DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-1-28-37

Информационно-коммуникационные технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации

АНДРЕЙ ВИКТОРОВИЧ СОРОКО, доктор экономических наук, директор Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации
Правительство Российской Федерации (103274, Российская Федерация, Москва, Краснопресненская набережная, 2). E-mail: soroko_av@aprf.gov.ru

ПАВЕЛ АНАТОЛЬЕВИЧ БАКЛАНОВ, кандидат социологических наук, заместитель директора Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации
Правительство Российской Федерации (103274, Российская Федерация, Москва, Краснопресненская набережная, 2). E-mail: baklanov_pa@aprf.gov.ru

МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА СОЛОДОВА, начальник отдела Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации
Правительство Российской Федерации (103274, Российская Федерация, Москва, Краснопресненская набережная, 2). E-mail: solodova_mv@aprf.gov.ru

АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ ЗЕЛЕНЦОВ, кандидат социологических наук, директор Экспертно-аналитического центра поддержки сопровождения Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации Института «Высшая школа государственного управления»
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: zelentsov-av@ranepa.ru

АЛЕКСЕЙ МАРКОВИЧ КОЛЕСНИКОВ, заместитель директора Института «Высшая школа государственного управления»
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: kolesnikov@ranepa.ru

Аннотация: В статье рассматриваются основные особенности процесса внедрения информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации. На сегодняшний день большое значение имеют разработка и внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность государственных органов, создание условий для объективного, качественного и открытого отбора кандидатов на должности государственной гражданской службы, а также автоматизация их учета. Практика реализации федерального законодательства об открытости информации о поступлении на федеральную службу и гражданскую службу субъектов Российской Федерации для обеспечения конституционных прав граждан страны на равный доступ к государственной службе и на должностной рост на конкурсной основе подтверждает необходимость внедрения единых подходов к формированию и размещению информации о вакантных должностях и созданию кадровых резервов в государственных органах. Применение современных информационных технологий возможно при условии соответствующего уровня информационной культуры и компьютерной грамотности государственных гражданских служащих. Единая информационная система позволяет объединить несколько подведомственных структур (территориальных органов), что обеспечивает взаимодействие с центральным аппаратом, независимо от географического расположения территориальных органов.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, управление кадровым составом, единая информационная система, информационные технологии, автоматизация кадрового делопроизводства, формирование и учет кадрового состава, профессиональное развитие

Статья поступила в редакцию 18 января 2018 года.

Сороко А.В., Бакланов П.А., Солодова М.В., Зеленцов А.В., Колесников А.М. Современные аспекты применения информационно-коммуникационных технологий на государственной гражданской службе Российской Федерации. *Государственная служба.* 2018. № 1. С. 28–37

The information and communication technologies in the State Civil Service of the Russian Federation

ANDREI V. SOROKO, **Dr. Sci. (Economics), Director of the Department of Civil Service and Personnel of the Government of the Russian Federation**
Government of the Russian Federation (2, Krasnopresnenskaya naberezhnaya, Moscow, Russian Federation, 103274). E-mail: soroko_av@aprf.gov.ru

PAVEL A. BAKLANOV, **Cand. Sci. (Sociology), Deputy Director of the Department of Civil Service and Personnel of the Government of the Russian Federation**
Government of the Russian Federation (2, Krasnopresnenskaya naberezhnaya, Moscow, Russian Federation, 103274). E-mail: baklanov_pa@aprf.gov.ru

MARINA V. SOLODOVA, **Section Head of the Department of Civil Service and Personnel of the Government of the Russian Federation**
Government of the Russian Federation (2, Krasnopresnenskaya naberezhnaya, Moscow, Russian Federation, 103274). E-mail: solodova_mv@aprf.gov.ru

ALEKSANDR V. ZELENTSOV, **Cand. Sci. (Sociology), Director of Expert Analytical Center for Support of Maintenance of the Unified Information System of Management of the Personnel Structure of the Public Civil Service of the Russian Federation of 'The Higher School of Public Administration' Institute**
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: zelentsov-av@ranepa.ru

ALEKSEI M. KOLESNIKOV, **Deputy Director of 'The Higher School of Public Administration' Institute**
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: kolesnikov@ranepa.ru

Abstract: In the article the main features of the process of introduction of information technologies in personnel work in the state civil service of the Russian Federation are considered. To date, the development and implementation of information and communication technologies in the activities of state bodies, the creation of conditions for the objective, qualitative and open selection of candidates for the posts of the state civil service, as well as the automation of their accounting, are of great importance. The practice of implementing the federal legislation on the openness of information about admission to the federal service and civil service of the constituent entities of the Russian Federation to ensure the constitutional rights of citizens for equal access to public service and job growth on competitive basis confirms the need for introducing unified approaches to the formation and placement of information about vacant posts and creation of personnel reserves in state bodies. The use of modern information technologies is possible only if the level of information culture and computer literacy of state civil servants are appropriate. The unified information system allows to unite several subordinate structures (territorial bodies), which ensures interaction with the central apparatus regardless of the geographical location of territorial bodies.

