DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-4-29-35

Инновации в правовом регулировании государственной гражданской службы Липецкой области

ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА ГОНЧАРОВА, кандидат юридических наук, доцент, начальник управления государственной службы и кадровой работы
Администрация Липецкой области (Российская Федерация, 398014, Липецк, пл. Ленина-Соборная, 1). E-mail: goncharovaEA@admlr.lipetsk.ru

Аннотация: Правовые аспекты реализации кадровой политики являются важной составляющей успешной работы региональной администрации. В статье проанализированы правовые механизмы, применяемые на государственной гражданской службе в администрации Липецкой области для формирования модели квалификационных требований по замещению должностей государственной службы, развития системы материальной и нематериальной мотивации, повышения эффективности в государственно-служебных отношениях. Одним из важных направлений реформирования и повышения эффективности государственной гражданской службы на современном этапе является создание гибкой системы стимулирования ее служащих, поскольку результативность их деятельности во многом зависит от заинтересованности в исполнении служебных обязанностей на высоком уровне. Администрация Липецкой области в режиме реального времени осуществляет мониторинг нормативной правовой базы по вопросам прохождения госслужбы, что способствует совершенствованию кадровой политики, стандартизации кадровых процессов и их единообразному применению во всех органах государственной власти региона.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная гражданская служба, нормативная правовая база, квалификационные требования, должностной регламент, дополнительное образование, нематериальная мотивация

Статья поступила в редакцию 12 октября 2020 года.

Гончарова Е.А. Инновации в правовом регулировании государственной гражданской службы Липецкой области. *Государственная служба*. 2021. № 4. С. 29–35.

INNOVATIONS IN LEGAL REGULATION OF THE STATE CIVIL SERVICE OF THE LIPETSK REGION

ELENA ALEXANDROVNA GONCHAROVA, Candidate of Sci. (Law), Associate Professor, Head of Civil Service and Personnel Management Department
Administration of the Lipetsk region (1, Lenin-Sobornaya square, 398014, Lipetsk, Russian Federation). E-mail: goncharovaEA@admlr.lipetsk.ru

Abstract: The legal aspects of implementating personnel policy are an integral part of the successful work for the regional administration. The article examines the legal mechanisms used by the state civil service of the Lipetsk region administration, aimed at forming a model of qualification requirements to fill positions in civil service and developing the system for material and non-material motivation, increasing efficiency in state-service relations. Currently, to reform and improve the effectiveness of the state civil service, we need to create a flexible system of incentives for employees; since the effectiveness of their activities largely depends on their personal interest in the performance of official duties at a high level. The Lipetsk region administration monitors the regulatory legal framework on civil service in real-time. This method of quality control contributes to the improvement of personnel policy, standardization of personnel processes, and their uniform application in all governmental bodies of the region.

Keywords: personnel policy, state civil service, regulatory legal framework, qualification requirements, job regulations, additional education, non-material motivation

The article was received on October 12, 2020.

Goncharova E.A. Innovations in legal regulation of the state civil service of the Lipetsk region. *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2021. No. 4. P. 29–35.

Введение

В современном мире быстрыми темпами внедряются передовые информационные, телекоммуникационные технологии, формируются инновационные механизмы выработки управленческих решений и управления персоналом. Перед государством встают все новые и новые задачи, решение которых осуществляется посредством управленческой деятельности, а также через нормотворчество – путем принятия различных нормативных правовых актов [Агеев, 2015. С. 88-105]. Их издание «должно соответствовать задачам и функциям органов исполнительной власти на современном этапе политических и социально-экономических преобразований» [Перфилова, 2019. С. 275].

Администрация Липецкой области осуществляет мониторинг нормативной правовой базы по вопросам прохождения госслужбы, что способствует совершенствованию кадровой политики, стандартизации кадровых процессов и их единообразному применению во всех органах государственной власти региона.

Правовое регулирование кадровой политики на государственной гражданской службе в Липецкой области совершенствуется в соответствии с изменением федерального законодательства о государственной гражданской службе, а также с учетом принципов кадровой политики, установленных Указами Президента Российской Федерации № 601 от 7 мая 2012 года «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и № 288 от 24 июня 2019 года «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы».

