

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛИЦИИ

О.О. Лаврентьева

## К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ ЕЕ МОДЕРНИЗАЦИИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

**И**нформация, как совокупность каких-либо сведений, данных, факторов, характеристик о соответствующих предметах, процессах, явлениях, отношениях, событиях и т.д., собранных и систематизированных в пригодную для использования форму, составляют основу функционирования и развития института государственной гражданской службы.

Управленческие процессы, происходящие в системе государственной гражданской службы, — это не что иное, как поиск, фиксация, анализ, оценка, распространение социально значимой информации, т.е. той информации, которая связана с реализацией функций данного вида государственной службы. Информационное обеспечение государственной гражданской службы в настоящее время является одной из самых насущных в то же время одной из самых сложных задач. Связано это с несколькими причинами. Во-первых, за последнее время резко увеличился поток информации как внешней, так и внутриотраслевой. Во-вторых, в связи с постоянной потребностью улучшения эффективности управления процессами, происходящими в системе государственной гражданской службы, растет необходимость более качественной обработки информации. Все это вместе взятое и заставляет искать новые пути и методы организации обработки информационных потоков в системе государственной гражданской службы. В этой связи развитие систем информационного обеспечения государственной гражданской службы является актуальной проблемой. Информационное обеспечение государственной гражданской службы объективно необходимо для совершенствования управления и реформирования государственно-служебных отношений.

Основные цели и задачи реформирования системы государственной службы РФ были сформулированы в Концепции реформирования системы государственной службы РФ, утвержденной Президентом РФ в 2001 г. В соответствии с Концепцией созданы основы единой системы государственной службы, заложены правовые, организационные и экономические принципы ее функционирования.

Следует отметить, что в процессе реформирования государственной службы была сформирована государственная гражданская служба как вид государственной службы, выстроена система федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов РФ, закреплены принципы взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы, начато преобразование военной службы, разработаны предложения по формированию правовых основ правоохранительной службы. Важным этапом реформирования государственной службы стало принятие в 2003 г. Федерального закона от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации»<sup>1</sup>, в 2004 г. — Федерального закона от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup>.

В целях реализации федеральных законов о государственной службе были изданы нормативные правовые акты Президента РФ и Правительства РФ.

Определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской

<sup>1</sup> См.: СЗ РФ. — 2003. — № 22. — Ст. 2063.

<sup>2</sup> См.: СЗ РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности государственной гражданской службы и конкретизированы квалификационные требования к государственным гражданским служащим, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе. Гражданским обществом к государственной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности государственных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном органе государственные услуги гражданам и организациям.

В работе кадровых служб государственных органов все еще используются устаревшие технологии, не ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров. Современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством РФ механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих<sup>3</sup>.

Качество профессионального обучения государственных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы. Указанные проблемы в значительной степени связаны с отсутствием научно обоснованной и апробированной методики применения норм законодательства РФ о государственной службе. Проведение экспериментов, разработка должностных регламентов, применение новых кадровых технологий на государственной службе не имеют системного характера. Недостаточно проработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, квалификационных экзаменов и аттестации государственных служащих.

В должной мере не обеспечивается взаимосвязь реформы государственной службы с бюджетной, административной, судебной и военной реформами, реформой местного самоуправления и

другими преобразованиями в сфере государственного управления. Недостаточная открытость государственной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции<sup>4</sup>.

Опыт осуществления мероприятий федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)», продленной на период 2006-2007 гг. Указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)» на 2006-2007 гг.», выявил сложность и комплексный характер проблем реформирования государственной службы, необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной службы.

Успешность реформирования и развития системы государственной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию государственной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий государственного управления и информационного обеспечения. Современная государственная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, должна активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

- обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной и муниципальной службы;
- совершенствование правовой основы государственной гражданской службы, формирование современной правовой основы военной и правоохранительной службы;
- создание системы управления государственной службой;
- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в целях повышения качества государственных услуг, оказываемых государственными органами гражданам и организациям;

<sup>3</sup> См.: Польшина Т.Г. Государственная гражданская служба как предмет ведения субъектов Российской Федерации: административно-правовой аспект: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Саратов, 2009. – С. 34.

<sup>4</sup> См.: Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Саратов, 2010. – С. 28.