Keywords: state civil service, personnel structure management, unified information system, information technologies, automatization of personnel record keeping, formation and accounting of personnel, professional development

Soroko A. V., Baklanov P. A., Solodova M. V., Zelentsov A. V., Kolesnikov A. M. Modern aspects of application of information and communication technologies in the State Civil Service of the Russian Federation. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № 1. P. 28–37

Введение

Системное решение вопроса автоматизации кадрового делопроизводства на государственной гражданской службе Российской Федерации является одной из важнейших задач, без которой невозможно повысить эффективность и результативность формирования и учета кадрового состава, достичь высокого уровня обработки персональных данных и формирования кадровой аналитики. Важный этап этого процесса состоит в разработке и внедрении информационно-коммуникационных технологий в деятельность государственных органов, создании условий для объективного, качественного и открытого отбора кандидатов на должности государственной гражданской службы, а также в автоматизации учета таких служащих.

Развитие информационно-коммуникационных технологий на гражданской службе помогает реализовать принципы доступности и открытости информации о деятельности государственных органов для отдельных граждан и общества в целом. При этом для понимания отношений между технологией и обществом важно помнить, что роль государства, замедляющего либо ускоряющего технологический рост, возглавляющего технологическую инновацию, является решающим фактором всего процесса развития, организующим и выражающим суть социальных и культурных сил, преобладающих на том или ином этапе [Кастельс, 2000. С. 35].

Внедрение информационно-коммуникационных технологий в сфере управления кадровым составом

Практика реализации федерального законодательства об открытости информации о поступлении на федеральную службу и гражданскую службу субъектов Российской Федерации для обеспечения конституционных прав граждан страны на равный доступ к государственной службе и на должностной рост на конкурсной основе подтверждает необходимость внедрения единых подходов к формированию и размещению информации о вакантных должностях и созданию кадровых резервов в государственных органах.

Аппарат Правительства Российской Федерации на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации организовал и провел Общероссийский семинар для представителей кадровых подразделений государственных органов федерального и регионального уровней «Информационно-коммуникационные технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации». Всего в семинаре приняли участие 1 460 человек, в том числе в очном формате – 330 человек, в дистанционном – 1 130 человек (с помощью прямой трансляции семинара в 52 филиалах РАНХиГС в субъектах Российской Федерации). В рамках семинара был проведен конкурс «Лучшая практика использования информационно-коммуникационных технологий на государственной гражданской службе субъекта Российской Федерации». К участию в конкурсе по трем номинациям было отобрано 17 докладов-презентаций:

- «Кадровый учет» (6 участников, 3 победителя);
- «Профессиональное развитие и оценка кадров» (7 участников, 3 победителя);
- «Противодействие коррупции» (4 участника, 3 победителя).

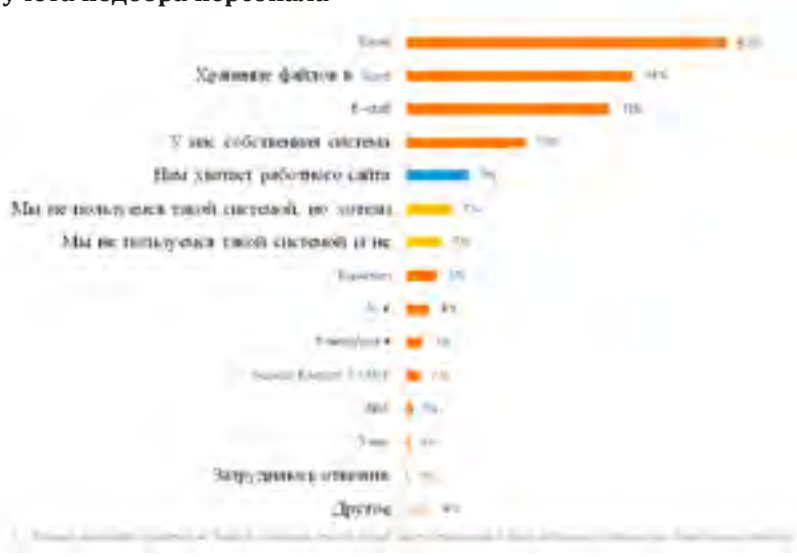
Общее количество победителей от субъектов Российской Федерации составило 9 проектов (приложения 1, 2, 3)[1]. По результатам проведенного семинара можно сделать следующие выводы:

- отмечается недостаточный уровень внедрения информационно-коммуникационных технологий в сфере управления кадровым составом;
- выявлена несбалансированность внедрения и развития информационно-коммуникационных технологий на государственной гражданской службе;
- отсутствует единый комплексный подход, описывающий кадровые процессы, их типовые формы, которые являются минимально необходимыми и достаточными для внедрения и применения в виде информационно-коммуникационных технологий.

