DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-4-72-77

Проблемы институционализации подготовки управленческих кадров
(по материалам социологического исследования)

ДМИТРИЙ АНАТОЛЬЕВИЧ БУТАШИН, **проректор**
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, пр-т Вернадского, 82). E-mail: pr_butashin@ranepa.ru

Аннотация: В статье осуществлен социологический анализ ключевых проблем институционализации национальной системы подготовки управленческих кадров на современном этапе. Автор указывает, что подготовка управленческих кадров, отвечающих современным вызовам, обеспечит не только реализацию стоящих перед страной задач, но также и окажет существенное влияние на образ и устойчивость самого государства. Этот тезис неоднократно поднимался в выступлениях руководителей страны, закреплен законодательно, что означает понимание системой государственной власти и обществом необходимости в эффективном кадровом обеспечении управленческих структур. Новизна подхода, продемонстрированного автором, определяется анализом институционализации национальной системы подготовки управленческих кадров как поликомпонентного феномена с точки зрения постклассической социологической метапарадигмы (теория системного анализа, глобализация), в рамках которой подготовка кадров системы госуправления рассматривается в качестве триады сферы интеракции, социальных институций и общественной солидарности. В ходе анализа выявлены современные проблемы институционализации системы подготовки управленческих кадров, отмечается, что любые изменения в управленческой среде должны соответствовать запросу общества. Автор делает вывод о том, что в контексте процессов глобализации и глокализации необходимо преодолеть проблемы институционализации кадрового обеспечения; должны быть найдены механизмы для эффективной ротации и сформирована высокая управленческая культура, что позволит эффективно ответить на многочисленные современные вызовы, и что будет также способствовать устойчивому развитию государства и общественных структур.

Ключевые слова: институционализация, управленческие кадры, социальные технологии, кадровый резерв, государственная служба

Статья поступила в редакцию 8 августа 2018 года.

Буташин Д.А. Проблемы институционализации подготовки управленческих кадров (по материалам социологического исследования). *Государственная служба*. 2018. № 4. С. 72–77.

PROBLEMS OF INSTITUTIONALIZATION OF MANAGEMENT TRAINING (BASED ON THE MATERIALS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)

DMITRIY A. BUTASHIN, **vice-rector**
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: pr_butashin@ranepa.ru

Abstract: In the present article the sociological analysis of the key problems of institutionalization of the national system of management training at the present stage is presented. The author points out that management personnel training meeting modern challenges will ensure not only the implementation of the tasks facing the country, but also will have a significant impact on the image and stability of the state itself. This thesis has been repeatedly raised in the speeches of the leaders of the country, enshrined in law that means understanding by the system of state power and society of the need for effective staffing of management structures. The novelty of the approach demonstrated by the author is determined by the analysis of the institutionalization of the national system of training managerial personnel as a poly-component phenomenon from the point of view of postclassical sociological metaparadigm (the theory of system analysis, globalization) in which the training of the public administration system is viewed as a triad of the sphere of interaction, social institutions and social solidarity. In the course of the analysis, the current problems of the institutionalization of the management training system are revealed, it is noted that any changes in the management environment must correspond to the demand of the society. The author concludes that in the context of globalization and glocalization it is necessary to overcome the problems of institutionalization of staffing; mechanisms for effective rotation must be found and a high management culture must be formed, that will effectively respond to numerous modern challenges, and that will also contribute to the sustainable development of the state and social structures.

Keywords: institutionalization, managerial human resources, social technologies, personnel reserve, public administration

The article was received on August 8, 2018.

Butashin D.A. Problems of institutionalization of management training (based on the materials of sociological research). *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2018. № 4. P. 72–77. In Russian

Введение

Подготовка управленческих кадров нового поколения представляется одной из ключевых задач современного Российского государства, от последовательной реализации которой во многом зависит не только имплементация текущей повестки развития страны, но также архитектоника уже формирующейся новой системы принятия стратегических решений на государственном уровне. В числе важнейших условий повышения эффективности на данном направлении следует назвать институционализацию процесса подготовки соответствующих кадров, поскольку именно в рамках такого подхода возможно упорядочить и стандартизировать весь сложный комплекс социально-менеджерских интеракций по вопросу обеспечения функционирования системы государственной службы.