Совершенствование системы квалификационных требований

Согласно утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 года № 208 «Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года», к основным угрозам экономической безопасности государства относится в том числе и «недостаточный уровень квалификации и ключевых компетенций отечественных специалистов»[1]. Устранить обозначенную угрозу возможно посредством развития национальной системы квалификаций, совершенствования квалификационных требований к работникам. На государственной гражданской службе подобным «барьером», посредством которого осуществляется отбор кандидатов, обладающих необходимым уровнем профессиональных компетенций, является система квалификационных требований.

Общеизвестно, что поступление на государственную гражданскую службу возможно только по результатам конкурсного отбора, правовую основу которого составляют Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и иные нормативные правовые акты.

И именно в процессе конкурсного отбора осуществляется оценка профессионального уровня кандидата, его соответствие квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

При этом с учетом положений статьи 12 Федерального закона от 27 июня 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» квалификационные требования дифференцируются в зависимости от категории и группы должностей, для замещения которых они предъявляются.

Следует отметить, что система квалификационных требований – это достаточно динамичный механизм подбора кадров, меняющийся в зависимости от существующих потребностей в определенных специалистах на рынке труда [Барциц, 2011].

Администрация Липецкой области постоянно работает над модернизацией системы квалификационных требований посредством внесения изменений в действующее законодательство через совершенствование модели компетенций и формирование профилей должностей государственной гражданской службы.

Реализуя поставленную главой администрации Липецкой области задачу по привлечению молодых специалистов на государственную службу и внедрению новейших подходов в систему государственного управления, администрацией Липецкой области был разработан законопроект, согласно которому были изменены квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимому для замещения таких должностей, как консультант, ведущий и главный консультант, помощник мирового судьи.

Так, ранее установленные требования к наличию стажа работы по специальности, направлению подготовки для замещения вышеуказанных должностей – не менее двух лет – сокращены до одного года, что дало возможность принимать на службу инициативных, талантливых и целеустремленных молодых людей, имеющих «свежий» взгляд на профессиональную деятельность, готовых к обучению, быстрым изменениям, приобретению нового опыта. А для выпускников, имеющих дипломы бакалавра, специалиста или магистра с отличием, в течение трех лет со дня выдачи диплома требования к стажу

1 http://government.ru/docs/all/111512/

гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки отменены.

Данный подход поддержали депутаты регионального парламента, и в декабре 2019 года Закон Липецкой области № 337-ОЗ «О внесении изменений в Закон Липецкой области "О государственной гражданской службе Липецкой области"» был принят.

Снижение квалификационных требований повысило шансы молодых людей для поступления на государственную службу. В течение последних трех лет обновлен кадровый состав администрации Липецкой области на 54 %, средний возраст снизился с 47 до 39 лет. Таким образом, предпринимаемые администрацией Липецкой области меры по совершенствованию региональной системы квалификационных требований на госслужбе способствуют омоложению кадрового состава государственных гражданских служащих.

С целью формирования эффективного кадрового состава на государственной гражданской службе Липецкой области внесены изменения в региональное законодательство о государственной гражданской службе в отношении независимых экспертов, включаемых в состав конкурсных и аттестационных комиссий, закрепления возможности проведения кадровых экспериментов по применению новых подходов к организации государственной гражданской службы Липецкой области, конкретизации порядка формирования кадровых резервов.

Липецкая область – один из субъектов Российской Федерации, в котором на законодательном уровне предусмотрено установление квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, необходимым для замещения должностей государственной гражданской службы области, правовыми актами органов государственной власти Липецкой области, государственных органов Липецкой области.

Так, согласно части 6 статьи 11 Закона Липецкой области «О государственной гражданской службе Липецкой области», квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, необходимые для замещения должностей государственной гражданской службы в администрации Липецкой области и исполнительных органах государственной власти Липецкой области, установлены:

– постановлением главы администрации Липецкой области «О квалификационных требованиях к специальностям, направлениям подготовки, необходимым для замещения должностей государственной гражданской службы в администрации Липецкой области, и о признании утратившим силу постановления главы администрации Липецкой области № 188 «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими администрации Липецкой области»;

– постановлением администрации Липецкой области «О квалификационных требованиях к специальностям, направлениям подготовки, необходимым для замещения должностей государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти Липецкой области, и о признании утратившим силу постановления администрации Липецкой области № 200 «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими исполнительных органов государственной власти Липецкой области».