- разработка антикоррупционных механизмов;
- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности государственных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;
- развитие системы подготовки кадров для государственной службы и дополнительного профессионального образования государственных служащих;
- совершенствование системы государственных гарантий на государственной службе<sup>5</sup>;
- внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих.

В настоящее время с учетом правоприменительной практики предстоит усовершенствовать законодательство в сфере государственной службы; организовать методическую помощь субъектам РФ и муниципальным образованиям в развитии государственной гражданской службы субъектов РФ и муниципальной службы; создать правовые и организационные основы единой системы управления государственной службой; разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции; завершить разработку современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих<sup>6</sup>.

Далее предстоит осуществлять мониторинг общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих; провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа государственной службы; сформировать механизмы обеспечения государственных гарантий для государственных служащих; обеспечить внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на государственной службе; завершить формирова-

ние единой системы управления государственной службой<sup>7</sup>.

Формирование государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой осуществляется исходя из следующих приоритетов:

- завершения разработки нормативных правовых актов, связанных с реформированием государственной службы, совершенствования законодательства РФ в этой сфере;
  - обеспечения взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной и муниципальной службы;
  - создания системы управления государственной службой;
  - разработки и реализации мероприятий по противодействию коррупции;
  - развития механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе;
  - внедрения механизмов, обеспечивающих осуществление государственными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;
  - повышения престижа государственной службы;
  - разработки эффективных инструментов взаимодействия государственной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости государственной службы;
- Внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы осуществляется из следующих приоритетов:
- проведения кадровой политики, предполагающей учет профессиональных заслуг и моральных качеств государственных служащих;
  - применения современных организационно-управленческих технологий и методов работы с кадрами на государственной службе, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации государственных служащих к результативной деятельности;
  - развития системы подготовки кадров для государственной службы и дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной

<sup>5</sup> См.: Чаннов С.Е. Указ раб. – С. 28.

<sup>6</sup> См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н. Административно-правовое регулирование информационной безопасности в системе государственной гражданской службы. – До-модедово, 2012. – С. 67.

<sup>7</sup> См.: Закупень Т.В. Информационное обеспечение деятельности аппарата Правительства Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1996. – С. 21.

служебной деятельности государственных служащих осуществляется из следующих приоритетов:

- усиления мотивации государственных служащих к повышению качества государственных услуг, оказываемых государственными органами гражданам и организациям;
- упорядочения и конкретизации полномочий государственных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;
- внедрения современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих в соответствии с целями и задачами государственных органов;
- разработки и применения в государственных органах современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне;
- разработки и внедрения эффективных управленческих технологий на государственной службе;
- развития системы государственных гарантий, материального и нематериального стимулирования государственных служащих, внедрения принципов оплаты труда по результатам работы<sup>8</sup>.

Законодательством РФ определены принципы взаимосвязи видов государственной службы, закреплены единство правовых и организационных основ государственной службы, системный подход к организации государственной службы, а также принципы взаимосвязи государственной и муниципальной службы<sup>9</sup>.

Вместе с тем практическая деятельность структурных подразделений государственных органов, осуществляющих функции, связанные с реализацией законодательства РФ о государственной службе, недостаточно скоординирована. Требуется создание организационной структуры управления системой государственной службы, формирование нормативно-правовой базы по этому вопросу и методическое обеспечение функционирования государственных органов по управлению государственной службой на уровне субъектов РФ.

Принятие нормативных правовых актов о системе управления государственной службой РФ обеспечит единообразие принципов и подходов к управлению государственной гражданской службой в субъектах РФ, улучшит координацию проводимых на государственной службе преобразований и создаст основу для единой системы их научно-методического и консультационного сопровождения<sup>10</sup>.

Современная государственная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и государственной службы, противодействие коррупции на государственной службе, повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих<sup>11</sup>.

Для решения указанных задач необходимо:

- унифицировать основные принципы прохождения видов государственной службы;
- разработать рекомендации по развитию законодательства РФ, регулирующего государственную гражданскую службу в субъектах РФ, а также программу оказания методологической помощи субъектам РФ и муниципальным образованиям по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы;
- обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства РФ в сфере государственной службы;
- разработать организационную модель и единые принципы функционирования органов по управлению государственной службой;
- создать единую систему научно-методического обеспечения и оказания консультативной помощи по вопросам государственной службы;
- оптимизировать процедуру участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- выработать оптимальную систему взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с государ-

<sup>8</sup> См.: Кубасова И.А. Информационное обеспечение государственного управления. Правовое регулирование и организационное моделирование в регионе: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1994. – С. 24.

