

УДК 331.108  
ББК 65.240

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.259

**Danilyuk Anna Anatolyevna**,  
senior lecturer of the Department of Management,  
Marketing and Logistics,  
Tyumen State University,  
Tyumen,  
e-mail: a.a.danilyuk@utmn.ru

**Данилюк Анна Анатольевна**,  
старший преподаватель кафедры менеджмента,  
маркетинга и логистики,  
Тюменский государственный университет,  
г. Тюмень,  
e-mail: a.a.danilyuk@utmn.ru

**Bezumentova Elena Gennadievna**,  
student of the Master's program «Management»,  
Tyumen State University,  
Tyumen,  
e-mail: bezumentova@inbox.ru

**Безументова Елена Геннадьевна**,  
магистрант направления подготовки «Менеджмент»,  
Тюменский государственный университет,  
г. Тюмень,  
e-mail: bezumentova@inbox.ru

## ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### THE FEATURES OF IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN THE CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

На сегодняшний день государственная гражданская служба выступает центральным звеном повышения эффективности системы государственного управления в Российской Федерации и является одним из наиболее жестко регламентированных направлений. Одно из важнейших направлений реформирования гражданской службы — формирование эффективной кадровой политики, так как от кадрового состава профессиональных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения, и результативности их служебной деятельности зависит уровень реализации государственной политики органов государственной власти, рассматриваемой как ядро системы управления персоналом, в которой отражаются все процедуры и мероприятия, реализуемые органами государственного управления в отношении трудовых ресурсов, возможно развитие государственной гражданской службы. В статье представлены результаты исследования особенностей реализации кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации. Исследование произведено методом контент-анализа на основании законодательной базы в сфере регулирования труда на гражданской службе Российской Федерации. Проведен анализ кадровой политики органов государственной власти по направлениям: политика найма, стабилизация кадрового состава, развитие и обучение, вознаграждение, благосостояние и трудовые отношения. Проанализированы кадровые статистические показатели на примере государственного учреждения федеральной службы Управления Росприроднадзора по Тюменской области. Обозначены сильные и слабые стороны реализации кадровой политики в государственных органах. Деятельностный подход к сущности государственной службы позволяет трактовать ее как профессиональное участие граждан в реализации целей и функций государства посредством исполнения должностных обязанностей на местах, учрежденных в государственных органах, что позволяет рассматривать государственную службу как отдельный субъект рынка труда.

Currently, the civil service is central to improving the efficiency of the public administration system in the Russian Federation and is one of the most tightly regulated areas. One of the most important areas of civil service reform is the formation of an effective personnel policy, since the level of implementation of government decisions depends on the staff of professional employees with the necessary qualities of state and public service, and the effectiveness of their service activities. It is impossible to develop the state civil service without improving the personnel policy of public authorities, considered as the core of the personnel management system, which reflects all the procedures and measures implemented by the government in relation to labor resources. The article presents the results of a study of the characteristics of the implementation of personnel policy in the civil service of the Russian Federation. The study was made by the method of content analysis on the basis of the legislative framework in the field of labor regulation in the civil service of the Russian Federation. The article analyzes the personnel policy of public authorities in the following directions: the policy of hiring, stabilization of personnel, development and training, remuneration, welfare and labor relations. The article analyzes the personnel statistics on the example of the state institution of the federal service of the Office of Rosprirodnadzor in the Tyumen region. The article identifies the strengths and weaknesses of the implementation of personnel policy in state bodies. The activity approach to the essence of the civil service makes it possible to interpret it as professional participation of citizens in the realization of the goals and functions of the state through the performance of official duties in the localities established in state bodies, which makes it possible to consider the public service as a separate subject of the labor market.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная гражданская служба, государственное управление, человеческие ресурсы, нормативно-правовое регулирование, управление персоналом, гражданин, государственный гражданский служащий, кадровое обеспечение, замещение должностей.

*Keywords: personnel policy, civil service, government, human resources, legal regulation, personnel management, citizen, civil servant, staffing, post occupancy.*

### Введение

**Изученность** проблемы. Общие теоретические подходы к изучению кадровой политики на государственной гражданской службе можно найти в работах Т. В. Щукиной [1], Н. М. Антошиной [2], А. В. Новокрещёнова [3], С. А. Зуденковой [4] и др. Анализируется место кадровой службы в системе гражданской службы, принципы и формы реализации политики в области кадров на госслужбе и т. д.