Актуальность задачи «выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров» четко обозначена и в Послании Президента Федеральному Собранию 2018 г.[1] Наличие различных программ подготовки управленческих кадров от стартового до высшего звеньев, успешно реализуемых уже не первый год, также свидетельствует о серьезной практической проработке этой многоплановой задачи на региональном и федеральном уровнях.

Наиболее наглядной в этом отношении, пожалуй, является «Президентская программа подготовки управленческих кадров». Так, например, только в рамках РАНХиГС ежегодно на обучение по Президентской программе направляется около 400 руководителей среднего и высшего звена предприятий и организаций всех отраслей народного хозяйства Российской Федерации, в том числе муниципальные служащие в статусе руководителя, а география слушателей включает все субъекты Российской Федерации[2].

Тем не менее, на сегодняшний день сложно говорить о наличии целостной концепции и полностью отлаженного механизма формирования и подготовки резерва управленческих кадров в Российской Федерации, в свете чего институционализация соответствующей области общественных отношений приобретает особую значимость.

В своем выступлении на пленарном заседании XXII Петербургского международного экономического форума в мае 2018 года Президент России В.В. Путин заявил, что Россия будет опираться на свой человеческий, творческий, кадровый потенциал; страна будет учиться и адаптировать лучшие мировые практики и, конечно, использовать собственный успешный опыт решения сложнейших структурных задач.[3] В этом заявлении, с точки зрения социологического знания, сформулирован своеобразный принцип социальной технологии управления, поскольку обозначенный в заявлении посыл содержит, во-первых, ориентацию на формирование инструментов для достижения социально значимых целей, и, во-вторых, речь также идет о конкретном социальном планировании и развитии, которые напрямую связаны с осуществлением коммуникативных воздействий в социальной среде.

Институционализация подготовки управленческих кадров: постановка проблемы и направления развития

Рассматривая проблемные аспекты институционализации подготовки управленческих кадров на современном этапе развития российского общества, следует определиться с дефиницией понятия «институционализация», конкретизировав его применительно к исследуемой сфере. Исходя из того, что институционализация чаще всего понимается как процесс упорядочения и формализации социальных связей и отношений и в практическом отношении предусматривает определение и закрепление социальных норм, правил, статусов и ролей и приведение их в систему, способную удовлетворять социально значимые потребности, под институционализацией подготовки управленческих кадров следует понимать создание специфического социального института, базирующегося на устойчивой и нормативно закрепленной форме социального взаимодействия граждан по вопросам государственной службы.

Иными словами, как отмечает отечественный исследователь А.В. Моисеев, в институциональном плане государственную службу можно рассматривать в качестве системы устойчивых норм и правил, регулирующих государственную бюрократию, тогда как институт государственной службы связан с реализацией властных полномочий различных субъектов госуправления в целях реализации предписанных им управленческих задач [Моисеев, 2007. С. 18–19].

Проведение качественного анализа подготовки управленческих кадров в контексте ее институционализации требует тщательного изучения ее генезиса и современного состояния, которое как в теоретическом, так и в практическом измерениях во многом определяется характеристиками и сущностью проводимых новаций в данной области управления [Karpunets, 2017. P. 166-169]. Здесь будет це-

1 Послание Президента Федеральному Собранию. 1 марта 2018 г. http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957

2 Президентская программа. Официальный сайт РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. http://www.ranepa.ru/gosslugassiy/prezidentskaya-programma

3 Выступление В.В. Путина на Пленарном заседании Петербургского международного экономического форума 25 мая 2018 г. http://www.kremlin.ru/events/president/news/57556

лесообразно охарактеризовать и проанализировать с точки зрения системно-комплексного подхода мероприятия, направленные на оптимизацию функционирования модели подготовки государственных управленцев.

Нововведения в системе государственной службы, осуществляемые в настоящее время, прежде всего ориентированы на повышение результативности государственной власти и муниципального управления. Проведя их классификацию, мы можем выделить два центральных направления: первое направлено на рационализацию и повышение эффективности использования материальных затрат на обеспечение деятельности государственного аппарата главным образом за счет внедрения в систему государственного менеджмента различных бизнес-технологий. В этом отношении чрезвычайную значимость приобретает всестороннее исследование моделей и механизмов государственно-частного партнерства. В силу присущего ему институционального характера [Львова, Соколицына, 2018. С. 89] модель этого партнерства представляется одним из актуальнейших механизмов с большим прикладным потенциалом институционализации системы подготовки кадров для отечественной государственной службы, реализация которого способна обеспечить в перспективе не только сотрудничество публичной власти и негосударственного сектора, но и с учетом географии системы кадрового обеспечения госуправления сбалансировать развитие региональной сети путем более прагматичного и точечного распределения управленческих ресурсов.

