

# **МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

**Б.Н. Комахин, кандидат юридических наук.**

**Московский университет МВД России.**

**А.А. Грешных, кандидат юридических наук, доктор педагогических наук,  
профессор.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Статья посвящена управленческо-правовому механизму применения инноваций в информационной системе деятельности служащих на этапе модернизации. В центре внимания – внедрение принципов открытости, доступ граждан к информации о деятельности органов управления, их служащих. Рассмотрены проблемы прекращения устаревших и поддержки новых служебных отношений, внедрения новых систем оценки эффективности применения инноваций в работе служащих. Ставится вопрос о создании и функциях кадрового подразделения по внедрению инноваций.

*Ключевые слова:* административно-правовой механизм, закон, инновации, кадры, модернизация правоотношений, органы, служебная деятельность, развитие, служащие, стратегия

## **THE MECHANISM FOR INNOVATION IN THE INFORMATION ACTIVITIES OF EMPLOYEES**

B.N. Komahin. Russian Ministry of Internal Affairs of Moscow university.

A.A. Greshnih. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article is devoted to the management and use of legal mechanisms of innovation in the information system of civil servants at the stage of modernization. The focus of the reader – the introduction of the principles of transparency, public access to information about government activities and their employees. The problems of the termination of obsolete and support new service relationship, the introduction of new systems for evaluating the effectiveness of innovation in the work of employees. The question about the establishment and functions of human resource departments to innovate.

*Keywords:* administrative and legal framework, law, innovation, human resources, legal modernization, organs, performance management, development, employees, strategy

Современный механизм применения инноваций требует административно-правового прекращения устаревших служебных отношений и внедрения инновационных технологий в профессиональную деятельность служащих. С этой целью должны быть оценены управленческие и информатизационные условия формирования данного механизма в виде инноватизации служебной деятельности и его адаптации к правовой среде управления. Поэтому актуальна научно-практическая попытка сформулировать подходы, закрепляющие механизм применения инноваций, в том числе и новых информационных технологий органов управления, посредством интеграции этих технологий с интернет-ресурсами, рекрутинговыми порталами негосударственных организаций (кадровых агентств). Все это позволяет автоматизировать процесс публикации информации о кадровых вакансиях на сайтах, «расширить аудиторию» соискателей, сэкономить рабочее время специалистов кадровых служб государственных органов.

Внедрение инноваций, новых технологий в управленческую сферу предполагает создание единой системы получения информации о деятельности служащих не только соответствующими государственными органами, но и гражданами. К сожалению, для нормального функционирования данного механизма пока недостаточно налажены межведомственная координация, обмен информацией между различными органами государственного управления, между структурами гражданского общества и органами государственного управления.

Применительно к инновациям из области профессиональных технологий необходимо в полной мере использовать систему показателей повышения эффективности рассматриваемого механизма на основе создания информационно-технологической инфраструктуры взаимодействия между звеньями механизма – государственными служащими, населением, учреждениями и организациями с использованием принципа транспарентности в соответствии со ст. 4 Федерального закона Российской Федерации от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [1].

Речь идет о внедрении принципа открытости, доступа граждан к информации о деятельности органов управления, их служащих посредством обнародования (опубликования) государственными органами информации о своей работе в средствах массовой информации; размещения в сети Интернет информации о реформировании и развитии кадровых служб. Принципиальное значение имеет практика ознакомления пользователей с информацией о деятельности государственных органов, их служащих через библиотечные и архивные фонды; присутствие граждан, в том числе представителей общественных организаций, на заседаниях коллегиальных органов власти; предоставление информации пользователям по их запросу и другие способы (стенды, информационные киоски, статистическая информация).

Разработка регламента информационного взаимодействия всех участников настоящего процесса (государственных, муниципальных органов, их служащих и граждан) позволит осуществить координацию эффективного распределения информационных ресурсов по приоритетным направлениям служебной деятельности. Наиболее перспективным направлением является не только внедрение информационных технологий в систему управления ресурсами, но и создание управленческо-правового механизма применения инноваций для совершенствования деятельности служащих, в том числе апробация электронных информационных систем планирования, регламентации и контроля профессиональной деятельности служащих; разработка концепции и технологических платформ информационных систем, единых требований к управленческим информационным системам в различных государственных органах; унификация методов служебной деятельности, применяемых в управлении.

В Стратегии инновационного развития России на период до 2020 г. [2] особое внимание обращено на автоматизацию кадровых процедур, экспериментальную апробацию информационных систем управленческой деятельности и внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами. Подчеркнута необходимость разработки информационных систем мониторинга эффективности и качества управленческих технологий в сфере профессиональной деятельности.