**Актуальность** исследования вызвана значимостью реализации кадровой политики в системе государственной службы. Государственная служба выступает главной частью государственного управления, являясь характерным социально-правовым институтом, реализующимся в аппаратной деятельности сотрудников государственных органов, без которого невозможно функционирование и существование государства. Эффективность внутренней и внешней государственной политики и состояние общества во многом зависят от качественного кадрового обеспечения государственной службы.

**Целесообразность** разработки темы. Зачастую субъект рынка труда не осведомлен об особенностях трудоустройства в органах государственной власти. Необходимо, чтобы граждане, претендующие на замещение государственных должностей, и служащие владели достаточной совокупностью знаний о службе государству, в первую очередь знаниями основ законодательства.

**Научная новизна:** определение основных тенденций развития кадровой политики на гражданской службе РФ на ближайшую перспективу.

**Цель** исследования: исследование особенностей реализации кадровой политики на государственной гражданской службе РФ.

**Задачи:** изучить законодательную базу, регулиющую вопросы управления человеческими ресурсами на государственной службе; проанализировать кадровую политику

в государственных учреждениях по ее составляющим; выявить сильные и слабые стороны кадровой политики в органах государственной власти.

**Теоретическая и практическая значимость.** Результаты исследования могут быть полезны лицам, претендующим на замещение государственных должностей, а также могут использоваться в практической деятельности лиц, занимающих государственные должности.

### Основная часть

Анализировать систему управления человеческими ресурсами необходимо через существующую кадровую политику по ее направлениям: найм, стабилизация кадрового состава, развитие и обучение, вознаграждение, благосостояние и трудовые отношения.

Поступление на гражданскую службу осуществляется путем реализации конкурсных процедур. В настоящее время объявления о проведении конкурса на вакантные должности государственной службы обязательно размещаются на официальном сайте государственного органа, а также на портале «Госслужба» с указанием списка необходимых документов для заявления на конкурс и места их приема, требований к претендентам, процедуры конкурса и т. д. Срок приема документов со дня объявления вакансии составляет 1 месяц [5].

Технология конкурса: на каждом этапе отсеиваются кандидаты, согласно текущему законодательству конкурс осуществляется в два этапа. Первый проходит в заочной форме (заседание конкурсной комиссии для отбора кандидатов по представленным документам). После заочного этапа каждому из претендентов на вакантные должности рассылается уведомление о прохождении (непрохождении) в очный тур (второй этап) с точно назначенной датой и местом проведения заключающего отборочного конкурса.

На очном этапе конкурса осуществляется собеседование с победителями заочного этапа, затем происходит заседание конкурсной комиссии по существу признания победителя конкурса на замещение вакантной должности (табл. 1).

Таблица 1

Сведения о проведении конкурсов для замещения должностей государственной гражданской службы в Управлении Росприроднадзора по Тюменской области за 2016–2018 гг.

Общее количество замещенных вакантных должностей		Количество должностей государственной гражданской службы, замещение которых производилось		
		по результатам конкурсов (количество/в процентах от общего количества замещенных вакантных должностей)	без проведения конкурсов — по срочному служебному контракту (количество/в процентах от общего количества замещенных вакантных должностей)	из кадрового резерва (количество/в процентах от общего количества замещенных вакантных должностей)
2016	14	2/14,28	4/28,58	8/57,14
2017	8	0/0	7/87,5	1/12,5
2018	10	1/10	6/60	3/30

Участие в оценке кандидатов принимают руководители подразделений, на должности которых осуществляется конкурс, сотрудники кадровых служб и независимые эксперты (чаще всего сотрудники высших учебных заведений, деятельность которых связана с государственной гражданской службой). Кандидаты оцениваются по критериям, разработанным на основе анализа деятельности государственного служащего [6].

Конкурсная процедура позволяет провести отбор

на несколько должностей небольшой конкурсной комиссией (6-8 человек), при минимальных временных и финансовых затратах и с высоким качеством отбора.

Политику стабилизации кадрового состава характеризует показатель уровня текучести кадров.

Рассмотрим уровень текучести кадров в Управлении Росприроднадзора по Тюменской области по отдельным группам государственных гражданских служащих, а также общий уровень всех групп:

1) государственные инспекторы РФ в области охраны окружающей среды по Тюменской области (должности, осуществляющие контрольно-надзорную деятельность, а именно отдел экологического надзора и отдела геологического, водного надзора и надзора в сфере охоты);

2) иные государственные гражданские служащие

(отдел государственной экологической экспертизы и нормирования, отдел правового и кадрового обеспечения, отдел экономики, финансов и бухгалтерского учета и информационно-аналитический и административно-хозяйственный отдел).