Второе направление реформирования связано с трансформацией отношения государственных служащих к обществу. Условно этот процесс можно охарактеризовать как настраивание диалога между государством и обществом с задействованием различных социальных технологий. Принимая во внимание передовые достижения в таких областях, как социология управления, психология, нейрофизиология, теория систем и др., вышеназванная трансформация формирует психологизированные и нестандартные (творческие) аспекты профессиональной деятельности государственного управленца, с помощью которых возможно обеспечить качественное исполнение служебных обязательств в условиях ситуационной неопределенности и сформировать качественно иную среду процесса управления и обеспечить саморазвитие организации и ее сотрудников [Губанова, 2017. С. 48].

В качестве консолидирующей задачи в данном направлении усилия направлены на формирование доверительной и надежной коммуникации в целях повышения эффективности работы всего аппарата управления и создания корпоративной культуры в рамках рационально-прагматических и феноменологических подходов [Грец, 2018. С. 16] к ее анализу.

Подходы к организации управленческого процесса

Таким образом, рассмотрение текущей модернизации (реформирования) системы государственной службы и ее кадрового обеспечения позволяет нам выработать интегральное представление о человеческих ресурсах и возможностях использования социальных технологий в дальнейшей институционализации как государственной службы, так и посредством аккумуляции элементов гражданского общества, обеспечить последовательную институционализацию самого механизма подготовки управленческих кадров.

С точки зрения эволюции социологического измерения государственной службы особенно продуктивной оказалась вторая половина XX столетия, на протяжении которой социологии удалось сформулировать и развить ключевые и уже ставшие классическими положения теории человеческих ресурсов. В рамках данной концепции получили развитие несколько подходов [Дьяконова, Шарипов, 2018. С. 14–17], проецируемых в отношении организации управленческого процесса.

Во-первых, это процессный подход, сложившийся в 50–60-е годы. На его основе управление организацией осмысляется не в качестве набора несогласованных между собой действий, а как единый процесс коммуникативной трансляции, распространяющейся как на работников, так и непосредственно на организацию.

Во-вторых, следует назвать системный подход, который, как и в отношении всей области социального знания, получил новый импульс в социологии в 70-е годы прошлого века. Следуя общему методологическому концепту системного подхода, явления и процессы организации рассматриваются уже как целостные системы, элементы которых имеют синергетические и взаимовлияющие свойства. В отношении современной институционализации подготовки управленческих кадров в Российской Федерации, эта модель может быть проиллюстрирована на примере теории непредвиденных ситуаций. Теория гласит, что любая произвольная ситуация, с которой приходится иметь дело руководителю, обладает набором собственных неповторимых свойств, но, с другой стороны, эта же ситуация может быть сходна с другими ситуациями данного ряда.

Таким образом, от руководителя требуется провести анализ всех имеющихся факторов и остановить свой выбор на наиболее существенных взаимосвязях между ними. Такое функциональное рассмотрение задач руководителя (шире – любого управленца) выдвигает специфическое требование к процессу институционализации подготовки управленческих кадров – необходимость на системной основе принимать во внимание при организации кадрового резерва или соответствующих назначений качество предшествующего опыта кандидата, кодифицированный

круг проблем его должностного функционирования, позволяющий придать этому процессу выраженную институционально форму.

Технология управления человеческими ресурсами

Здесь важно отметить, что в результате разработки системного, а впоследствии также и ситуационного подходов, была выработана новая управленческая технология – управление человеческими ресурсами [Kipkemboi, 2015. P.68]. В целом она соответствует базовому для современной социологии пониманию процесса управления в качестве стратегического и последовательного подхода к управлению наиболее ценными активами организации, т.е. людьми, которые работают в этой организации, и которые лично по отдельности или коллективно осуществляют свой вклад в достижение организационных целей [Armstrong, 2009. P. 480-484]. Немаловажным для проблемного поля институционализации является анализ внешних и внутренних факторов формирования кадрового потенциала государственной службы.