<sup>9</sup> См.: Яковлев П.С. Правовое регулирование государственной службы: сравнительный анализ современного российского и дореволюционного законодательства // Бюллетень Министерства юстиции России. – 2005. – № 12. – С. 35.

<sup>10</sup> См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н. Административно-правовое регулирование информационной безопасности в системе государственной гражданской службы. – Домодедово, 2012. – С. 68.

<sup>11</sup> См.: Крылова Е.Г. Формирование системы государственной службы Российской Федерации в контексте реализации правового государства: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2009. – С. 29.

ственными органами, исключаящую возможность неправомерного вмешательства в деятельность государственных служащих;

- создать и реализовать механизмы проверки соблюдения требований к служебному поведению государственных служащих и урегулирования конфликта интересов на государственной службе;
- разработать процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения государственных служащих;
- доработать механизм представления государственным служащим сведений об их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей);
- разработать и реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на государственной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;
- разработать и ввести антикоррупционные стандарты в виде установления для государственной и муниципальной службы единой системы обязанностей, запретов и ограничений, направленных на предупреждение коррупции;
- совершенствовать механизм обеспечения соблюдения государственным служащим общих принципов служебного поведения;
- регламентировать функцию по оказанию консультативной помощи государственным органам по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения государственных служащих;
- разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода государственного служащего с государственной службы;
- разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;
- регламентировать вопросы повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих;
- разработать и реализовать с помощью средств массовой информации программы, направленные на повышение престижа государственной службы и формирование позитивного отношения граждан к государственным служащим<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> См.: Возженникова О.С. Информационное обеспечение управленческой деятельности органов внутренних дел // Информатизация и информационная безопасность правоохранительных органов. – М., 2006. – С. 28.

При формировании кадрового состава государственной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления. В аппаратах органов законодательной, исполнительной и судебной власти необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста государственных служащих, безусловно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров<sup>13</sup>.

В процессе формирования кадрового состава государственной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

Формирование профессиональной государственной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители», относящиеся к высшей группе должностей государственной службы<sup>14</sup>.

Государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования в области государственного управления должны отвечать реальным потребностям государственной службы. Программы дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо формировать с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития государственных служащих. В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо внедрить новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения.

Для решения названных задач необходимо:

- разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва государ-

<sup>13</sup> См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н. Административно-правовое регулирование информационной безопасности в системе государственной гражданской службы. – Домодедово, 2012. – С. 70.

<sup>14</sup> См.: Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. – М., 2005. – С. 39.

- ственной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта государственных служащих молодым специалистам;
- создать систему мотивации карьерного роста государственных служащих как важного условия прохождения государственной службы;
  - разработать и обеспечить применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации государственных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов;
  - повысить на основе разработки и использования научно обоснованных методик объективность оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, а государственных служащих — при проведении указанных конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов;
  - внедрить в практику кадровой работы государственных органов правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему воинского или специального звания, классного чина, дипломатического ранга или при поощрении;
  - внедрить на государственной службе механизмы стратегического кадрового планирования;
  - унифицировать методы кадровой работы, применяемые в различных органах государственной власти;
  - автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами;
  - совершенствовать научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования государственных служащих;
  - определить приоритетные направления дополнительного профессионального образования государственных служащих исходя из перспективных целей и задач государственных органов и учитывать их при формировании программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих;
  - повысить качество образовательных программ в области юриспруденции, экономики, государственного управления;
  - усилить антикоррупционную составляющую в образовательных программах дополнительного профессионального образования государственных служащих;
  - совершенствовать механизм государственного контроля за качеством работы образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, в которых государственные служащие осваивают образовательные программы дополнительного профессионального образования<sup>15</sup>;
  - повысить эффективность дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители»;
  - обеспечить внедрение в систему дополнительного профессионального образования государственных служащих современных образовательных и информационных технологий;
  - совершенствовать механизм формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих<sup>16</sup>.
- Важнейшими направлениями повышения эффективности государственной службы являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности государственных служащих недостаточно ориентированы на результативность их труда, на достижение целей и приоритетов государственных органов. Уровень денежного содержания государственных служащих слабо зависит от результатов их труда. Система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих также не в должной мере нацелена на повышение результативности их профессиональной служебной деятельности<sup>17</sup>.
- Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения государственными

<sup>15</sup> См.: Берг А.И., Черняк Ю.И. Информация и управление. — М., 1966. — С. 19.