На рисунке 1 видно, что текучесть значительно выше нормы (5-7 %) и имеет тенденцию роста.

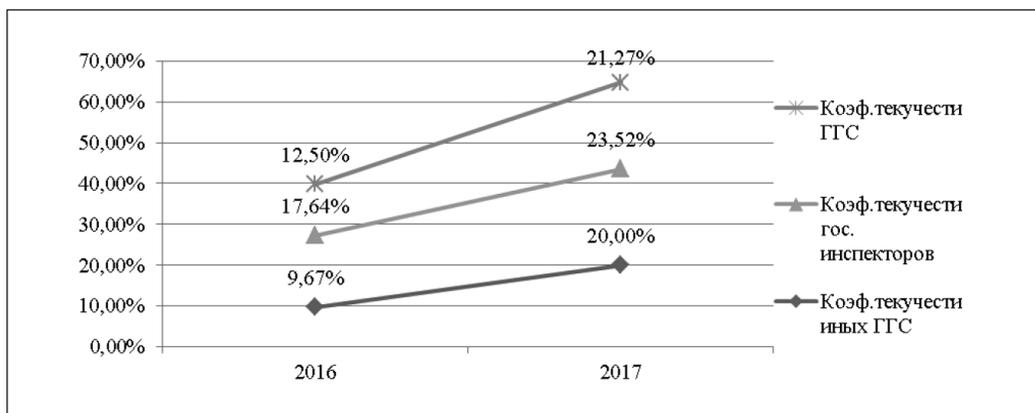


Рис. 1. Динамика текучести ГТС за 2016–2017 гг.

В период 2016–2017 гг. наблюдался рост коэффициента текучести кадров в связи со следующими факторами:

- на территории г. Тюмени присутствуют организации, предлагающие более высокую оплату труда, увеличенный социальный пакет;
- на федеральной государственной службе отсутствовало повышение денежного содержания с 2013 г.;

• наблюдается расширение обязанностей и увеличение объема работ гражданских служащих.

Политику вознаграждения можно охарактеризовать через систему стимулирования и оплаты труда. Оплата труда служащего осуществляется в виде денежного содержания, которое является основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы (табл. 2).

Таблица 2

**Размеры окладов денежного содержания по замещаемой должности федеральных государственных служащих с 2008 г. по настоящее время**

Должность	к Указу президента РФ от 21.09.2008 № 1394 повышение в 1,09 с 01.10.2008	к Указу президента РФ от 03.05.2012 № 572 повышение в 1,06 с 01.10.2012	к Указу президента РФ от 17.10.2013 № 781 повышение в 1,055 с 01.10.2013	к Указу президента РФ от 17.10.2013 № 781 повышение в 1,04 с 01.01.2018
Руководитель тер. органа	6163	6533	6893	7169
Заместитель руководителя тер. органа	5563	5897	6222	6471
Начальник отдела тер. органа	4811	5100	5381	5597
Заместитель начальника отдела тер. органа	4510	4781	5044	5246
Помощник руководителя тер. органа	4360	4622	4877	5073
Главный специалист-эксперт	4060	4304	4541	4723
Ведущий специалист-эксперт	3759	3985	4205	4374
Специалист-эксперт	3458	3666	3868	4023
Старший специалист 1 разряда	3458	3666	3868	4023
Старший специалист 2 разряда	3308	3507	3700	3848
Старший специалист 3 разряда	3158	3348	3533	3675
Специалист 1 разряда	2857	3029	3196	3324
Специалист 2 разряда	2557	2711	2861	2976
Специалист 3 разряда	2256	2392	2524	2625

Источник: [7–9].

Денежное содержание гражданского служащего состоит из:

- месячного оклада служащего в соответствии с должностью гражданской службы;

- месячного оклада служащего в соответствии с присвоенным классным чином государственной службы (табл. 3 на стр. 231);
- ежемесячных и иных дополнительных выплат.