К внешним институциональным факторам, влияющим на воспроизводство кадров, можно отнести следующие: социально-экономическое развитие общественной структуры; экономические, социокультурные, социально-демографические и миграционные, национальные особенности системы подготовки управленческих кадров в государственном секторе; уровень развитости системы образования (в первую очередь высшего); показатель престижности государственной службы, ее популярность у населения.

В числе внутренних факторов формирования кадрового потенциала государственной службы наиболее существенными предстают государственная кадровая политика, трансформационные процессы в социально-профессиональной структуре кадрового состава государственной службы, формируемые в процессе реформирования системы государственного кадрового обеспечения, а также материально-финансовые факторы.

Препятствия на пути институционализации подготовки управленческих кадров

Эффективная институционализация подготовки управленческих кадров требует, чтобы среди основных принципов реформирования государственной гражданской службы неизменным сохранялся принцип востребованности [Лесных, 2010. С. 98-104]. Разработка и апробация любых нововведений по вопросам государственной гражданской службы должны соответствовать набору ожиданий и требований, предъявляемых со стороны общества к государственным служащим. Иными словами, здесь следует говорить о соотношении кадрового потенциала государственной гражданской службы и профессиональной востребованности соответствующего специалиста (кандидата), сложившемся как под воздействием произвольных социальных факторов, внутренних и внешних, так и в результате разработок социальной инженерии [Agramakova, 2017. P. 62–73] и (или) социальных технологий как с учетом положений теории социологический интервенции (*social intervention theory*)[4], так и вне ее положений.

Здесь следует отметить, что действующая кадровая политика в отношении институционализации подготовки госслужащих имеет острую потребность в систематизации и формировании единого подхода к ее реализации, в силу чего на первый план выдвигаются нормативное, информационное и процедурное обеспечение процесса институционализации. Реализуемый в настоящее время механизм государственного регулирования кадровой политики ограничивает возможности кадровых служб соответствующих органов власти в сфере их деятельности [Andreev, 2018. P. 44-45], поэтому роль последних нередко сводится к организации и проведению стандартных мероприятий по вопросам регулирования кадрового состава.

К числу существенных препятствий на пути институционализации подготовки будущих государственных управленцев в части отбора и найма кандидатов для замещения должностей государственной службы (в том числе и карьерный рост квалифицированных государственных служащих) следует назвать недостаточность нормативно-правового базиса, который в действующем законодательстве представлен следующими основными документами: Конституцией Российской Федерации; Федеральным законом от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 года № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению». Тем не менее, достаточно сложно утверждать о наличии совершенной и отлаженной системы правового обеспечения кадровой работы, столь необходимой для ее эффективной институционализации.

---

4 Melvyn L. Fein. Locial Engineering in Context: Some Observations on Turner // Sociological Practice, 2001, Volume 3, p. 123. URL: https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1011579119016.pdf.

И, наконец, важной проблемой в контексте институционализации подготовки управленческих кадров выступает эффективность ротации государственных гражданских служащих. В наши дни ее следует рассматривать в первую очередь в качестве метода обучения без отрыва от производства. Совершенствование механизмов данной технологии позволит государственным служащим более эффективно выполнять должностные обязанности; в то же время их профессиональный и карьерный рост не будет хаотичным, но станет непосредственным результатом разработанных организацией ротационных планов [Дубровская, 2003. С. 114].

Более того, ротацию кадров следует рассматривать также в связке с повышением мотивации государственных служащих, поскольку постоянные мобилизационные процессы способны, с одной стороны, повысить рутиноустойчивость работника, и, с другой стороны, новые виды деятельности стимулируют внутренний потенциал человека и создают личностный запрос на непрерывное совершенствование профессиональных знаний и умений, прежде всего в виде систематического повышения квалификации. Зарубежный опыт технологии ротации государственных служащих подтверждает эффективность данного инструмента кадровой политики, и, в свою очередь, также свидетельствует о существенном антикоррупционном потенциале применения ротации [Горшков, 2013. С. 26].