<sup>16</sup> См.: Возженникова О.С. Указ. раб. — С. 28.

<sup>17</sup> См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н. Административно-правовое регулирование информационной безопасности в системе государственной гражданской службы. — Домодедово, 2012. — С. 68.

служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования государственной службы.

Этому могут способствовать внедрение в сферу государственной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности государственных служащих<sup>18</sup>.

Необходимо разработать сбалансированную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов. Повышение уровня социальной защищенности государственных служащих, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на государственной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы государственной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Для решения перечисленных задач необходимо:

- обеспечить отражение целей и задач государственных органов в показателях результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- разработать объективные критерии оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- разработать модели должностных регламентов, позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности государственных служащих, замещающих должности разных категорий;
- внедрить методики разработки должностных регламентов государственных служащих и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения государственных функций или предоставления государственных услуг;
- усовершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков государственных служащих, предусмотренных в их должностных регламентах;
- предусмотреть в программах государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих изучение государственных

служащими правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности;

- повысить уровень правовой и социальной защищенности государственных служащих;
- усовершенствовать структуру денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия федеральных государственных служащих с учетом особенностей видов государственной службы в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия;
- усовершенствовать правовой механизм регулярной индексации денежного содержания (денежного вознаграждения) государственных служащих;
- регламентировать особый порядок оплаты труда по отдельным должностям государственной службы в зависимости от показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- сформировать эффективную систему материального и нематериального стимулирования государственных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности<sup>19</sup>.

В настоящее время науке административного права разработан ряд наиболее общих принципов организации информационного обеспечения государственной гражданской службы, использование которых возможно не только в экономических системах управления, но и в системе государственной службы. Все эти принципы вытекают и определяются требованиями, предъявляемыми к организации системы управления. Но перед этим необходимо отметить, что Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»<sup>20</sup> определяет, что основными принципами обеспечения доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления являются:

- открытость и доступность информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

<sup>18</sup> См.: Курушин В.Д., Минаев В.А. Компьютерные преступления и информационная безопасность. – М., 1998. – С. 37.

<sup>19</sup> См.: Сакулина Л.Л. Механизм административно-правового регулирования реализации права граждан на информацию: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С. 12.

<sup>20</sup> См.: СЗ РФ. – 2009. – № 7. – Ст. 776.

- достоверность информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления и своевременность ее представления;
- свобода поиска, получения, передачи и распространения информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления любым законным способом;
- соблюдение прав граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту их чести и деловой репутации, права организаций на защиту их деловой репутации при представлении информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления.

Так, требование оптимальности, непрерывности и оперативности публичного управления выдвигает аналогичные требования и к организации систем их информационного обеспечения. Задача состоит в том, чтобы система информации выполняла функцию максимально высокой информационной обеспеченности системы управления. Далее рассмотрим эти принципы более подробно:

*Интенсификация информационных процессов в системе государственной гражданской службы*, входя составной частью в процесс интенсификации системы управления в целом, является наиболее общим принципом организации информационного обеспечения. Использование его предполагает максимально возможное устранение или нейтрализацию существующих в системе государственной гражданской службы информационных барьеров, а также устранение других всевозможных помех и шумов.

*Принцип единства (общности) информационного обеспечения* предполагает методическое единство организации и информационную совместимость массивов информации государственной гражданской службы на всех уровнях управления, а также возможность их взаимосвязи с информационными массивами различных органов управления путем применения унифицированных форм обмена информацией. Использование этого принципа позволяет более полно и всесторонне использовать в организации административной деятельности государственных служащих весь комплекс учетной и отчетной информации, имеющейся как в системе государственной службы, так и концентрирующейся в других органах публичного управления. Особое значение этот принцип приобретает в связи с созданием общегосударственных системы сбора и обработки данных и таких их отдельных подсистем, вкладчиками и заемщиками

информации которых будут государственные органы, учреждения и организации.

*Функциональный принцип организации информационного обеспечения в системе государственной гражданской службы* предполагает строгое соответствие поступающей к субъекту информации выполняемым им задачам и функциям и соответствующим этому управляющим параметрам. Определяющим, в данном случае, является компетентность субъекта, т.е. каждый документ должен доставляться тому, кто наделен правом принимать по нему решение, либо тому, кто, согласно возложенным на него задачам и функциям, должен знать о содержащейся в нем информации или принятом решении<sup>21</sup>.

