

ИНФОРМАЦИЯ

о развитии государственной гражданской и муниципальной службы в субъектах Российской Федерации, расположенных в пределах Приволжского федерального округа, по итогам 2023 года

В регионах округа развитие государственной гражданской и муниципальной службы осуществляется на плановой и системной основе с учетом требований, установленных на федеральном уровне.

В 10 регионах округа (республики Башкортостан, Мордовия, Татарстан, Удмуртская и Чувашская республики, Кировская, Оренбургская, Пензенская, Самарская и Ульяновская области) реализуются **программы по развитию государственной гражданской службы**. В 4 регионах округа (Республика Марий Эл, Пермский край, Нижегородская и Саратовская области) утверждены **основные направления развития государственной гражданской службы**.

В 2023 г. принято 507 региональных нормативных правовых актов в сфере государственной гражданской службы и 90 – в сфере муниципальной службы, направленных на совершенствование кадровой политики и развитие кадрового потенциала, внедрение инновационных кадровых технологий и корпоративной культуры в органах государственного и муниципального управления.

Координационным советом Приволжского федерального округа по государственной кадровой политике продолжена работа по развитию в регионах округа государственной гражданской и муниципальной службы. Обеспечен контроль за принятием в отдельных регионах округа нормативных правовых актов по вопросам внедрения государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих, а также совершенствования оплаты труда служащих. Подготовлены методические материалы о централизации кадровых функций и создании единых кадровых служб на основе опыта пяти регионов округа (Удмуртская и Чувашская республики, Пермский край, Нижегородская и Ульяновская области), а также предложения по изменению федерального законодательства в целях повышения эффективности работы единых кадровых служб в субъектах Российской Федерации, которые были направлены в Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы, кадров и противодействия коррупции. Вопрос правового регулирования централизации кадровой работы

на государственной гражданской службе стал предметом обсуждения 28 ноября 2023 г. на заседании Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров. По итогам принято решение о проработке этого вопроса в 2024 г.

На постоянной основе в округе проводится *мониторинг развития государственной гражданской и муниципальной службы*. Его результаты свидетельствуют о достаточно стабильном кадровом составе региональных и муниципальных органов власти. **Общая штатная численность должностей** в органах государственной власти субъектов Федерации в округе **составляет 44 276 ед. (+1,5% к данным 2022 г.)**. Наибольшую долю составляют должности государственной гражданской службы – **39 121 ед. (88,4% от общего количества должностей)**. Отображено на диаграмме № 1.

Диаграмма № 1



На протяжении последних трех лет наблюдается **тенденция постепенного уменьшения количества должностей, не отнесенных к должностям государственной гражданской службы**, с 9,8% в 2021 г. до 9,6% в 2023 г. Такая динамика характерна для последних пяти лет: если по итогам 2018 г. их было 5 738 ед. (13,4% от общего количества должностей в органах государственной власти субъектов Федерации), в 2019 г. – 5 026 ед. (11,7%), то по итогам 2023 г. – 4 265 ед. (9,6%).

Вместе с этим за последние три года в округе **штатная численность региональных должностей государственной гражданской службы** увеличилась на 2,6% (с 38 115 ед. в 2021 г. до 39 121 ед. в 2023 г.). Рост данного показателя наблюдается во всех регионах округа. **Наибольший рост количества должностей государственной гражданской службы** отмечается в *Нижегородской области* (+140 ед., +3,4%), *Республике Башкортостан* (+126 ед., +2,5%), *Саратовской области* (+120 ед., +4,8%), *Пермском крае* (+107 ед., +3,1%).

Как следствие отмечается увеличение **фактической численности государственных гражданских служащих** на 2,2% (с 34 968 чел. в 2021 г. до 35 745 чел. в 2023 г.). Количество вакантных должностей государственной гражданской службы по итогам 2023 г. составляет 8,6% (3 376 ед. от общего количества должностей государственной службы). Данный показатель вырос на 15,2% по сравнению с предыдущим годом (с 2 931 ед. в 2022 г. до 3 376 ед. в 2023 г.).

Среднеокружная укомплектованность кадрового состава региональной государственной гражданской службы составляет 91,4% (-1% по сравнению с 2022 г.). Наименьшая укомплектованность кадрового состава отмечается в *Удмуртской Республике* (83,2%), *Нижегородской области* (88,2%), *Пермском крае* (89,5%), *Чувашской Республике* (89,6%).