Автоматизация кадровых процессов на государственной гражданской службе

Анализ автоматизации кадровых процессов на региональном уровне показал, что в государственных органах используются различные программы, которые не содержат механизмов принятия решений и

Диаграмма 1. Самые популярные системы для ведения учета подбора персонала



1 Кадровый учет в российских компаниях: https://hhcdn.ru/file/16454146.pdf

не могут способствовать эффективному управлению. Необходимо отметить, что такая ситуация характерна не только для государственных органов, но и для бизнеса. Так, по данным Службы исследований HeadHunter, в феврале 2017 года самыми популярными системами для учета подбора персонала были Microsoft Excel и Word (**диаграмма 1**). Согласно другим данным Службы исследований HeadHunter, в июне 2017 года ключевым провайдером для ведения кадрового учета / расчета зарплаты в крупных компаниях являлась 1С (89%), в мелких компаниях (с численностью до 20 человек) – Microsoft Excel[2].

Автоматизация кадровой работы на государственной гражданской службе должна соответствовать следующим требованиям:

- соответствие законодательству по обеспечению защиты персональных данных гражданских служащих при их обработке, обеспечение их конфиденциальности и целостности;
- учет информации о кадровом составе (сведения о поступлении на гражданскую службу, замещаемая должность, перемещение (ротация) по должностям, присвоение классных чинов, прохождение аттестации, повышение квалификации, стажировки, профессиональная переподготовка и повышение квалификации, пребывание в кадровом резерве, стаж государственной службы, выслуга лет, поощрения и взыскания, увольнение);
- учет организационно-штатной структуры государственного органа (реестр должностей гражданской службы, квалификационные требования, штатное расписание государственного органа, кадровые распоряжения, приказы, поручения и др.);
- обработка запросов относительно кадрового состава, динамики его изменения, штатной численности, данных о вакансиях и кадровом резерве;
- осуществление автоматизированного контроля своевременности исполнения этапов прохождения гражданской службы (присвоение классных чинов, аттестация, повышение квалификации).

Применение современных информационных технологий возможно при условии соответствующего уровня информационной культуры и компьютерной грамотности государственных гражданских служащих.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 марта 2011 года № 149, для обеспечения доступа к информации о государственной гражданской службе Российской Федерации и вакантных должностях, имеющихся в штатном расписании федеральных органов исполнительной власти и их территориальных подразделений, высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, государственных корпораций, а также организаций, перечень которых определялся Правительством Российской Федерации, была создана Федеральная государственная информационная система «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (www.gossluzhba.gov.ru).

В 2013 году на заседании Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России Председатель Правительства Российской Федерации Д.А. Медведев отметил: «Международный опыт показывает, что во многих странах помимо порталов государственных услуг работают и информационные ресурсы в области государственной службы. Эта так называемая электронная госслужба позволяет повысить эффективность кадровой работы. Нам нужно тоже развивать соответствующий портал, включая такой его сегмент, как единая система управления кадровым составом государственной службы» [Каришина, 2014. С. 275].

Информационные технологии и рынок труда

Согласно исследованиям McKinsey[3], новые цифровые технологии имеют целый ряд особенностей, положительно влияющих на рынок труда. Во-первых, использование современных цифровых порталов для поиска работы позволяет кандидатам улучшать карьерные возможности благодаря доступу к обширной базе актуальных вакансий. С появлением подобных порталов во многих странах наметилась тенденция к переходу на цифровые средства поиска работы. Например, в США на платформе LinkedIn зарегистрировано более 130 млн человек, что представляет собой существенную долю работающего населения страны. Подобная тенденция наблюдается и в России. Во-вторых, цифровые платформы способствуют повышению производительности труда, поскольку они обеспечивают более точное соответствие профиля соискателя предлагаемой вакансии. Кроме того, они позволяют сократить безработицу, а также уменьшить теневую занятость и время поиска работы. В качестве примера можно привести такие цифровые платформы, как Uber и YouDo, бизнес-модели которых основаны на соотнесении уровней спроса и предложения на рынке труда. В-третьих, внедрение современных цифровых инструментов во всех сферах жизни способствует появлению новых профессий и рабочих мест, не существовавших ранее. Результаты исследования, проведенного в Австралии в 2015 году, показывают, что 60% студентов вузов обучаются специальностям, которые в ближайшие 10–15 лет будут в значительной мере автоматизированы [The new work order…, 2015. P. 30–45]. Если такие профессии, как программист и разработчик баз данных, стали популярными довольно давно, то специализация на анализе больших массивов дан-

