программы, ожидаемые результаты, система контроля за выполнением Программы;

шесть разделов — содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами; цель, задачи, сроки и основные этапы реализации Программы; система мероприятий, предусмотренных Программой; ресурсное обеспечение Программы; реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий; ожидаемые результаты реализации Программы;

перечень мероприятий, предусмотренных Программой.

Цель Программы состоит из трех составляющих при доминировании первой:

- а) повышение эффективности государственной службы РФ в целом, ее видов и уровней;
- б) оптимизация затрат на государственных служащих;
- в) развитие ресурсного обеспечения государственной службы.

Программы реформирования государственной службы

Структура федеральной программы реформирования и развития системы государственной службы на 2009-2013 гг.:

паспорт Программы, где указаны государственные заказчики и исполнители, цель, задачи, сроки и этапы реализации, основные направления реализации, объемы и источники финансирования, ожидаемые результаты, контроль выполнения программы;

шесть разделов — содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами; основные цели и задачи Программы, срок и этапы ее реализации, целевые индикаторы и показатели; основные мероприятия, предусмотренные Программой; ресурсное обеспечение Программы; реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий; ожидаемые результаты реализации Программы;

целевые индикаторы и показатели Программы.

Цель программы - создание целостной системы государственной службы Российской Федерации.

а) завершение реформирования ее видов;

б) создание системы управления государственной службой;

в) формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Характерные особенности программы государственной службы (2009-2013 гг.):

- программа нацелена не только на реформирование, но и на развитие системы государственной службы;
- в федеральной программе отсутствует перечень основных мероприятий, предусмотренных программой, вместо этого представлены целевые индикаторы и показатели программы;
- цели и задачи, сформулированные в новой федеральной программе, более конкретны, более детализированы (25), более верифицированы;
- цели и задачи, сформулированные в данном нормативном правовом акте, более всего характерны и касаются государственной гражданской службы.

Основные направления реформирования и развития государственной службы РФ

- 1) формирование системы государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой
- 2) внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы
- 3) повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих

I этап - 2009-2010 гг.

- совершенствование законодательства в сфере государственной службы;
- создание правовых и организационных основ единой системы управления государственной службой;
- разработка и внедрение механизмов противодействия коррупции;
- разработка современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

II этап - 2011-2013 гг.

- осуществление мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение престижа государственной службы;
- формирование механизмов обеспечения государственных гарантий для государственных служащих;
- внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на государственной службе.

По мнению специалистов, реализация Федеральной программы должна была обеспечить в конечном счете:

- создание единой целостной системы государственной службы Российской Федерации с учетом социально-политических, экономических, культурных и национальных особенностей страны;
- кардинальное повышение эффективности государственной службы в интересах укрепления государственности, развития гражданского общества и обеспечения достойного уровня жизни каждого гражданина страны;
- формирование высокопрофессионального штата государственных служащих, владеющих современными управленческими и информационными технологиями;
- создание современной системы управления государственной службой Российской Федерации.

Проблемы и перспективы развития государственной службы РФ

1. Собственно проблемы функционирования

государственной службы — нарушение принципа единства государственной службы и системы управления ею на федеральном и региональном уровнях; несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности и т.д.

2. Проблемы обеспечения функционирования государственной службы —

наличие противоречий и пробелов в законодательстве Российской Федерации о государственной службе; неразработанность законодательных механизмов взаимосвязи государственной и муниципальной службы; низкая эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности государственных органов со стороны гражданского общества и т.д.

Программы реформирования государственной службы

Структура проекта федеральной программы развития системы государственной гражданской службы на 2015-2018 гг.:

паспорт Программы, где указаны ответственные исполнители и соисполнители программы, цель, задачи, целевые индикаторы и показатели, сроки и основные направления реализации, объемы и источники финансирования, ожидаемые результаты, контроль выполнения программы;

шесть разделов — содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами; основные цели и задачи Программы, срок и этапы ее реализации, целевые индикаторы и показатели; характеристика направлений реализации Программы; ресурсное обеспечение Программы; механизм реализации Программы;

план мероприятий по развитию государственной гражданской службы РФ на 2015-2018 гг.

Цель программы - создание системы эффективной и профессиональной государственной гражданской службы Российской Федерации, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики.

Задачи программы реформирования государственной службы

- комплексное развитие института гражданской службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу государственных органов передовых технологий управления персоналом, а также взаимосвязь с иными видами государственной службы РФ;
- совершенствование организационной структуры гражданской службы с учетом систематизации направлений деятельности государственных органов, перераспределения и делегирования функций и полномочий, определение оптимальной численности гражданских служащих РФ;
- развитие технологий оценки на гражданской службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых гражданских служащих;
- внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач государственных органов и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей гражданской службы и гражданских служащих;

Задачи программы реформирования государственной службы

- обеспечение престижа и конкурентоспособности гражданской службы, повышение мотивации гражданских служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;
- осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию гражданских служащих и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала;
- развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявления и урегулирования конфликта интересов на гражданской службе;
- обеспечение открытости гражданской службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к референтной информации о гражданской службе и способствующих общественному участию.

Основные направления реформирования государственной службы

Целевые индикаторы программы реформирования

- доверие граждан к гражданским служащим (доля положительных оценок в числе опрошенных)
- удовлетворенность граждан качеством услуг, предоставляемых ОГВ и ОМСУ
- уровень укомплектованности кадрового состава государственных органов
- качественная характеристика профессионализма гражданских служащих (коэффициент профессионализма)
- доля гражданских служащих, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию
- уровень оплаты труда гражданских служащих
- динамика (снижение) нарушений на гражданской службе, в том числе коррупционной направленности

Ожидаемые результаты программы реформирования

- повышение качества государственного управления, посредством эффективного осуществления государственных функций и оказания государственных услуг, оперативности и комплексности решения вопросов межведомственного характера;
- совершенствование правового регулирования гражданской службы во взаимосвязи с иными видами государственной службы и особенностями их прохождения, внедрение более эффективных форм служебных контрактов
- совершенствование организационной структуры гражданской службы, ее построение с учетом направлений деятельности государственных органов, определение оптимальной численности гражданских служащих, наделение специалистов среднего звена полномочиями по принятию юридически значимых решений;
- обеспечение равного доступа граждан к гражданской службе с учетом уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств, а также мотивации, посредством внедрения детализированной системы квалификационных требований;
- применение механизмов комплексной оценки, обеспечивающей должностной рост гражданских служащих в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности государственного органа, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств, а также результатов общественной оценки;

Ожидаемые результаты программы реформирования

- создание системы профессионального развития гражданских служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, обеспечивающих целевое профессиональное развитие кадрового состава и планирование должностного роста;
- повышение престижа и конкурентоспособности гражданской службы, использование многофакторной системы мотивации гражданских служащих, включающей оплату труда, соответствующую уровню его сложности, и стимулирующие государственные социальные гарантии;
- реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе гражданской службы, в том числе расширенное применение механизма ротации гражданских служащих, совершенствование деятельности подразделений государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- повышение доверия граждан к системе государственного управления посредством развития "государственно-служебной культуры", норм профессиональной этики и правил делового поведения гражданских служащих, качественного предоставления государственных услуг и взаимодействия с заявителями.

Основные направления реформирования государственной службы (2016-2018 гг.)

- а) совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации и повышение качества его формирования;
- б) совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности;
- в) повышение престижа гражданской службы;
- г) совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТАМБОВСКИЙ ФИЛИАЛ

Спасибо за внимание!