Отмечается **нестабильность кадрового состава** на государственной гражданской службе. В 2023 г. со службы **уволено 19,6% служащих**. В абсолютном значении данный показатель на 9,3% выше, чем в 2019 г. (2019 г. – 6 421 чел., 2023 г. – 7 015 чел.). Высокий процент уволенных отмечается в *Удмуртской Республике* (31,1%), *Республике Башкортостан* (23,5%), *Пермском крае* (23,1%). **Рост текучести кадров** в региональных органах власти в округе за последние пять лет составил 2% (с 14,8% в 2019 г. до 16,8% в 2023 г.). Стоит отметить, что высокий коэффициент текучести кадров оказывает негативное воздействие на деятельность регионального органа власти, нарушая стабильность и целостность органа, а также снижая эффективность и результативность деятельности по причине увольнения большого количества опытных и профессиональных кадров. В среднем по статистике нормальный уровень текучести, обуславливаемый естественным убытием кадров, не должен превышать 10 - 12% в год.

Достаточно стабильный кадровый состав государственных гражданских служащих отмечается в *Пензенской области* (коэффициент текучести кадров – 9,4%). Значительная текучесть кадров в региональных

органах власти зафиксирована в *Удмуртской Республике* (26,3%), *Пермском крае* (21,5%), *Чувашской Республике* (20,6%), *Республике Башкортостан* и *Ульяновской области* (по 18,5%). В условиях такой высокой текучести кадров достаточно проблематично обеспечить преемственность в работе, наладить внутренние связи и, как следствие, сформировать эффективный кадровый состав.

На протяжении последних трех лет в органах местного самоуправления также наблюдается **тенденция роста количества должностей муниципальной службы** на 1,2% (с 66 358 ед. в 2021 г. до 67 120 ед. в 2023 г.), за исключением трех регионов (*Пермский край*, *Кировская* и *Оренбургская область*). При этом фактическая численность муниципальных служащих по округу снизилась на 0,3% (с 61 905 чел. в 2021 г. до 61 717 чел. в 2023 г.). **Рост показателя** отмечается только в *Республике Башкортостан* (+102 чел., +1,3%), *Чувашской Республике* (+106 чел., +4,7%), *Нижегородской* (+231 чел., +3%), *Пензенской* (+5 чел., +0,2%), *Самарской* (+26 чел., +0,4%) и *Саратовской* (+13 чел., +0,3%) *областях*. Фактически замещено 92% должностей (61 717 чел., -0,3% к данным 2021 г.).

Гендерный состав органов государственной власти субъектов Федерации и органов местного самоуправления не претерпел существенных изменений, доля женщин составляет более $\frac{3}{4}$ от общего числа служащих: на государственной гражданской службе – 75,6%, на муниципальной службе – 80,9%.

На сегодняшний день **средний возраст** государственных гражданских служащих в округе составляет 43 года, муниципальных служащих – 45 лет, что на 3 года старше, чем пять лет назад (в 2019 г. – 40 лет и 42 года соответственно). Изменение распределения кадрового состава по возрасту представлено на диаграммах № 2 и № 3.

Если в 2019 г. возраст большинства служащих находился в диапазоне от 31 до 40 лет: в региональных органах власти – 38,3% (13 462 чел.), в муниципальных органах – 32,5% (20 364 чел.), то в 2023 г. в возрасте от 41 до 50 лет: в региональных органах власти – 33,7% (12 031 чел.), в муниципальных органах – 34,2% (21 084 чел.). *Доля лиц предпенсионного возраста* (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации) составляет: в региональных органах власти – 1 130 чел. (+38,5% к данным 2019 г.), в муниципальных органах – 2 848 (+56,4%

к данным 2019 г.). Такая доля лиц старшего поколения в кадровом составе свидетельствует о ценности специалистов, имеющих продолжительный трудовой стаж и обладающих большим опытом и профессионализмом в целях обеспечения преемственности в установленных сферах и передачи накопленного «багажа знаний» новым поколениям.