## Размеры окладов за классный чин федеральных государственных служащих с 2008 г. по настоящее время

Группы должностей	к Указу президента РФ от 21.09.2008 № 1394 повышение в 1,09 с 01.10.2008	к Указу президента РФ от 03.05.2012 № 572 повышение в 1,06 с 01.10.2012	к Указу президента РФ от 17.10.2013 № 781 повышение в 1,055 с 01.10.2013	к Указу президента РФ от 17.10.2013 № 781 повышение в 1,04 с 01.01.2018
Главная группа должностей (руководитель тер. органа)	2256	2392	2524	2625
	2105	2232	2355	2450
	1956	2074	2189	2277
Ведущая группа должностей (заместитель руководителя тер. органа, начальник отдела тер. органа, заместитель начальника отдела тер. органа, помощник руководителя тер. органа)	1729	1833	1 934	2012
	1579	1674	1767	1839
	1429	3515	1599	1663
Старшая группа должностей «специалисты» (главный специалист-эксперт, ведущий специалист-эксперт, специалист-эксперт), обеспечивающие специалисты (старший специалист 1 разряда, старший специалист 2 разряда, старший специалист 3 разряда)	1354	1436	1515	1576
	1129	1197	1263	1314
	1053	1117	1179	1227
Младшая группа должностей (специалист 1 разряда, специалист 2 разряда, специалист 3 разряда)	903	958	1011	1052
	828	878	927	965
	677	718	758	790

Источник: [10].

Указом Президента РФ по представлению Правительства РФ устанавливаются объемы должностных окладов и окладов за классный чин федеральных гражданских служащих [11].

К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе (рис. 2);
- 2) ежемесячная надбавка к окладу за особые условия службы в размере до 200 % оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, которые составляют государственную тайну;

4) премии за выполнение особо важных заданий (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата к ежегодно оплачиваемому отпуску и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда служащих.

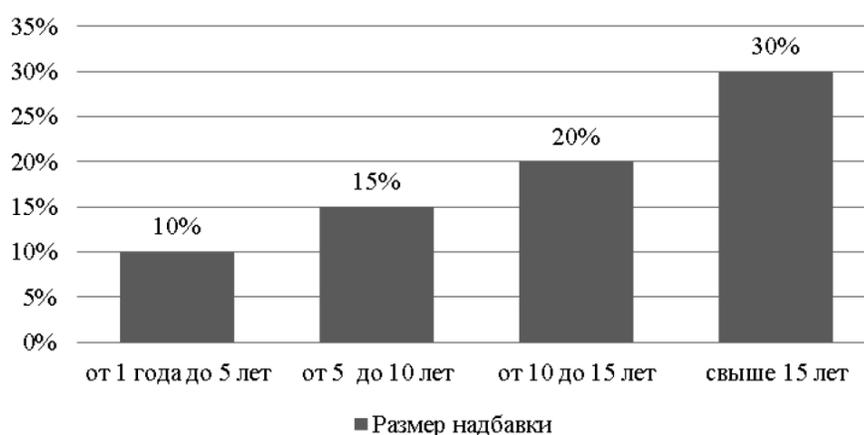


Рис. 2. Процент надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе

Говорить о соотношении уровня оплаты труда федеральных служащих с уровнем оплаты труда в иных структурах государственной службы, в том числе на региональном уровне, достаточно сложно, поскольку оплата труда служащих на региональном уровне зависит от финансового состояния того или иного субъекта РФ. Однако имеются официальные данные, что уровень оплаты труда служащих в регионе (Тюменская область) в несколько раз выше уровня оплаты труда федеральных служащих.

Политику развития и обучения персонала можно охарактеризовать через дополнительное профессиональное образование и работу с кадровым резервом.

Профессиональное развитие гражданского служащего направлено на повышение и поддержание уровня квалификации, который необходим для качественного исполнения обязанностей. В течение всего периода прохождения гражданской службы должно осуществляться профессиональное развитие служащего (рис. 3 на стр. 232).

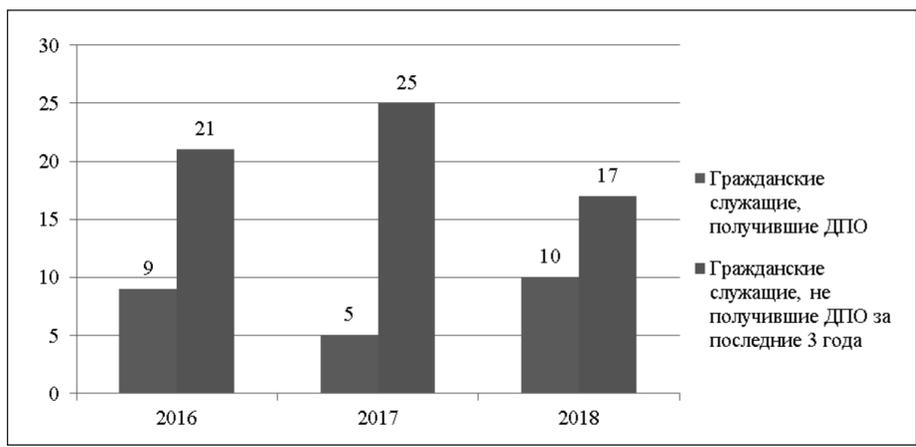


Рис. 3. Сведения о дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих в Управлении Росприроднадзора по Тюменской области за 2016–2018 гг.