С позиций социологического знания, проблемы институционализации подготовки управленческих кадров также связаны и с реализацией модели профессиональных качеств, которая, как известно, включает в себя три группы качеств: общие профессиональные, прикладные профессиональные и управленческие профессиональные [Жанчипова, 2017. С.16]. В этом отношении представляется интересным обращение к концепции нового государственного менеджмента (*new public management*), в рамках которой постулируется возможность трансплантации эффективных управленческих технологий из бизнес-среды в систему государственного управления [Васильева, Мирзоян, 2017. С. 88]. Сторонники данной концепции сходятся во мнении, что повышение квалификационно-компетентностного потенциала государственных управленцев положительно сказывается на всей системе подготовки кадров и ее способности адаптироваться в изменчивых обстоятельствах жизни современного государства.

Заключение

Таким образом, институционализация подготовки управленческих кадров является поликомпонентным феноменом со сложно организованной системой управляющих воздействий. В контексте процессов глобализации и глокализации именно преодоление проблем институционализации кадрового обеспечения – от эффективной ротации до формирования высокой управленческой культуры – должно стать ответом на многочисленные современные вызовы институту государства и устойчивому развитию общественных структур. Социологический анализ в этом отношении представляется действенным инструментом изучения прямых и косвенных факторов, влияющих на формирование и функционирование институций государственной службы Российской Федерации.

Литература

Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента. *Управленческие науки*. 2017. № 4, т.7. С. 80–89.

Горшков Н.Н. Зарубежный опыт организации ротации руководящих кадров. *Правовая идея*. 2013. № 3. С. 23–27.

Грец Ю.Ю. Анализ российской концепции организационной (корпоративной) культуры в теории управления человеческими ресурсами // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. М.: МИРЭА, 2018.

Губанова С.Е., Внучков Ю.А., Михайлова Л.В. Эволюция управления человеческим ресурсом организации. *Вестник Московского государственного областного университета*. *Серия «Экономика».* 2017. № 4. С. 47–54.

Дубровская И.М. Ротация кадров на государственной гражданской службе в России: плюсы и минусы. *Правовая культура.* 2013. № 1 (14). С. 111–114.

Дьяконова М.А., Шарипов Ф.Ф. Эволюция понятия «управление человеческими ресурсами». *Вестник университета (Государственный университет управления).* 2018. № 4. С. 14–17.

Жанчипова Ц.Б. Кадровые технологии на государственной службе: проблемы адаптации и применения. *Вестник БГУ. Экономика и менеджмент.* 2017. № 1. С. 14–18.

Лесных Е.А. Условия востребованности кадрового потенциала государственной гражданской службы. *Вестник АГУ*. *Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология.* 2010. № 2. С. 98–104.

Львова А.А., Соколицына Н.А. Сущность государственно-частного партнерства как механизма реализации интересов государства и бизнеса. *Проблемы науки*. 2018. № 4 (28). С. 86–89.

Моисеев А.В. Государственная служба в Российской Федерации как социально-политический институт. *Регионология*. 2007. № 2. С. 18–24.

Agramakova A.A. The Practical Tasks of Social Engineering and the Formation of Human Sciences. *Russian Studies in Philosophy.* 2017. N 1. P. 62–73.

Andreev V.N. Theoretical and Methodological Analysis of Modern Mechanisms of Evaluation of Public Service Personnel. *News of Science and Education*. Prague, 2018. N1 (57). P. 44–55.

Armstrong, M.A. A Handbook of Human Resource Management Practice. London and Philadelphia – 11th ed., 2009.

Karpunets A.S. Formation of effective Communications in the Civil Service System and Its Interaction with the Public // Innovations in Science and Education: Challenges of Our Time. London, 2017.

Kipkemboi J. R. History, Evolution and Development of Human Resource Management: A Contemporary Perspective. *Global Journal of Human Resource Management*. 2015. Vol.3, No.3. P. 58–73.