Диаграмма № 2

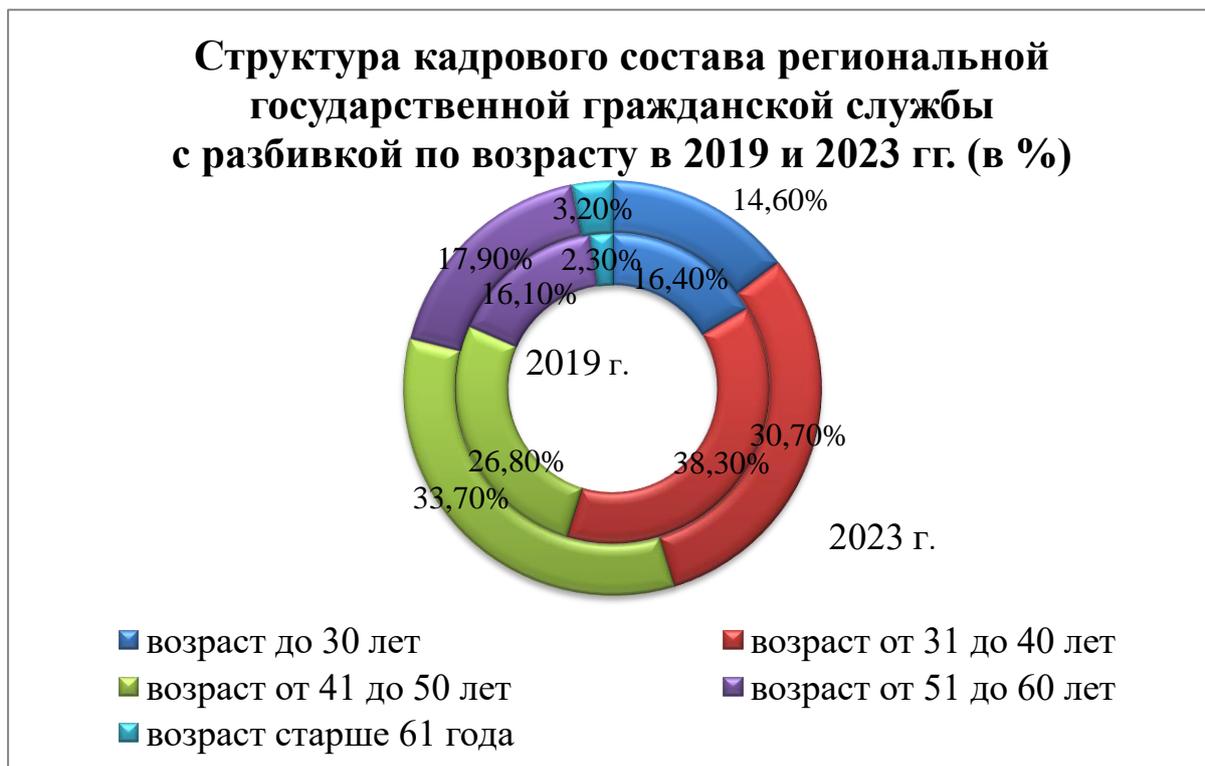
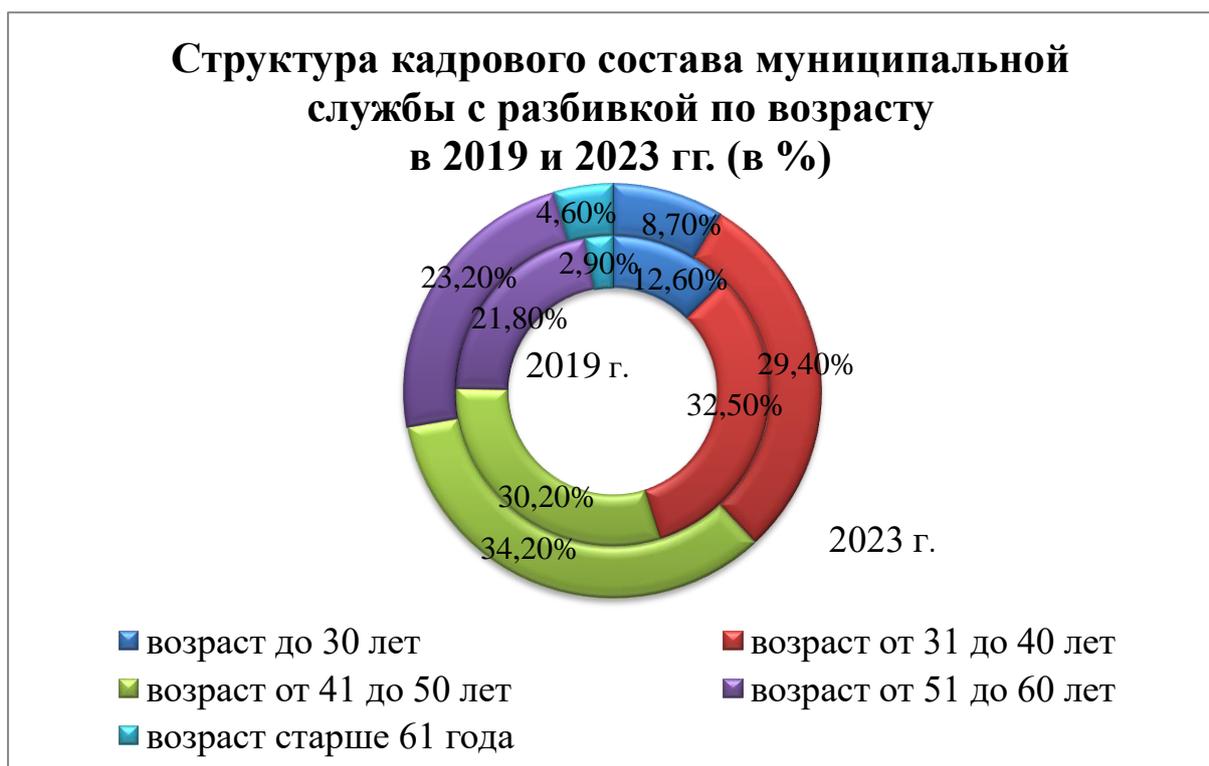