*Принцип оптимальности информационного обеспечения в системе государственной гражданской службы*, является одним из наиболее существенных принципов. Он вытекает из принципа оптимальности управления в целом. Многими исследователями отмечается, что в настоящее время управляющие органы наряду с испытываемым ими информационным голодом (отсутствием необходимой для управления информации) страдают от обилия ненужной информации, создающей в своей массе, так называемый информационный взрыв, который точнее можно назвать взрывом избыточной информации<sup>22</sup>.

Оптимальность информационного обеспечения в системе государственной гражданской службы достигается решением двух основных задач: определением оптимально необходимой системе управления информации и определением оптимальных режимов функционирования информационных систем. Эти укрупненные задачи оптимизации информационных процессов разбиваются на ряд более мелких, конкретизирующих и детализирующих подзадач, к которым можно отнести:

- обеспечение однократности сбора информации с учетом многократного и полифункционального ее использования заинтересованными субъектами;
- устранение параллельных информационных потоков и создание банков данных коллективного пользования;
- широкое использование накопительных форм хранения информации и замена ими разовых форм документов;

<sup>21</sup> См.: Агапов А.Б. Основы государственного управления в сфере информатизации в Российской Федерации. – М., 1997. – С. 39.

<sup>22</sup> См.: Рассолов М.М. Проблемы управления и информации в области права. – М., 1982. – С. 38.

- установление сопоставимых форм накопления информации и содержащихся в них показателей по всем направлениям реализации государственной гражданской службы;
- разработку и внедрение обобщенных показателей деятельности государственных гражданских служащих;
- соблюдение общегосударственных и ведомственных требований по работе с документами, а также соблюдение юридических требований к документам, информационной культуре их оформления, соблюдение необходимых реквизитов и требований технической эстетики.

*Пути совершенствования информационно-го обеспечения государственной гражданской службы.*

Как показывают материалы общетеоретических и прикладных исследований, основным условием оптимальности информационного обеспечения является организация его в строгом соответствии с характером выполнения органами управления функций и задач с нормативно закрепленной их компетенцией и применяемыми при этом конкретными методами управления. Несоблюдение этих принципов ведет к сбору ненужной информации и отсутствию действительно полезной информации, а также к хаотичному ее движению.

Поэтому первым и основным условием оптимизации информационного обеспечения управленческой деятельности государственных гражданских служащих является построение информационного фонда органа и порядка движения информации в строгом соответствии с характером и объемом задач, возложенных на каждого конкретного служащего, в соответствии с их местом в иерархической структуре управления, структурой органа и соответствующими критериями оценок их деятельности.

Для выполнения этой задачи, то есть для упорядочения информационных правоотношений, требуется упорядочение управленческих правоотношений, которое должно найти свое отражение в более

углубленной разработке и детализации типовых и примерных положений об органах управления. Эти нормативные документы должны содержать четкое разграничение задач и функций органов по различным уровням управления, порядок их взаимодействия, а также их взаимодействие с объектами внешней среды. Кроме этого, в указанных нормативных актах должны содержаться четкие, обоснованные и однозначные критерии оценки деятельности по каждому органу. Существенным резервом уменьшения потоков информации является также разработка в данных положениях системы построения отчетной информации с использованием принципа увеличения коэффициента сжатия информации. Наиболее детально вопросы информационного обеспечения должны быть определены в непосредственных функциональных обязанностях служащих по каждой из выполняемых ими задач<sup>23</sup>.

Важным направлением совершенствования информационного обеспечения государственной гражданской службы является максимально возможная стандартизация и унификация используемых документов. Это, в первую очередь, касается отчетных и запросно-ответных документов. Проведение этих работ позволяет в определенной степени сократить разнообразие документов, ускорить процесс их подготовки, повысить степень восприятия, а также позволит применять для их передачи метод «кодирования формулы», т.е. передачи лишь условного значения показателей, расположенных в определенной последовательности.

В заключение следует сказать, что многие из затронутых аспектов требуют еще более глубоких теоретических и эмпирических исследований. Весьма целесообразным и плодотворным является более широкое использование идей кибернетики применительно как к организации управления государственной гражданской службы в целом, так и особенно к вопросам организации информационного обеспечения служебной деятельности государственных гражданских служащих.