Внесение изменений в перечни специальностей и направлений подготовки либо включение в перечни новых специальностей, направлений подготовки проводится по результатам анализа полномочий государственных органов власти, должностных обязанностей гражданских служащих области и вида их профессиональной служебной деятельности, а также анализа компетенций, определяемых государственными образовательными стандартами.

Квалификационные требования к поступлению на государственную службу обновляются не только в результате перераспределения должностных обязанностей между сотрудниками внутри исполнительных органов государственной власти, но и в связи с передачей полномочий от одних исполнительных органов государственной власти другим по причине их преобразования или создания новых структур в системе государственного управления области.

Так, с 2019 по 2020 год в системе исполнительных органов государственной власти Липецкой области произошли глобальные изменения: упразднено пять, преобразовано четыре и создан один исполнительный орган государственной власти области. В структуре администрации Липецкой области образованы отделы: протокола главы и проектно-аналитической работы.

Организационно-штатными изменениями обусловлено обновление и введение новых квалификационных требований к специальностям и направлениям подготовки, необходимым для замещения должностей гражданской службы во вновь созданных или преобразованных исполнительных органах государственной власти Липецкой области.

Важным элементом системы квалификационных требований является требование к знаниям и умениям государственных гражданских служащих.

На протяжении трех лет управлением государственной службы и кадровой работы областной администрации успешно реализуется проект по определению требований к знаниям и умениям на основе компетентностного подхода (в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам).

Инновационной особенностью можно считать

привлечение общественности и экспертного сообщества к формированию необходимой системы компетенций.

К сотрудничеству приглашены преподаватели вузов региона, члены Общественных советов, образованных при исполнительных органах государственной власти Липецкой области, члены Молодежного парламента региона, профильные специалисты, работающие по профилю деятельности конкретного государственного органа. Разработана необходимая правовая база: утвержден Порядок организации и проведения экспертных обсуждений квалификационных требований, предъявляемых для замещения должностей государственной гражданской службы в администрации области и исполнительных органах государственной власти региона[2], составлены соответствующие планы проведения обсуждений в течение календарного года.

Работа общественных площадок позволила сформулировать предложения о требованиях к знаниям и умениям кандидатов, необходимым для замещения должностей гражданской службы. Таким образом, «…проводимое реформирование призвано повысить общественное доверие к органам государственной власти, создать профессиональную среду, способную конкурировать с частным сектором за привлечение талантливых специалистов» [Заборовская, 2015. С. 34].

Реализация проекта осуществлялась при методическом сопровождении и координации данной работы со стороны Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. По итогам его реализации администрация Липецкой области признана регионом-лидером по результатам ежегодного рейтинга лучших практик государственных органов по совершенствованию должностных регламентов государственных гражданских служащих.

Применение профессионально-функционального подхода к дифференциации компетенций было обусловлено требованиями части 2 статьи 12 Федерального закона от 27 июня 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», которыми предусмотрено установление квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы в соответствии с областями и видами деятельности гражданских служащих.

В соответствии с федеральным законодательством о государственной службе издано распоряжение администрации Липецкой области от 16 июня 2020 года № 426-р «Об утверждении примерного должностного регламента государственного гражданского служащего администрации Липецкой области и исполнительных органов государственной власти Липецкой области». В соответствии с этим документом закреплены права, должностные обязанности и ответственность гражданских служащих, что становится основой для определения модели профессиональных компетенций, необходимых для замещения должностей гражданской службы.

Так, в должностном регламенте предусматривается дифференциация квалификационных требований к знаниям и умениям на базовые, профессиональные и функциональные.

Базовые квалификационные требования представляют собой общие требования, которым должен соответствовать кандидат, претендующий на замещение должности гражданской службы. Это не только знание государственного языка Российской Федерации, основ Конституции Российской Федерации, законодательства о гражданской службе, о противодействии коррупции, но и знания и умения в области информационно-коммуникационных технологий.

Профессионально-функциональные квалификационные требования включают требования как к специальности, направлению подготовки, так и к знаниям и умениям в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. В соответствующие разделы должностного регламента включаются знания законодательства, нормативных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с областью и видом деятельности; знания правоприменительной практики, а также умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в рамках конкретной области деятельности.