Диаграмма № 3



Вместе с тем продолжает оставаться актуальной **проблема привлечения и удержания молодежи на службе**. Анализ возрастного состава на государственной гражданской и муниципальной службе показывает постепенное снижение доли молодых специалистов – служащих в возрасте до 30 лет (диаграммы № 4, № 5). Только за последние пять лет их доля в региональных органах власти снизилась почти на 10% (с 5 776 чел. в 2019 г. до 5 216 чел. в 2023 г.), в муниципальных органах – на треть (-32,1%, с 7 904 чел. в 2019 г. до 5 367 чел. в 2023 г.). Причиной этого является снижение престижа государственной и муниципальной службы, неконкурентоспособный уровень оплаты труда начинающих специалистов в государственном и муниципальном управлении.

Диаграмма № 4

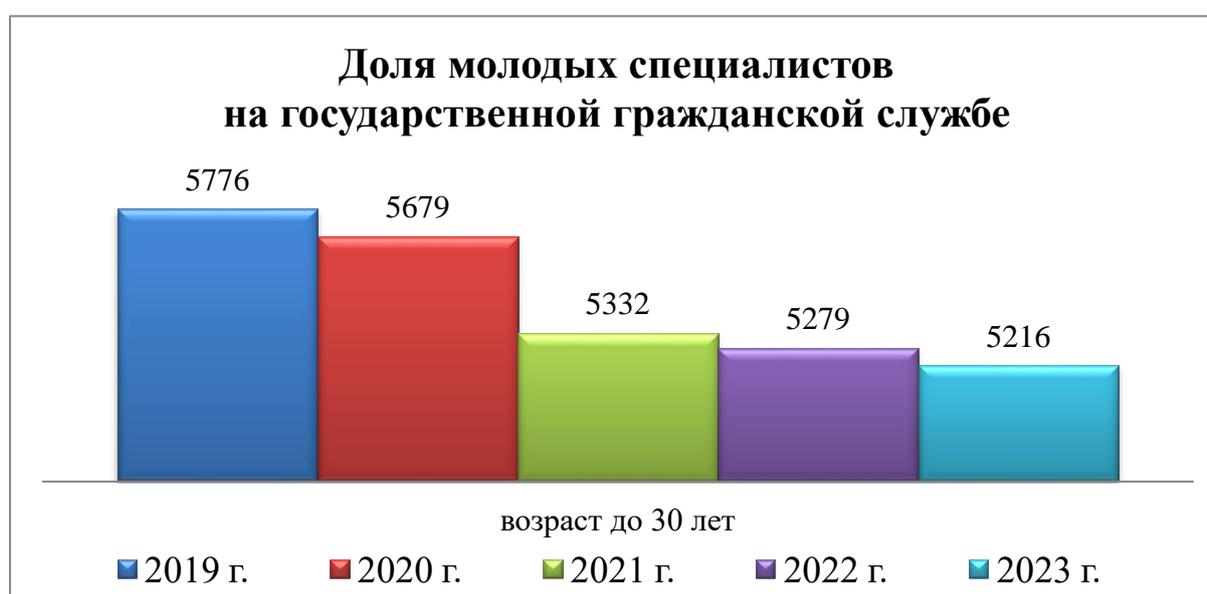
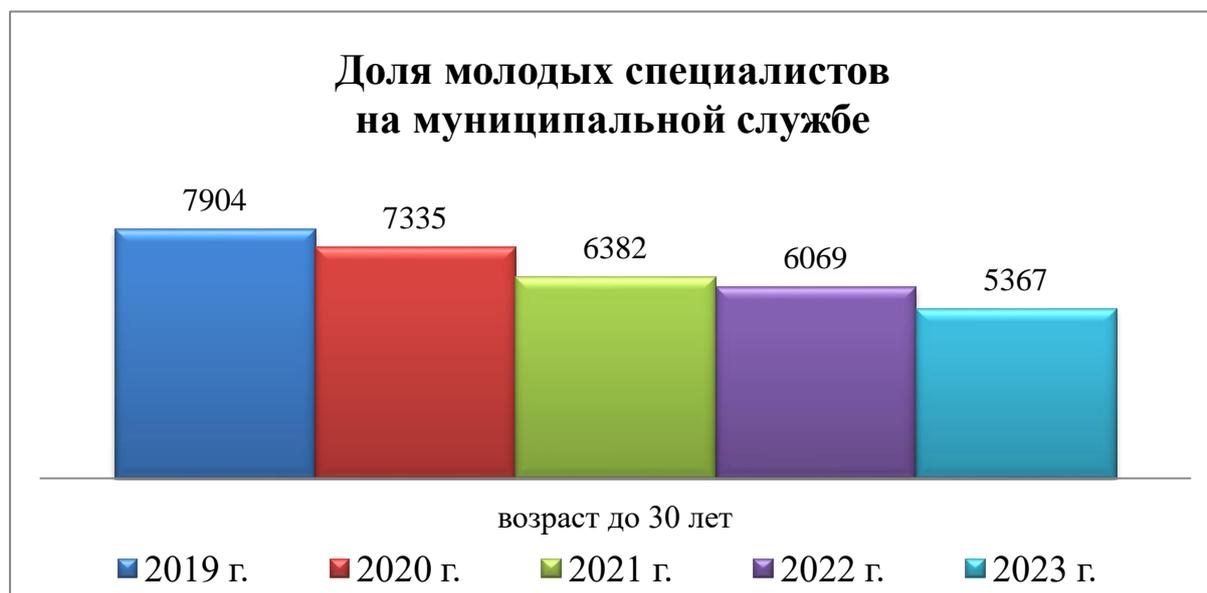