References

Agramakova A. A. The Practical Tasks of Social Engineering and the Formation of Human Sciences. *Russian Studies in Philosophy.* 2017. N 1. P. 62-73. In English

Andreev V. N. Theoretical and Methodological Analysis of Modern Mechanisms of Evaluation of Public Service Personnel. *News of Science and Education*. Prague, 2018. N1 (57). P. 44-55. In English

Armstrong M. A. A Handbook of Human Resource Management Practice. London and Philadelphia – 11th ed., 2009. In English

Diakonova M. A., Sharipov F. F. Evolution of the concept of 'human resource management'. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniia)*. 2018. №4. P. 14-17. In Russian

Dubrovskaia I. M. Rotation of personnel in the civil service in Russia: benefits and implications. *Pravovaia kultura.* 2003. №1 (14). P. 111-114. In Russian

Gorshkov N. N. Foreign experience in the organization of management rotation // *Pravovaia ideia*. 2013. №3. P. 23-27. In Russian

Grets Y. Y. Analysis of the Russian concept of organizational (corporate) culture in the theory of human resources management / / Modern research on the problems of human resource management. M.: MIREA, 2018. In Russian

Gubanova S. E., Vnuchkov Y. A., Mikhailova L. V. Evolution of human resource management in the organization. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya 'Ekonomika'.* 2017. №4. P. 47-54. In Russian

Karpunets A. S. Formation of effective Communications in the Civil Service System and Its Interaction with the Public // Innovations in Science and Education: Challenges of Our Time. London, 2017. In English

Kipkemboi J. R. History, Evolution and Development of Human Resource Management: A Contemporary Perspective. *Global Journal of Human Resource Management*. 2015. Vol.3, No.3. P. 58-73. In English

Lesnykh E. A. Conditions of demand for personnel potential of the state civil service. *Vestnik AGU. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sociologiya, yurisprudenciya, politologiya, kulturologiya.* 2010. №2. P. 98-104. In Russian

Lvova A. A., Sokolitsyna N. A. The essence of public-private partnership as a mechanism for the implementation of the interests of the state and business. *Problemy nauki*. 2018. №4 (28). P. 86-89. In Russian

Moiseev A. V. The state service in the Russian Federation as a socio-political institution. *Regionologiia.* 2007. №2. P. 18-24. In Russian

Vasileva E. V., Mirzoian M. V. Problems of formation of personnel potential of public service in the context of implementation of new public management. *Upravlencheskie nauki*. 2017. №4, V.7. P. 80-89. In Russian

Zhanchipova T. B. Personnel technologies in the public service: problems of adaptation and application. *Vestnik BGU. Ekonomika i menedzhment.* 2017. №1. P. 14-18. In Russian

ОФИЦИАЛЬНО

29 июня 2018 года Президент Российской Федерации своим Указом № 378 утвердил Национальный план противодействия коррупции на 2018-2020 годы. План предусматривает решение следующих задач:

- совершенствование системы запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;
- обеспечение единообразного применения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в целях повышения эффективности механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- совершенствование мер по противодействию коррупции в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд и в сфере закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
- совершенствование предусмотренных Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» порядка осуществления контроля за расходами и механизма обращения в доход Российской Федерации имущества, в отношении которого не представлено сведений, подтверждающих его приобретение на законные доходы; обеспечение полноты и прозрачности представляемых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- повышение эффективности просветительских, образовательных и иных мероприятий, направленных на формирование антикоррупционного поведения государственных и муниципальных служащих, популяризацию в обществе антикоррупционных стандартов и развитие общественного правосознания;
- совершенствование мер по противодействию коррупции в сфере бизнеса, в том числе по защите субъектов предпринимательской деятельности от злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц;
- систематизация и актуализация нормативно-правовой базы по вопросам противодействия коррупции, устранение пробелов и противоречий в правовом регулировании в области противодействия коррупции;
- повышение эффективности международного сотрудничества Российской Федерации в области противодействия коррупции, укрепление международного авторитета России.

В развитие Национального плана Президент Российской Федерации подписал Федеральный закон от 3 августа 2018 года № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции».

Им, в частности, предусматривается унификация и совершенствование порядка привлечения к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения государственных и муниципальных служащих и некоторых категорий работников организаций. В ряд федеральных законов вносятся изменения, предусматривающие упрощённый порядок привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в связи с утратой доверия) в случае признания ими факта совершения правонарушения, а также устанавливается единый срок давности для применения взысканий: не позднее трёх лет со дня совершения коррупционного правонарушения.

Источники: http://kremlin.ru/acts/bank/43253; http://kremlin.ru/acts/bank/43476