Приведенная градация и детализация требований в должностном регламенте дает возможность реализовать пункт 19 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», предусматривающего необходимость оценки профессиональных и личностных качеств при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы или включение в кадровый резерв государственных органов.

Обновленный формат должностного регламента позволяет устанавливать требования и к управленческим умениям. К примеру, умение руководить, мотивировать и развивать подчиненных, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение, оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, а также навыки публичных выступлений и внешних коммуникаций, стратегическое видение отражены в должностном регламенте гражданских служащих, относящихся к категории «Руководители».

Несмотря на регламентацию квалификационных требований, организация подбора кандидатов на госслужбу остается одной из наиболее проблемных задач кадровых служб государственных органов власти.

2 https://docs.cntd.ru/document/872621396

В соответствии со статьей 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ для замещения должностей гражданской службы категорий «Руководители», «Помощники (советники)», «Специалисты» высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей и категории «Обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы необходимо наличие высшего образования по определенному направлению подготовки.

В свою очередь, компетенциями необходимого или даже более высокого уровня могут обладать претенденты, которые получили высшее образование по другому направлению подготовки, а по требуемой специальности прошли профессиональную переподготовку. Но существующее нормативное регулирование указанного вопроса такой возможности не предусматривает.

Для удовлетворения запросов работодателей на получение в короткие сроки специалистов с новыми знаниями и компетенциями необходимо в ходе оценки имеющейся квалификации придавать большую значимость дополнительному образованию, а именно – профессиональной переподготовке. Считаем, что исправить данную ситуацию возможно путем изменения федеральных норм в законодательстве о государственной службе, предусмотрев возможность поступления на государственную службу при наличии диплома о профессиональной переподготовке.

Дифференциация должностей гражданской службы

К мероприятиям по повышению эффективности государственной службы относятся изменения, внесенные в Закон Липецкой области от 20 Декабря 2019 года № 338-ОЗ «О внесении изменений в Закон Липецкой области "О Реестре должностей государственной гражданской службы Липецкой области"», которым установлена дифференциация должностей гражданской службы в группах должностей категорий «Руководители» и «Специалисты».

Так, должности категории «Руководители» – первый заместитель начальника управления, первый заместитель руководителя инспекции, заместитель начальника управления, заместитель руководителя инспекции, представительства, заместитель председателя палаты, аудитор палаты – перешли из главной в высшую группу должностей.

Соответствующее деление должностей государственной гражданской службы было обусловлено наличием более широких полномочий в принятии управленческих решений, высокой степенью ответственности лиц, замещающих вышеуказанные должности, сложностью и спецификой выполняемых обязанностей по сравнению с лицами, замещающими должности начальников отделов. При этом должности категории «Специалисты» – заместитель начальника отдела, заместитель начальника отдела в управлении – перешли из ведущей в главную группу должностей.

Внесенные в Закон изменения позволили усовершенствовать практику применения вышеуказанного областного закона при сокращении должностей гражданской службы и предлагать гражданскому служащему только равную по правовому статусу должность, поскольку при проведении установленной действующим законодательством процедуры сокращения должностей гражданской службы представитель нанимателя государственного органа, в котором сокращается должность, обязан предложить гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность, все имеющиеся в том же органе вакантные должности гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой им должности.

Кроме того, внесенные изменения в Закон «О Реестре должностей государственной гражданской службы Липецкой области» в части включения ряда должностей категории «Руководители» в высшую группу послужили основанием для внесения изменений в Положение о порядке присвоения и сохранения классных чинов гражданской службы области гражданским служащим области, являющееся четвертым приложением к областному закону о госслужбе.

Так, учитывая требования статьи 11 Федерального закона от 27 июня 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 111 «О Порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)», администрацией Липецкой области разработан соответствующий законопроект, согласно которому гражданским служащим области, замещающим на определенный срок полномочий должности гражданской службы области категории «Руководители», относящиеся к высшей группе должностей, классные чины присваиваются без проведения квалификационного экзамена.

В целях реализации мер, направленных на ориентацию гражданских служащих Липецкой области на долгосрочную профессиональную служебную деятельность, были внесены изменения в региональный закон о госслужбе в части изменения сроков прохождения гражданской службы в классном чине для лиц, замещающих должности категории «Руководители» высшей группы должностей (начальник управления, заместитель начальника управления).