Диаграмма № 5



При этом **механизм целевой подготовки граждан** для государственной гражданской службы по-прежнему в регионах округа **практически не используется**. По итогам 2023 г. договоры о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы заключены с 19 чел. (2022 г. – 44 чел., -56,8%). На протяжении последних трех лет такая работа фактически не проводилась в 6 регионах округа (*республики Марий Эл и Мордовия, Чувашская Республика, Оренбургская, Саратовская и Ульяновская области*). Более того, в 2021 - 2023 гг. из 12 граждан, получивших профессиональное образование в соответствии с договором о целевом обучении (*Нижегородская (4), Саратовская (4), Самарская (3) и Пензенская (1) области*), только 5 человек поступили на государственную гражданскую службу (*Нижегородская (4) и Пензенская (1) области*). Соответственно, показатель эффективности реализации данного механизма составляет всего 42%.

В этой связи Координационным советом Приволжского федерального округа по государственной кадровой политике региональным органам власти рекомендованы конкретные мероприятия по привлечению и удержанию молодежи на службе, которые реализуются во всех регионах округа. А на проведенном заседании рабочей группы Координационного совета в апреле 2023 г. продолжено обсуждение вопросов подготовки кадров для государственной гражданской службы, в т.ч. посредством договоров о целевом обучении, привлечения и удержания молодежи на службе, помощи в адаптации нового сотрудника на государственной и муниципальной службе с использованием института наставничества.

В результате принятых органами власти мер для студентов активно организуются дни открытых дверей (например, дни карьеры в Чувашской Республике и Нижегородской области; молодежная карьерная неделя «Добро пожаловать на госслужбу» в Республике Татарстан; день открытых дверей для выпускников ВУЗов, ярмарки вакансий и карьеры Пермского края), производственная практика, стажировки.

С 2009 г. министерством по делам молодежи *Республики Татарстан* ежегодно проводится *республиканский конкурс лидеров «Вверх»* для тех, кто хочет связать свою карьеру с государственной гражданской службой. Данный конкурс дает возможность молодежи пройти развивающую программу и систему стажировок в министерствах и ведомствах Республики Татарстан, повысить уровень знаний по основам

государственного устройства, пообщаться с министрами и лучшими экспертами в сфере государственного и муниципального управления, познакомиться с активной молодежью республики. За 15 лет в конкурсе приняли участие более 1 500 человек. Участники предыдущих лет успешно развиваются в сфере государственного и муниципального управления. Выпускники проекта регулярно получают назначения на высокие посты и курируют важные направления. В 2023 г. конкурс впервые прошел дважды: весной и осенью. Таким образом, еще больше молодых людей смогли пройти стажировку в органах исполнительной власти Республики Татарстан.

В Нижегородской области с 2021 г. для студентов старших курсов ВУЗов действует комплексная программа планирования и развития карьеры в областном правительстве «Твой ГосСтарт» (система стажировок). Благодаря этому проекту более 40 студентов прошли стажировки в исполнительных органах власти. В целях привлечения молодежи к государственному управлению используется механизм кадровых резервов.

В Чувашской Республике 120 финалистов регионального конкурса «Команда молодых лидеров» вошли в молодежный кадровый резерв при Главе республики. В целях удержания молодежи на службе организовано наставничество, проведение различных корпоративных мероприятий, привлечение к проектной деятельности, прохождение мероприятий по профессиональному развитию.