2 Инструменты для подбора персонала в России: преимущества и недостатки: https://hhcdn.ru/file/16453801.pdf

3 Аптекман А., Калабин В., Клинцов В., Кузнецова Е., Кулагин В., Ясеновец И. Цифровая Россия: Новая реальность / Digital McKinsey, июль 2017 года: https://www.mckinsey.com/K/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx

ных и защите частных сведений, цифровой маркетинг и продвижение в социальных сетях, профессия блогера стали распространенными лишь в последние годы. В-четвертых, благодаря современным технологиям, появляется возможность работы в удаленном режиме, что позволяет повысить эффективность трудоустройства специалистов из регионов, где локальный спрос на них ограничен. Наконец, цифровые технологии помогают работникам приобретать новые знания и навыки с помощью метода дистанционного электронного обучения для повышения собственной квалификации либо освоения новых профессий.

В 2000 году правительство Франции запустило единый национальный портал service-public.fr, в рамках которого объединились различные публичные ресурсы с целью облегчения доступа пользователей к административной информации и электронным ресурсам [Гвоздева, Казакова, 2015. С. 43–44]. В 2009 году была запущена новая версия портала. На сайте service-public.fr размещается полная и актуальная информация о государственных услугах, в том числе муниципальных, а также о всех государственных органах. Даже если гражданин не имеет возможности выйти в интернет в домашних условиях, то можно воспользоваться бесплатными точками доступа, расположенными в мэриях и почтовых отделениях. Постоянно отслеживается уровень качества предоставления электронных услуг, каждый пользователь может оставить свои пожелания относительно его улучшения. Также ежегодно проводится опрос пользователей, в котором оценивается портал service-public.fr. В 2012 году был создан интернет-портал data.gouv.fr, являющийся главным источником данных о деятельности французских государственных организаций. На сайте в свободном доступе размещены правительственные отчеты, бюджеты, сведения о загрязнении воздуха, информация о чрезвычайных происшествиях, географические координаты железнодорожных станций, а также полный каталог французской национальной библиотеки. Цель создания портала data.gouv.fr – повышение прозрачности деятельности государственных учреждений с помощью предоставления населению и бизнесу доступа к данным, которые лежат в основе принимаемых правительством решений. Власти считают, что предоставление общественности информации, которую используют в своей работе государственные органы, позволит создать новые бизнес-модели.

В Австралии в сфере предоставления услуг на основе использования информационно-коммуникационных технологий реализован проект «Access Canberra», посредством которого населению столицы предоставляются услуги всех государственных учреждений [Гвоздева, Казакова, 2015. С. 22]. Этот проект был реализован в 2000 году. В мае 2003 года с его помощью было предоставлено 132 вида услуг в обычных офисах, 77 – через интернет и 62 – через телефонизированные центры. Через веб-сайт (https://www.accesscanberra.act.gov.au) в режиме онлайн предоставляются такие услуги, как регистрация предприятия, автомобиля, оплата за коммунальные услуги, поиск работы, услуги здравоохранения и др. В структуру сайта встроен информационный портал правительства, а также сведения о вакансиях в государственных органах и учреждениях с указанием наименования должности, заработной платы, должностных обязанностей. Таким образом была обозначена необходимость в обновлении и развитии портала.

Основные особенности Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации

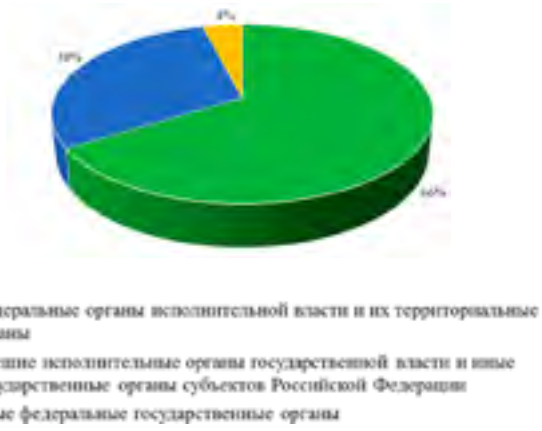
В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 21 декабря 2013 года № 366-ФЗ «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» и статью 13 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» и Федеральным законом Российской Федерации от 4 ноября 2014 года № 331-ФЗ «О внесении изменения в статью 13 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», на официальном сайте портала размещаются сведения о вакантных должностях аппаратов судов и государственных органов (с 1 января 2014 года), а также органов местного самоуправления (с 1 июля 2015 года).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 года № 256, на базе инфраструктуры портала была создана Федеральная государственная информационная система «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Эта система является:

- базовым государственным информационным ресурсом, связанным с информацией о кадровом составе государственных органов, включая сведения о вакантных должностях государственной службы, имеющихся в аппаратах судов и государственных органах;
- информационной системой в области государственной службы, на официальном сайте которой представлены сведения о кадровом обеспечении аппаратов судов, государственных органов и органов местного самоуправления;
- информационной системой в области государственной службы, с помощью которой осуществляется обработка справок о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, анализ указанных в них сведений, межведомственное взаимодействие в сфере противодействия коррупции.