Материальная мотивация на государственной службе

В целях реализации положений Указа Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на

2019–2021 годы» используется материальная мотивация, которая направлена на повышение эффективности и результативности деятельности гражданских служащих, развитие творческого потенциала и формирование нравственных ценностей.

В декабре 2019 года внесены изменения в Закон Липецкой области от 5 января 2000 года № 61-ОЗ «О денежном содержании и социальных гарантиях государственных гражданских служащих государственной гражданской службы Липецкой области». Согласно внесенным изменениям в структуре денежного содержания государственного гражданского служащего, в качестве дополнительной выплаты предусмотрено денежное вознаграждение за выполнение особо важных и сложных заданий.

При формировании фонда оплаты труда гражданских служащих учитываются и иные выплаты, предусмотренные федеральным и региональным законодательством. Кроме того, закон дал возможность детализировать положения, связанные с использованием фонда оплаты труда при оптимизации организационно-штатной структуры. Так, средства, высвободившиеся в результате сокращения численности гражданских служащих, остаются до конца текущего года в фонде оплаты труда соответствующего государственного органа, в котором произошло сокращение, и направляются на выплату денежного вознаграждения за выполнение особо важных и сложных заданий государственным гражданским служащим.

Одновременно с этим средства, высвободившиеся в результате сокращения численности государственных гражданских служащих, могут быть сохранены в очередном и последующих финансовых годах в фонде оплаты труда государственного органа, в котором произошло сокращение, по решению руководителя государственного органа. Данные средства также направляются на выплату денежного вознаграждения за выполнение особо важных и сложных заданий государственным служащим.

В рамках реализации положений областного закона распоряжением администрации Липецкой области № 39-р утверждено Положение о порядке и условиях выплаты денежного вознаграждения за выполнение особо важных и сложных заданий государственным гражданским служащим администрации и исполнительных органов государственной власти Липецкой области. Выплата денежного вознаграждения за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется при выполнении одного из следующих условий: значительный личный вклад в результаты работы по обеспечению выполнения функций и полномочий администрации области, исполнительного органа государственной власти Липецкой области; разработка и (или) реализация проектов (практик, инициатив), получивших признание на региональных, всероссийских конкурсах; разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития области проектов правовых и нормативных правовых актов Российской Федерации или Липецкой области, в том числе государственных программ, направленных на повышение эффективности государственного управления; результативность деятельности гражданского служащего в качестве наставника.

В 2021 году внесены изменения в основной региональный закон – Устав Липецкой области Российской Федерации от 9 апреля 2003 года № 46-ОЗ (принят постановлением Липецкого областного Совета депутатов от 27 марта 2003 года № 222-пс). Внесенные поправки закрепляют дополнительные гарантии госслужащим в связи с прекращением прохождения государственной гражданской службы.

Так, государственным служащим при увольнении с госслужбы производится единовременная выплата при наличии стажа на должностях государственной гражданской службы Липецкой области, установленных Реестром должностей государственной гражданской службы Липецкой области[3]:

– от десяти до пятнадцати лет включительно – в размере двукратного денежного содержания по замещаемой должности, назначенного на день увольнения;

– от пятнадцати до двадцати лет включительно – в размере четырехкратного денежного содержания по замещаемой должности, назначенного на день увольнения;

– свыше двадцати лет – в размере шестикратного денежного содержания по замещаемой должности, назначенного на день увольнения.

Таким образом, важнейшим направлением реформирования и повышения эффективности государственной гражданской службы на современном этапе является создание гибкой системы стимулирования ее служащих, поскольку результативность их деятельности во многом зависит от заинтересованности в исполнении служебных обязанностей на высоком уровне.

Предложенные инструменты мотивации при грамотном их использовании могут способствовать достижению более эффективных показателей профессиональной служебной деятельности. Однако применение любых материальных или нематериальных мотивационных факторов «…не даст желаемых результатов, пока государственные служащие сами не осознают, что их работа действительно необходима и востребована в жизнедеятельности общества» [Ремезов, 2016. С. 933].