В правовой механизм применения инноваций целесообразно также включить информирование служащих о передовом опыте внедрения инноваций, создание системы мотивации, поощрения и регламентации процессов использования служащими информационных технологий, инноваций стратегического содержания.

Подмечено, что меры, направленные на продвижение и популяризацию инновационных технологий в целях повышения квалификации служащих, принимаются на всех уровнях управления [3], но медленно. Выход на перспективные направления

по ускорению решения этих проблем видится в отказе от устаревших служебных отношений, внедрении и использовании профессиональных инноваций в деятельности служащих [4].

Проведение анализа новых квалификационных требований, предъявляемых к служащим и установленных должностными регламентами, в частности показало, что в Российской Федерации и ее субъектах предпринята попытка конкретизации требований в области использования информационных технологий. Определены направления деятельности по вопросам аппаратного и программного обеспечения компьютерных сетей и интернета, формы и методы использования понятийного аппарата служебных инноваций, мониторинга правоприменения и информационной безопасности, в том числе навыки работы в системе инновационных служебных правоотношений, офисных технологий, управленческих операций, электронной почты, текстового редактора, электронных таблиц, а также навыки работы с правовыми базами данных.

Далее, по мере формирования инновационного государства, будет формироваться управленческо-правовой механизм на основе организации правового регулирования деятельности федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Федерации по внедрению инноваций в соответствии с принципами комплексности и рациональности профессионально-служебной деятельности и с учетом подготовленности самих субъектов внедрения служебных инноваций, к занятию достойного места в служебных отношениях, к устранению дестабилизирующих воздействий, к использованию в работе по результатам. В этом аспекте встают три проблемы:

- создание единой или «рамочной» системы информации о деятельности государственных и муниципальных служащих, обобщающе и точнее говоря, о служебной деятельности, которая применялась бы как в федеральных органах государственной власти, так и органах государственной власти субъектов Федерации, местного самоуправления и обладала бы комплексным и объективным характером;

- развитие юридической техники, концентрации сил и средств осуществления реализации намеченных мероприятий по прекращению устаревших и поддержке новых служебных отношений;

- внедрение новых систем оценки состояния управленческо-правового механизма применения инноваций в деятельности служащих, неразрывно связанной с наличием положительной мотивации труда служащих (содержание работы, шансы роста по службе, уровень оплаты труда, правовые гарантии, социальная защищенность).

В рамках решения этих проблем будет позитивной мерой в структуре каждого органа государственного управления Российской Федерации и ее субъектов создать специальное подразделение по внедрению инноваций. К функциям последнего необходимо отнести следующее:

- инноватизация статуса служащего;
- координация и методологическое сопровождение подготовки докладов о развитии государственной (муниципальной) службы и её служащих в условиях модернизации;
- изучение потребностей, оценка спроса населения на государственные и муниципальные услуги;

- мониторинг достижения целей и задач модернизации в сфере деятельности служащих, подведомственной данному органу государственной (муниципальной) власти, в том числе организация изучения мнения потребителей бюджетных услуг.

Данное структурное подразделение должно подчиняться непосредственно руководителю органа власти (управления), в структуре которого оно создается.

Сегодня нуждается в научном обосновании процесс дальнейшего формирования механизма, его модели (концепции) внесения и использования инноваций в деятельность государственных и муниципальных служащих. Среди инноваций выделяются:

- новые методы организации работы с персоналом управления на государственной гражданской, военной и правоохранительной службе;

- создание единой, «рамочной» системы оценки деятельности чиновников по результатам;
- усиление положительной мотивации труда, совершенствование профессиональной компетентности служащих, планирование индивидуальной карьеры;
- формирование резерва кадров на профессиональной основе.

Сделанная в Стратегии инновационного развития России оценка ресурсного потенциала государственной службы и ее служащих свидетельствует о недостаточном уровне работы по прекращению устаревших служебных отношений. Все это подтверждает необходимость разработки более эффективного и нацеленного на перспективу управленческо-правового механизма применения инноваций в служебной деятельности. В том числе, посредством функционального моделирования и оказания служащими услуг населению, исходя из имеющихся ресурсов.

Предпосылки возникновения инновационных правоотношений и оснований инноватизации служебной деятельности – не тождественные категории. Предпосылки создают потенциальную возможность появления общественного отношения, урегулированного нормами права между конкретными субъектами. Чтобы эта возможность трансформировалась в инновации, а последние в действительность, необходимы соответствующие основания их возникновения.