С 1 октября 2017 года предусмотрена возможность предоставления в государственный орган граждани-

Диаграмма 2. Количество размещенных вакансий, в том числе объявлений о конкурсе на включение в кадровый резерв, в Единой системе по состоянию на 27 декабря 2017 года (с приемом документов в электронном виде)



ном (гражданским служащим) документов для участия в конкурсе на замещение вакантных должностей, для включения в кадровый резерв (в том числе на должности, замещаемые без конкурса) в электронном виде[4] посредством единой системы.

Так, по состоянию на 27 декабря 2017 года, количество размещенных объявлений о замещении вакантных должностей и включении в кадровые резервы, предусматривающих предоставление документов в электронном виде, составляет 11 606. Из них федеральными органами исполнительной власти и территориальными органами размещено 7 672 объявления, иными федеральными государственными органами – 464 объявления, высшими органами исполнительной власти и иными государственными органами субъектов Российской Федерации – 3 470 объявлений (**диаграмма 2**).

Просмотр и поиск вакантных должностей доступен всем гражданам. Различные фильтры позволяют найти вакансию по региону, конкретному ведомству, уровню должности, направлению профессиональной деятельности, дате начала и окончания приема документов и др. Для отклика на вакансию необходимо зарегистрироваться на портале и в личном кабинете заполнить анкету. Анкета имеет вид электронной формы с удобными для заполнения полями; при выводе на печать она преобразуется в документ, утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р. Следует отметить, что личный кабинет позволяет не только создавать и актуализировать анкету, необходимую для отклика на вакансию, но и прикреплять копии документов об образовании, трудовой деятельности и т.д. Он является средством оперативного взаимодействия с работниками кадровых подразделений.

В настоящее время существует несколько направлений совершенствования единой информационной системы:

- обеспечение возможности проверки в электронном виде документов от кандидатов при поступлении на государственную гражданскую службу;
- формирование специализированного информационного ресурса для профессионального развития государственных гражданских служащих;
- создание базы данных независимых экспертов, входящих в составы конкурсных комиссий на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, включение в кадровый резерв федеральных органов исполнительной власти;
- формирование специализированного информационно-методического ресурса, посвященного вопросам противодействия коррупции.

Решение обозначенных задач предусмотрено в рамках Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы, Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы[5], а также Национального плана противодействия коррупции на 2016–2017 годы[6]. Таким образом, эффект от использования сервисов единой информационной системы гражданином и гражданским служащим можно охарактеризовать следующим образом:

- обеспечение равного доступа к государственной гражданской службе и соблюдение принципа прозрачности конкурсных процедур;
- снижение трудозатрат при поиске вакансий и подготовке необходимых документов;
- установление своевременной обратной связи при взаимодействии с кадровыми подразделениями, минимизация личных контактов с чиновниками.

Отдельно следует обозначить положительные эффекты для государственных органов от использования единой информационной системы в кадровой работе:

4 О внесении изменений в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, и Положение о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96: Указ Президента Российской Федерации от 10 сентября 2017 года № 419 (Консультант Плюс).

5 Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы: Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 («Консультант Плюс»).

6 Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 года № 1919-р («Консультант Плюс»).

- повышение информированности о состоянии кадрового состава;
- сокращение трудозатрат на ведение кадровых процедур и повышение точности и актуальности обрабатываемых персональных данных;
- обеспечение своевременности проведения кадровых процедур.

Единая информационная система позволяет объединить несколько подведомственных структур (территориальных органов), что обеспечивает взаимодействие с центральным аппаратом независимо от географического расположения территориальных органов. В соответствии с законодательством Российской Федерации, программно-аппаратный комплекс единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации располагается на территории России и принадлежит ей на праве собственности. Эксплуатация этой системы осуществляется следующим образом:

а) внедрение единой информационной системы в полном объеме;

б) информационное взаимодействие единой системы с действующими ведомственными информационными системами кадрового учета;

в) использование единой системы в ограниченном объеме для целей публикации информации о вакантных должностях, конкурсах на замещение вакантных должностей и включении в кадровый резерв.