Заключение

Опыт Липецкой области показывает, что инновации в правовом регулировании государственной гражданской службы должны быть направлены в первую очередь на повышение эффективности государственного управления в регионе. Именно они обеспечива-

3 https://docs.cntd.ru/document/872607087

ют создание рабочих механизмов для повышения мотивации гражданских служащих при осуществлении ими профессиональной служебной деятельности, совершенствования системы оплаты труда служащих, формирования более прозрачной системы отбора кандидатов на гражданскую службу [Ратковская, Притула, 2017. С. 110-117]. Кроме того, грамотное, соответствующее времени нормативное регулирование позволяет своевременно создавать необходимые условия для привлечения на государственную службу профессиональных и эффективных специалистов из различных сфер деятельности, включая бизнес. Это дает возможность как минимум на равных участвовать в конкурентной борьбе за высококвалифицированные кадры на рынке труда.

Еще один аспект нормативного регулирования государственной службы на примере Липецкой области – совершенствование системы квалификационных требований к кандидатам и действующим государственным служащим, позволяющее подбирать кадры для государственного управления именно с тем набором компетенций, который обеспечит максимально эффективную работу и высокий результат [Синягин, 2019. С. 6-21]. Инновацией в правовом регулировании вопросов госслужбы также является персонифицированный подход при отборе сотрудников на ту или иную позицию за счет формирования так называемого профиля должности, более детально в сравнении с моделью компетенций описывающего конкретные знания, навыки, умения государственного служащего, претендующего на определенную вакансию.

Подводя итог, отметим, что внедрение инноваций в региональном нормативно-правовом регулировании позволяет совершенствовать эффективность кадровых процессов и технологий в системе государственного управления, достигать высоких результатов в менеджменте и повышать качество государственной службы.

Литература

Агеев О.Г. Правовое регулирование государственной гражданской службы. *Российское государствоведение.* 2015. № 4. С. 88-105.

Байменов А.М. О некоторых факторах эффективности государственного управления. *Государственная служба.* 2020. № 1. С. 26–32.

Барциц И.Н. Система государственного и муниципального управления. Учебный курс: в 2 т. М.: Изд-во РАГС, 2011.

Березовский Д.В., Кольчугина Е.В. Перспективы развития кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления Самарской области. *Государственная служба.* 2020. № 1. С. 103–108.

Заборовская С. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления. *Государственная служба.* 2015. № 2. С. 34–36.

Перфилова А.А. Особенности нормотворчества исполнительных органов государственной власти. *Молодой ученый*. 2019. № 48. С. 275–277.

Ратковская И.А., Притула О.Д. Развитие кадрового потенциала государственных гражданских служащих Новгородской области в процессе реализации проектного управления. *Вестник новгородского филиала РАНХИГС.* 2017. № 2. С. 110–117.

Ремезов А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих. *Молодой ученый.* 2016. № 11. С. 930–933.

Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы. *Государственная служба.* 2019. № 4. С. 6-21.

Уманская В.П., Малеванова Ю.В. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография. М.: Норма. ИНФРА-М. 2020.

References

Baimenov A.M. On some of the factors for public administration effectiveness. *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2020. No. 1. P. 26–32. In Russian

Bartsits I.N. The system of state and municipal government. Training course: in 2 vol. Moscow: Izd-vo RAGS, 2011. In Russian

Berezovsky D.V., Kolchugina E.V. Prospects for the personnel potential development of the Samara region state authorities and local self-government. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2020. No. 1. P. 103–108. In Russian

Perfilova A.A. Features of rule-making by executive bodies of state power. *Molodoy uchenyy*. 2019. No. 48. P. 275–277. In Russian

Ratkovskaya I.A., Pritula O.D. Development of human resources for civil servants in the Novgorod region in the process of project management. *Vestnik novgorodskogo filiala RANKHIGS.* 2017. No. 2. P. 110–117. In Russian

Remezov A.A. Motivation and stimulation of the labor activity of civil servants. *Molodoy uchenyy.* 2016. No. 11. P. 930–933. In Russian

Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the state civil service system. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2019. No. 4. P. 6-21. In Russian

Umanskaya V.P., Malevanova Yu.V. Public administration and civil service in modern Russia: monograph. Moscow: Norma, INFRA-M. 2020. In Russian

Zaborovskaya S. Implementing personnel policy in the system of state bodies and bodies of local self-government. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2015. No. 2. P. 34–36. In Russian