В Удмуртской Республике реализуется проект по привлечению молодежи к государственному управлению «Команда 18+». Студенты ВУЗов республики знакомятся с успешными практиками государственного и муниципального управления, могут присоединиться к их реализации в регионе или реализовать свой проект.

В Саратовской области в рамках реализации проекта «Школа молодых управленцев» с 2018 г. 600 молодых специалистов прошли профессиональную переподготовку по программе «Государственное и муниципальное управление», почти половина (46%, 277 чел.) из которых получили повышение в должности.

Распределение государственных гражданских служащих в региональных органах власти по продолжительности стажа гражданской службы в 2023 г. в сравнении с данными 2019 г. отображено на диаграмме № 6.



Наибольшую долю в региональных органах власти в округе составляют государственные гражданские служащие, имеющие *стаж гражданской службы продолжительностью свыше 15 лет* (42,7%), что свидетельствует о стабильности кадрового состава в целом и преобладании в нем служащих со значительным опытом работы непосредственно в системе государственного управления. Далее следуют служащие со стажем государственной гражданской службы от 10 до 15 лет (17,3%). Вместе с тем имеется тенденция к умеренному обновлению кадрового состава в региональных органах власти, что подтверждается суммарной долей лиц, имеющих стаж от 1 до 5 лет (16,9%), от 5 до 10 лет (16,3%). **Наименьшую численность** государственных гражданских служащих составляют лица, имеющие *стаж гражданской службы менее 1 года* (6,9%). Также следует отметить, что за последние пять лет значительно увеличилось (более чем на 20%) количество уволенных государственных гражданских служащих именно из последней категории (с 1 552 чел. в 2019 г. до 1 878 чел. в 2023 г.).

В регионах округа продолжена реализация механизмов и инструментов кадровой работы, которые были определены *основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы*.

В целях соблюдения **принципа равного доступа к государственной гражданской службе** региональными органами власти организуется проведение конкурсов, способствующих отбору наиболее компетентных граждан и гражданских служащих для замещения должностей. При формировании кадрового состава региональных органов власти, в соответствии с законодательством, применяется единая методика проведения **конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв**. Так, в 2023 г. с использованием единой методики в регионах округа проведено 1 565 конкурсов. Преимущество остается за конкурсами на включение в кадровый резерв – 991 (63,3%) против 574 конкурсов (36,7%) на замещение вакантных должностей. В двух регионах округа (*Оренбургская и Ульяновская области*) кадровый состав формируется преимущественно посредством проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, в остальных субъектах – предпочтение отдается конкурсам на включение в кадровый резерв.

Кадровый резерв на государственной гражданской службе являются **основополагающим элементом** формирования кадрового состава региональных органов власти. По итогам 2023 г. *резервы сформированы в 90% органах власти*. Их численность составляет порядка 17 600 человек (50% от численности государственных гражданских служащих), преимущественно состоят из государственных гражданских служащих (68%). Каждое пятое назначение на должность государственной гражданской службы осуществляется из кадрового резерва. Преимущество кадровым резервам при назначении на должности отдается в региональных органах власти *Республики Мордовия, Чувашской Республики, Пермском крае, Нижегородской области*.

В период с июля по октябрь 2023 г. в **Пензенской области** реализован **эксперимент по проведению конкурса на включение в кадровые резервы государственных органов Пензенской области для замещения типовых должностей государственной гражданской службы** в трех региональных исполнительных органах: Правительстве области, министерстве труда, социальной защиты и демографии и министерстве сельского хозяйства. Эксперимент проводился в целях апробации и внедрения нового подхода формирования кадрового состава государственной гражданской службы. По итогам конкурса определены победители на 13 из 16 типовых должностей, которые зачислены в кадровые резервы исполнительных органов.

В 2023 г. на **вакантные должности** государственной гражданской службы назначено треть всех служащих (11 491 чел., 32%), из них 25% в возрасте до 30 лет (2 899 чел.). Значительное количество лиц назначено на должности без проведения конкурса по иным основаниям (6 158 чел., 53,6%), что связано с замещением младшей группы должностей, а также непроведением конкурсов на замещение должностей в соответствии со ст.2 Федерального закона от 04.11.2022 г. № 424-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 25-1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». **Посредством публичных процедур** в региональных органах власти назначены: 3% государственных гражданских служащих (339 чел.) по результатам конкурса на замещение вакантных должностей, 19% (2 188 чел.) – из кадрового резерва.

В порядке **должностного роста** назначено 20,6% государственных гражданских служащих (2 365 чел.), что на 65% больше чем в 2021 г. (1 542 чел.). Активное продвижение служащих на вышестоящие должности отмечается в *Нижегородской области* (37,4% от всех назначений), *Республике Марий Эл* (27,7%), *Саратовской* (23,4%), *Кировской* (20,5%) и *Самарской* (20,4%) *областях*.