Во исполнение Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы, Правительством Российской Федерации разработан и 28 декабря 2017 года принят Федеральный закон № 423-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации»[7] (далее – закон). Данным законом закреплено использование государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации. В соответствии с законом, на федеральной гражданской службе используется Федеральная государственная информационная система в области государственной службы в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

С учетом положений Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403, предусматривается, что Федеральной государственной информационной системой в области государственной службы, указанной в законе, будет определена единая система. Для планомерного перехода к использованию такой системы в кадровой работе Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации были разработаны и утверждены (Приказ от 19 февраля 2016 года № 56) унифицированные требования к объему и содержанию сведений о кадровом обеспечении государственных органов, подлежащих хранению, обработке и передаче в электронном виде, которые доведены до федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации.

В настоящее время для осуществления кадровой работы на основе обращений руководителей ведомств к единой информационной системе уже подключены 42 из 72 федеральных органов исполнительной власти (посредством внедрения в полном объеме или взаимодействия с ведомственной информационной системой кадрового учета). В соответствии с законом, особенности использования Федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в отдельных федеральных государственных органах определяются Президентом Российской Федерации.

В законе также предусматривается, что для информационного обеспечения гражданской службы субъекта Российской Федерации и оптимизации работы кадровых служб государственных органов субъектов Российской Федерации нормативным правовым актом должно быть определено использование Федеральной государственной информационной системы в области государственной службы или создание государственной информационной системы в области гражданской службы субъекта Российской Федерации. При этом государственная информационная система должна быть совместима с Федеральной государственной информационной системой в области государственной службы и соответствовать унифицированным требованиям к объему и содержанию сведений о кадровом обеспечении государственных органов, подлежащих хранению, обработке и передаче в электронном виде. В качестве основы будут использованы унифицированные требования, утвержденные Приказом Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 19 февраля 2016 года № 56.

Следует указать, что на сегодняшний день к единой информационной системе подключены 30 органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Финансирование работ, связанных с развитием, внедрением, эксплуатацией и функционированием Федеральной государственной информационной системы в области государственной службы (единой системы) осуществляется с помощью средств, предусмотренных Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации на реализацию государственной программы «Информационное общество» (2011–2020 годы), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 313.

7 О Национальном плане противодействия коррупции на 2016–2017 годы: Указ Президента Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 147 («КонсультантПлюс»).

Заключение

Таким образом, внедрение информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе позволит:

- повысить качество кадровой работы и существенно, в несколько раз, снизить трудозатраты;
- осуществлять контроль над соблюдением законодательства на гражданской службе, в том числе в сфере противодействия коррупции;
- обеспечить межведомственное электронное взаимодействие (возможность передачи информации в автоматизированном режиме) по кадровым вопросам;
- оптимизировать численность кадровых подразделений государственных органов;
- сократить расходы на управленческие функции государственных органов (исключение избыточного финансирования ведомственных кадровых информационных систем).

Литература

Гвоздева М.А., Казакова М.В. Реформа системы органов государственной власти развитых стран: опыт Австралии, Франции и Германии. М.: РАНХиГС, 2015. 69 с.

Каришина И.Е. Подбор кадров – важная задача современной государственной службы. *Наука и современность.* 2014. № 27. С. 274–279.

Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Пер. с англ. Под науч. ред. проф. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.

The new work order. Ensuring young Australians have skills and experience for the jobs of the future, not the past / The Foundation for Young Australians. 2015. 50 p.

References

Castells M. Information age. Economy, society and culture / Trans. from English. Ed. by prof. Schkaratan O. I.. M.: GU VShE, 2000. 608 p. In Russian.

Gvozdeva M. A., Kazakova M. V. Reform of the system of public authorities in developed countries: the experience of Australia, France and Germany. M.: RANEPA, 2015. 69 p. In Russian.

Karishina I. E. Personnel selection is an important task of the modern civil service. *Nauka i sovremennost.* 2014. № 27. P. 274–279. In Russian.

The new work order. Ensuring young Australians have skills and experience for the jobs of the future, not the past / The Foundation for Young Australians. 2015. 50 p. In English.

Приложение 1. Победители в номинации «Кадровый учет»