Возникновение инновационно-служебных действий основывается не на одном, а на нескольких последовательно совершаемых новых действиях. В начале проводится конкурс (в определенных случаях возможно и внеконкурсное замещение должности), затем издается акт о назначении гражданина на должность, и лишь после этого заключается служебный контракт инновационного содержания.

Анализ кадровых процессов показал, что основной целью инновационно-правового обеспечения работы государственных гражданских и правоохранительных служащих является легальное закрепление новых условий, обусловленных требованиями повышения качества предоставляемых служащими услуг, повышение дисциплины и качества труда, с одной стороны, и укрепление доверия населения и деловых кругов к государственной службе, с другой.

Необходимо систематизировать новые элементы оценки эффективности механизма применения инноваций, такие как стандарты деятельности для каждой должности (рабочего места), должностные регламенты, процедуры оценки, периодичность и нетрадиционные методы оценки, гласное обсуждение проектов решений, принятие решения по результатам оценки, документирование посредством мобильной связи и др.

В этой связи предстоит переосмысление заново взглядов на отдельные аспекты правового обеспечения управления, в частности, следует поддержать курс на инноватизацию системы управленческо-правовых и информационных условий служебной деятельности при неуклонном сокращении всех видов затрат на «ручное» управление.

Принципиальный вывод о невозможности решения при помощи одних и тех же условий всех задач, стоящих перед кадровой политикой, не тождественен отказу от разработки единой национальной системы управленческо-правовых и информационных условий инноватизации служебной деятельности.

До настоящего времени в литературе не были подвергнуты отдельному рассмотрению вопросы адаптации управленческо-правового механизма применения инноваций к информационному этапу совершенствования деятельности государственных служащих. Здесь ведомственный интерес дал о себе знать, особенно в попытках прямого уравнивания службы, например, в органах Госнаркоконтроля и военной службы.

Исходя из анализа действия Федерального закона Российской Федерации от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» [5], можно сделать вывод о том, что уровень инноватизации и информатизации различных видов государственной службы и внутри каждого из них будет в перспективе достаточно высок.

Следует обратить внимание также и на то, что в обновляемой деятельности государственной службы появилась возможность совмещения в рамках одного органа различных видов государственной службы. Как и в любой другой инновации, здесь необходим орган управления модернизацией, который на научной основе и в силу предоставленных ему властных полномочий осуществит разработку и внедрение административно-правового механизма применения инноваций в служебную деятельность, выработает проекты необходимых документов.

Информированность, инновационность не существуют сами по себе, изолированно, в отрыве от общечеловеческой, в том числе информационно-служебной деятельности, от прав и свобод человека, гражданского мира и согласия. Наряду с осуществлением государственных интересов, нуждаются в развитии модели реализации внедрения новых принципов кадровой политики справедливых интересов личности служащего [6].

Ранее, когда ни в теории, ни на практике никто основательно не занимался целенаправленным формированием инновационной модели рациональности информатизации служебной деятельности, происходило игнорирование роли и значимости личных интересов служащих как движущей силы их взаимодействия и согласия. С развитием информационного общества в России, наконец, начинает осознаваться важность единства административно-правовой теории и практики, инновационно-правового и информационно-технологического характера служебной деятельности.

Отсюда решающими условиями адаптации механизма правоприменения инноваций в профессиональной служебной деятельности с участием граждан рассматривается современное информационное общество, инновационное государство с его мощным аппаратом законодательной, исполнительной и судебной власти.

Вместе с тем имеет право на существование и параллельная точка зрения: сила и эффективность государства, в контексте системы административно-правовых и информационных инноваций технологического характера, заключается, главным образом, в авторитете государства и его компетентных органов, их опоре на широкие социальные слои. Эта сила проявляется в торжестве закона и равенстве всех перед законом и судом, вовлечении наиболее талантливых, компетентных и высоконравственных специалистов в процесс упорядочения служебных отношений по решению задач модернизации государственной службы. Среди субъектов, участвующих в решении этих задач, существенная роль отводится средствам массовой информации, методологически выверенный подход которых, определен Стратегиями развития информационного общества и инновационного развития России.

### **Литература**

1. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федер. закон Рос. Федерации от 9 февр. 2009 г. № 8-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 7. Ст. 776.
2. Стратегия инновационного развития России на период до 2020 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 1. Ст. 216.
3. Комахин Б.Н. Административно-правовые основы развития служебной деятельности в контексте политики модернизации: монография. М.: ИПУ РАН, 2013. С. 132–258.
4. Государственный Совет Российской Федерации: материалы заседания, посвященного развитию информационного общества в Рос. Федерации. М., 2009. С. 7–13.
5. О системе государственной службы Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
6. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Рос. Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 19. Ст. 2338.