В целях совершенствования порядка назначения на государственную гражданскую службу во всех регионах округа применяется единая методика прохождения **испытания на службе**. На протяжении последних трех лет испытание устанавливается ежегодно в отношении половины государственных гражданских служащих, назначенных на должности. Более высокие показатели отмечаются в региональных органах власти *Республики Башкортостан* (59%), *Удмуртской* (60%) и *Чувашской* (53%) *республик*, *Саратовской* (66%) и *Ульяновской* (70%) *областей*.

В целях **адаптации и профессионального развития** лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, в региональных органах власти реализуется институт **наставничества**. В 2023 г. наставничество осуществлено в отношении более 2 100 служащих (56% лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу). Активно данный процесс внедряется в органах государственной власти *Республики Марий Эл*, *Чувашской Республики*, *Пермского края*, *Кировской*, *Нижегородской*, *Оренбургской*, *Самарской* и *Ульяновской областей*.

Несмотря на то, что наставничество внедрено во всех регионах округа, потенциал данного института используется не в полной мере. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации

от 07.10.2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» служащий, осуществляющий наставничество, может быть премирован за наставничество новичков по рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в размере до 30% месячного оклада служащего. Порядок осуществления наставничества и условия стимулирования наставников призваны содействовать профессиональному развитию государственных гражданских служащих, формировать знания, умения и навыки. Вместе с тем по итогам 2023 г. доплата наставникам практически не осуществлялась в *республиках Баикортостан и Мордовия, Удмуртской Республике, Кировской, Нижегородской, Оренбургской и Саратовской областях.*

С использованием единой методики **проведения аттестации служащих**, утвержденной на федеральном уровне, ежегодно в регионах округа проходят оценку профессиональной служебной деятельности около 20% государственных гражданских служащих. Треть служащих, прошедших аттестацию, включены в кадровые резервы с целью дальнейшего их продвижения в порядке должностного роста. Достаточно активно данный механизм применяется в *Республике Татарстан, Пермском крае, Кировской, Нижегородской и Ульяновской областях.*

В *Республике Мордовия* в период с октября 2022 г. по сентябрь 2023 г. проведен **эксперимент по апробации проведения централизованной аттестации государственных гражданских служащих Республики Мордовия.** Благодаря эксперименту обеспечено использование единых методологических подходов и критериев оценки соответствия государственных гражданских служащих замещаемой должности, а также повышение объективности оценки профессиональной служебной деятельности служащих. Аттестуемые прошли тестирование для определения их профессионального уровня и соответствия требованиям к замещаемой должности, индивидуальные собеседования с членами межведомственной аттестационной комиссии. По итогам все 39 аттестуемых признаны соответствующими замещаемым должностям, 13 государственных гражданских служащих рекомендованы к включению в кадровый резерв для замещения вакантных должностей в порядке должностного роста.

В регионах округа большое внимание уделяется **мероприятиям по профессиональному развитию** государственных гражданских и муниципальных служащих. В отчетном периоде в мероприятиях участвовали 28 107 государственных гражданских (78,6% от их общей численности) и

34 902 муниципальных (56,6% от их общей численности) служащих. При этом более трети государственных гражданских и четверти муниципальных служащих, прошедших данные мероприятия, получили дополнительное профессиональное образование по программам переподготовки и повышения квалификации. Обучение 920 государственных гражданских служащих с использованием **государственных образовательных сертификатов** на дополнительное профессиональное образование проведено в 8 регионах округа (*республики Марий Эл и Мордовия, Чувашская Республика, Пермский край, Пензенская, Самарская, Саратовская и Ульяновская области*).

Общий объем финансирования мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих за счет средств региональных бюджетов в округе в 2023 г. составил порядка 80 млн рублей.

Дифференциация объема финансирования мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих за счет государственного заказа, государственного задания, средств государственного органа с учетом финансирования государственных образовательных сертификатов в расчете на одного служащего, прошедшего мероприятия по дополнительному профессиональному образованию, в период с 2021 - 2023 гг. с разбивкой по регионам округа представлена в таблице.