<table>
<tr><th>Проекты-победители (занятые места)</th><th colspan="2">Ключевые характеристики[1].
Возможности системы:</th></tr>
<tr><td rowspan="2">1
Санкт-Петербург, «Автоматизированная информационная система «Управление персоналом государственных органов» (Управление HR-процессами с рабочего места руководителя)»</td><td colspan="2">• имеет общую базу данных для всех кадровых служб и постоянный доступ к ней всех сотрудников;
• анализ актуальных данных может проводиться в любой момент времени;
• только обновление программы на сервере; новое рабочее место не требует установки ПО, достаточно защищенного канала связи.
Включает контуры:
• Внешний контур – «Кадровый портал Администрации Санкт-Петербурга» – открытая часть системы.
• Внутренний контур – закрытая часть системы.</td></tr>
<tr><td>Реализуемые функции во внешнем контуре:
• кратчайший путь к информации о государственной гражданской службе Санкт-Петербурга;
• позиционирование бренда Администрации Санкт-Петербурга как привлекательного работодателя;
• вся информация о вакансиях и конкурсах в органах власти (и крупных подведомственных организациях, таких как МФЦ, Водоканал, ТЭК и т.д.);
• информация о всех кадровых резервах – от молодежного до управленческого;
• подача документов в электронном виде с использованием ЭЦП;
• электронное тестирование кандидатов и аттестация персонала;
• личные кабинеты государственных служащих и виртуальные профессиональные сообщества;
• мониторинг кадровой ситуации в органе власти онлайн;
• электронное обучение.</td><td>Реализуемые функции во внутреннем контуре:
• проведение конкурсов на замещение вакантных должностей;
• заключение договоров о целевом приеме и о целевом обучении;
• организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
• обеспечение должностного роста гражданских служащих;
• проверка достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу;
• проведение служебных проверок;
• организация проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
• обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов.</td></tr>
</table>

1 Общероссийский семинар для представителей кадровых подразделений государственных органов федерального и регионального уровней «Информационно-коммуникационные технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации» (19–21 мая 2016 года, Москва). Номинация «Кадровый учет»: https://gossluzhba.gov.ru/1905#/collapseTwo

<table>
<tr><th>Проекты-победители (занятые места)</th><th colspan="2">Ключевые характеристики. Возможности системы:</th></tr>
<tr><td rowspan="2">2
Томская область, «Единая информационная система кадрового учета исполнительных органов государственной власти Томской области»</td><td colspan="2">• автоматизация кадрового делопроизводства;
• наличие актуальной информации о кадровой ситуации в исполнительных органах государственной власти Томской области;
• реализация кадрового планирования и контроля (учет имеющихся вакансий, формирование списков лиц, подлежащих аттестации, направляемых на обучение и т.д.);
• своевременная реализация кадровых процедур в каждом исполнительном органе государственной власти Томской области;
• формирование отчетных форм различной конфигурации и по определенным показателям.
Включает контуры:
• Внешний контур – «Единая база вакансий» – открытая часть системы.
• Внутренний контур – закрытая часть системы.</td></tr>
<tr><td>Реализуемые функции во внешнем контуре:
• кратчайший путь к информации о государственной гражданской службе Томской области;
• полная информация о вакантных должностях и конкурсах в государственных органах, органах местного самоуправления, а также на должности руководителей государственных учреждений и предприятий (включая фильтры подбора вакансий по заданным критериям);
• информация о Едином кадровом резерве Томской области, резерве управленческих кадров Томской области;
• размещение тематических новостей;
• публикация итогов конкурсов;
• хранилище документов;
• раздел «Вопрос / ответ».</td><td>Реализуемые функции во внутреннем контуре:
• централизация всех кадровых процессов в отношении всех органов исполнительной власти на базе органа по управлению государственной гражданской службой;
• учет персональных данных физических лиц (лиц, замещающих государственные должности; государственных гражданских служащих; работников по техническому обеспечению; претендентов на замещение должностей);
• ведение организационно-штатной структуры, штатного расписания;
• ведение кадрового резерва для замещения вакантных должностей;
• автоматическое планирование и учет дополнительного профессионального образования;
• автоматическое формирование распоряжений по личному составу;
• автоматический учет рабочего времени;
• автоматическое планирование оценочных процедур (аттестация, квалификационный экзамен);
• автоматическое определение списка государственных гражданских служащих для присвоения классных чинов, а также ступени классного чина;
• формирование отчетов по различным показателям.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3
Москва, «Единая автоматизированная информационная система Кадры 2.0 (ЕАИС Кадры 2.0)»</td><td colspan="2">• кадровая система, использующаяся в режиме без разделения данных;
• система по расчету денежного содержания, использующаяся в режиме разделенных данных (1cFresh);
• полная система, использующаяся в режиме без разделения данных.
Включает контуры:
• Внешние контуры – «Карьерный портал», «Подбор персонала» – открытая часть системы.
• Внутренний контур – закрытая часть системы.</td></tr>
<tr><td>Реализуемые функции во внешнем контуре:
• автоматизированный процесс создания вакансий, в том числе шаблонов вакансий (исходя из свободных позиций штатного расписания);
• публикация вакансий на карьерном портале;
• автоматическая проверка данных кандидата на соответствие требованиям, предъявляемым к вакансии;
• создание полного резюме с возможностью присоединения видео-презентации;
• удобный поиск вакансий;
• отслеживание статусов по откликам кандидата (отклик рассматривается / отказано / приглашен на собеседование / предложение о работе);
• подписка на новые вакансии;
• размещение тематических новостей;
• размещение вакансий;
• публикация итогов конкурсов;
• хранилище документов;
• блок «Вопрос / ответ»;
• контекстный поиск.</td><td>Реализуемые функции во внутреннем контуре:
• штатное расписание;
• табель;
• поощрения и взыскания;
• реестр контрактных служб;
• все виды личных документов, в том числе справки;
• учет всех видов отсутствий;
• классные чины;
• служебные контракты;
• награды;
• воинский учет;
• аттестация;
• списочный состав;
• функционал автоматических задач-ремайндеров»;
• кадровый резерв;
• аналитика и отчетность.</td></tr>
</table>