### Библиографический список:

1. Агапов А.Б. Основы государственного управления в сфере информатизации в Российской Федерации. — М., 1997.
2. Берг А.И., Черняк Ю.И. Информация и управление. — М., 1966.
3. Венгеров А.Б. Право и информация в условиях автоматизации управления. — М., 1978.
4. Возженникова О.С. Информационное обеспечение управленческой деятельности органов внутренних дел // Информатизация и информационная безопасность правоохранительных органов. — М., 2006.

<sup>23</sup> См.: Венгеров А.Б. Право и информация в условиях автоматизации управления. М., 1978. — С. 35.

5. Закупень Т.В. Информационное обеспечение деятельности аппарата Правительства Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1996.
6. Кубасова И.А. Информационное обеспечение государственного управления. Правовое регулирование и организационное моделирование в регионе: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1994.
7. Курушин В.Д., Минаев В.А. Компьютерные преступления и информационная безопасность. — М., 1998.
8. Крылова Е.Г. Формирование системы государственной службы Российской Федерации в контексте реализации правового государства: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2009.
9. Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н. Административно-правовое регулирование информационной безопасности в системе государственной гражданской службы. — Домодедово, 2012.
10. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. — М., 2005.
11. Понынина Т.Г. Государственная гражданская служба как предмет ведения субъектов Российской Федерации: административно-правовой аспект: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Саратов, 2009.
12. Рассолов М.М. Проблемы управления и информации в области права. — М., 1982.
13. Сакулина Л.Л. Механизм административно-правового регулирования реализации права граждан на информацию: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2006.
14. Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Саратов, 2010.
15. Яковлев П.С. Правовое регулирование государственной службы: сравнительный анализ современного российского и дореволюционного законодательства // Бюллетень Министерства юстиции России. — 2005. — № 12.

### References (transliteration):

1. Agapov A.B. Osnovy gosudarstvennogo upravleniya v sfere informatizatsii v Rossiyskoy Federatsii. — М., 1997.
2. Berg A.I., Chernyak Yu.I. Informatsiya i upravlenie. — М., 1966.
3. Vengerov A.B. Pravo i informatsiya v usloviyakh avtomatizatsii upravleniya. — М., 1978.
4. Vozzhennikova O.S. Informatsionnoe obespechenie upravlencheskoy deyatel'nosti organov vnutrennikh del // Informatizatsiya i informatsionnaya bezopasnost' pravookhranitel'nykh organov. — М., 2006.
5. Zakupen' T.V. Informatsionnoe obespechenie deyatel'nosti apparata Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — М., 1996.
6. Kubasova I.A. Informatsionnoe obespechenie gosudarstvennogo upravleniya. Pravovoe regulirovanie i organizatsionnoe modelirovanie v regione: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — М., 1994.
7. Kurushin V.D., Minaev V.A. Komp'yuternye prestupleniya i informatsionnaya bezopasnost'. — М., 1998.
8. Krylova E.G. Formirovanie sistemy gosudarstvennoy sluzhby Rossiyskoy Federatsii v kontekste realizatsii pravovogo gosudarstva: Avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. — М., 2009.
9. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Kuleshov G.N. Administrativno-pravovoe regulirovanie informatsionnoy bezopasnosti v sisteme gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhby. — Domodedovo, 2012.
10. Ovsyanko D.M. Gosudarstvennaya sluzhba Rossiyskoy Federatsii. — М., 2005.
11. Polynina T.G. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba kak predmet vedeniya sub'ektov Rossiyskoy Federatsii: administrativno-pravovoy aspekt: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — Saratov, 2009.
12. Rassolov M.M. Problemy upravleniya i informatsii v oblasti prava. — М., 1982.
13. Sakulina L.L. Mekhanizm administrativno-pravovogo regulirovaniya realizatsii prava grazhdan na informatsiyu: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — М., 2006.
14. Channov S.E. Administrativno-pravovaya model' regulirovaniya sluzhebnykh otnosheniy v Rossiyskoy Federatsii: ponyatie i osnovnye cherty: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. — Saratov, 2010.
15. Yakovlev P.S. Pravovoe regulirovanie gosudarstvennoy sluzhby: sravnitel'nyy analiz sovremennogo rossiyskogo i dorevolutsionnogo zakonodatel'stva // Byulleten' Ministerstva yustitsii Rossii. — 2005. — № 12.