| Объем финансирования дополнительного профессионального образования в расчете на одного государственного гражданского служащего (тыс. руб.) | | | |
|---|---------|---------|---------|
| Регион | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. |
| Республика Башкортостан | 8,1 | 3,7 | 5,6 |
| Республика Марий Эл | 4,3 | 4,6 | 4,9 |
| Республика Мордовия | 1,0 | 2,5 | 2,6 |
| Республика Татарстан | 4,5 | 4,0 | 3,7 |
| Удмуртская Республика | 4,0 | 9,7 | 4,9 |
| Чувашская Республика | 4,4 | 6,4 | 6,4 |
| Пермский край | 7,0 | 4,8 | 5,9 |
| Кировская область | 3,4 | 2,9 | 3,9 |
| Нижегородская область | 2,9 | 5,3 | 8,9 |

| | | | |
|----------------------|-----|-----|-----|
| Оренбургская область | 6,1 | 3,1 | 7,4 |
| Пензенская область | 2,9 | 2,5 | 2,5 |
| Самарская область | 3,1 | 2,7 | 6,2 |
| Саратовская область | 8,1 | 6,2 | 6,0 |
| Ульяновская область | 1,8 | 3,0 | 3,3 |

Лидерами по финансированию указанных мероприятий в 2023 г. в расчете на 1 служащего являются *Нижегородская (8,9 тыс.руб.) и Оренбургская (7,4 тыс.руб.) области, Чувашская Республика (6,4 тыс.руб.), Самарская (6,2 тыс.руб.) и Саратовская (6,0 тыс.руб.) области.*

В округе активно реализуются *иные мероприятия профессионального развития* государственных гражданских и муниципальных служащих (семинары, тренинги и др.), повышающих эффективность их профессиональной деятельности. Практически половина служащих государственных органов (45,5%, 16 254 чел.) и треть служащих муниципальных органов (29%, 17 870 чел.) приняли участие в таких мероприятиях.

Регионы округа являются оставаться активными участниками *Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления»*, проводимого Минтрудом России. В 2023 г. из 157 кадровых практик 23 проекта (15%) представлены на конкурс от регионов ПФО (*республики Башкортостан, Татарстан, Удмуртская Республика, Пермский край, Нижегородская, Оренбургская, Самарская и Ульяновская области*). **В числе победителей конкурса – Администрация Главы Республики Башкортостан** с кадровой практикой «Информационно-аналитическая система оценки кадров для государственной гражданской службы Республики Башкортостан». *Призерами конкурса стали проекты Республики Татарстан по формированию образовательной среды полного цикла для муниципального уровня и Нижегородской области по внедрению трека индивидуального развития «Навигатор компетенций».*

В целях **стимулирования государственных гражданских служащих** к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности в округе принимаются меры по совершенствованию практики проведения экспериментов, направленных на развитие государственной гражданской службы. Так, в *Ульяновской области* проведен **эксперимент по развитию**

кадрового потенциала и повышению престижа государственной гражданской службы «На пути к госслужбе», организованы дни открытых дверей в областном правительстве и 16 исполнительных органах, в которых приняли участие более 300 студентов из 6 ВУЗов по 41 специальности. По итогам эксперимента сформирован молодёжный кадровый резерв из активно проявивших себя студентов.

В 2022 г. **эксперименты**, направленные на развитие государственной гражданской службы, реализованы в трех регионах округа (*Республика Марий Эл, Нижегородская и Саратовская области*). В *Республике Марий Эл* проведен **эксперимент по оценке управленческих и личностных компетенций кандидатов**, допущенных к участию в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в органах исполнительной власти республики, относящихся к категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Главой республики или Правительством республики, и на включение в кадровый резерв на государственной гражданской службе на указанные должности. В ходе эксперимента апробирована комплексная оценка управленческих и личностных компетенций кандидатов с использованием электронного теста, разработана шкала оценки компетенций кандидатов. В *Нижегородской области* проведен **эксперимент по формированию плана-графика комплектования кадров** в областных органах исполнительной власти с учетом текучести и перспективной потребности в кадрах (первоочередное замещение по открытым вакансиям, формирование пула резервистов с учетом кадрового риска, связанного с выбытием из кадрового состава (выход на пенсию, отпуск по уходу за ребенком и др.). В целях совершенствования системы подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих, а также привлечения на государственную гражданскую службу молодых специалистов в *Саратовской области* проведен **эксперимент по внедрению курса практической подготовки государственных гражданских служащих** в аппарате Губернатора области. В ходе эксперимента с государственными гражданскими служащими, принятыми в аппарат Губернатора области в 2022 г., проведены экспертная лекция и практическое занятие. По результатам эксперимента разработаны предложения по внедрению курса практической подготовки государственных гражданских служащих в областных исполнительных органах.

В целях цифровизации кадровой работы региональными органами власти осуществляется деятельность в федеральной государственной информационной системе *«Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»*. В 3 регионах округа (*Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Пермский край*) внедрены региональные информационные системы в области государственной гражданской службы, интегрированные с федеральной системой.

Работа по развитию государственной гражданской и муниципальной службы в регионах округа продолжается с учетом подходов, определенных на федеральном уровне.