Приложение 2. Победители в номинации «Профессиональное развитие и оценка кадров»

Проекты-победители (занятые места)	Ключевые характеристики[2]. Возможности системы:	
1 **Санкт-Петербург, «Автоматизированная информационная система «Управление персоналом государственных органов» (Электронное наставничество)»**	• **пакет электронных курсов, позволяющих новому государственному служащему пройти ускоренную адаптацию в органе власти и усовершенствовать свои профессиональные знания и навыки;** • **электронное наставничество помогает наставнику и кадровой службе органа власти вести объективный контроль над освоением новым государственным служащим необходимой информации.**	
	Включает курсы:	
	• «Введение в должность»; • «Основы государственной службы»; • «Организация делопроизводства в органах власти»;	• «Порядок рассмотрения обращений граждан»; • «Деловой русский язык на государственной службе»; • «Противодействие коррупции в органах власти».
2 **Республика Татарстан, «Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан (Профессиональное развитие и оценка)»**	• **оценка сотрудников;** • **кадровый резерв;** • **планирование обучения;** • **профессиональное развитие служащих.**	
	Функции системы:	
	• формирование общих списков по темам обучения; • документация для государственного заказа на обучение; • организация обучения по сформированным спискам; • автоматизация работы с кадровыми резервами; • учет результатов оценки и обучения;	• ведение базы кандидатов и вакансий; • мониторинг исполнения планов развития; • формирование кадрового резерва; • управление развитием персонала; • монитор руководителя.
3 **Ульяновская область, «Корпоративный портал государственных и муниципальных служащих Ульяновской области как механизм развития кадровой политики»**	• **общение;** • **обучение;** • **управление.**	
	Функции системы:	
	• форумы, опросы, сообщения, группы; • оценка удовлетворенности государственных гражданских и муниципальных служащих; • тест-опрос по выявлению наиболее актуальной / интересной программы обучения; • ведение электронной карты профессионального развития, включающей общую информацию по служащему с учетом всех показателей;	• контроль выполнения индивидуального плана профессионального развития; • ведение кадрового резерва; • автоматизированное тестирование государственных служащих; • хранилище документов; • размещение тематических новостей.

2 Общероссийский семинар для представителей кадровых подразделений государственных органов федерального и регионального уровней «Информационно-коммуникационные технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации» (19–21 мая 2016 года, Москва). Номинация «Противодействие коррупции»: https://gossluzhba.gov.ru/1905#/collapseFour

Приложение 3. Победители в номинации «Противодействие коррупции»

Проекты-победители (занятые места)	Ключевые характеристики[3]. Функции системы:
1 **Тульская область, «АИС 1С: Справка о доходах»**	• автономное приложение; • сканирование справок; • контроль заполнения данных; • отбор по списку справок; • отчеты по декларантам; • анализ сведений о доходах и расходах; • сравнение сведений о доходах; • формирование формы сведений к публикации в сети Интернет; • формирование запросов в организации; • формирование карточки по итогам проверки.
2 **Республика Татарстан, «Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан (Противодействие коррупции)»**	• информация о привлечении к ответственности; • информация о взысканиях; • уведомление об оплачиваемой деятельности; • уведомление о конфликте интересов; • анализ сведений о доходах и расходах; • формирование формы сведений к публикации в сети Интернет; • формирование сводного отчета по Республике.
3 **Санкт-Петербург, «Автоматизированная информационная система «Управление персоналом государственных органов» (Создание системы мониторинга коррупционно опасных должностей государственной гражданской службы)»**	• выполнение планов мероприятий по противодействию коррупции; • антикоррупционный мониторинг; • анализ представленных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера; • анонимное анкетирование; • социологические исследования; • анализ документов, правовых актов государственных органов, документов реализации антикоррупционного законодательства; • анализ соблюдения должностными лицами ограничений и запретов, требований об отсутствии конфликта интересов; • добровольные психофизиологические исследования с применением полиграфа; • экспертная оценка должностного лица.

3 Общероссийский семинар для представителей кадровых подразделений государственных органов федерального и регионального уровней «Информационно-коммуникационные технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации» (19–21 мая 2016 года, Москва). Номинация «Профессиональное развитие и оценка кадров»: https://gossluzhba.gov.ru/1905#/collapseThree