Решение представителя нанимателя является основанием направления служащего на мероприятия по профессиональному развитию, кроме того, основаниями могут выступать результаты аттестации, назначение служащего на иную должность гражданской службы, а также поступление гражданина на гражданскую службу впервые [12].

Кадровый резерв формируется на конкурсной основе, то есть с применением описанной технологии конкурса в два этапа, поскольку, согласно закону о гражданской службе, вакантные должности могут замещаться из кадрового резерва [13] (рис. 4).

Включение служащих или граждан в кадровый резерв госоргана осуществляется с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть впоследствии назначены.

Для каждого резервиста начальником отдела, в котором он состоит, разрабатывается и утверждается план индивидуальной подготовки на каждый год, с отметкой об успешном (неуспешном) прохождении подготовки. Данный план состоит из блоков теоретической, самостоятельной и практической подготовки [14].

Политику благосостояния и трудовых отношений можно охарактеризовать через социально-психологический климат в коллективе, тип организационной культуры, стиль управления, а также социальные блага, предоставляемые государственным служащим.

Политику благосостояния и трудовых отношений можно охарактеризовать через социально-психологический климат в коллективе, тип организационной культуры, стиль управления, а также социальные блага, предоставляемые государственным служащим.

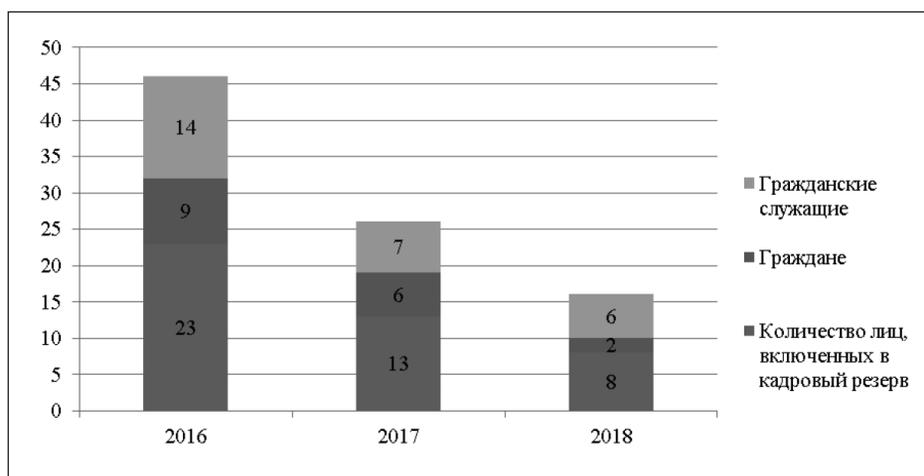


Рис. 4. Сведения о формировании кадрового резерва в Управлении Росприроднадзора по Тюменской области в 2016–2018 гг.

Тип организационной культуры в Управлении Росприроднадзора по Тюменской области — иерархический, который может быть охарактеризован наличием механизмов, правил, инструкций, авторитетом должности, иерархией, дисциплиной и порядком.

Относительно политики благосостояния выделим, что, согласно Постановлению Правительства РФ от 27.01.2009 № 63, федеральные гражданские служащие имеют право на получение единовременной субсидии на приобретение жилого помещения в порядке очереди. Однако стоит учитывать, что правом на получение обозначенной субсидии могут воспользоваться служащие, имеющие стаж госслужбы более 3 лет, если площадь, на которой они

проживают, не превышает в расчетах 15 м<sup>2</sup> на одного проживающего в данном помещении. Кроме того, имеется преимущественное право на получении субсидии многодетным семьям [15].

### Результаты

Проанализировав основные направления реализации кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации, нельзя не обозначить рост текучести кадров, который может быть связан с такими аспектами, как низкая оплата труда государственных гражданских служащих на федеральном уровне управления, увеличение объема работ, зон ответственности.

В государственном секторе наблюдается внедрение различных механизмов работы, усовершенствование законодательных баз в разных областях деятельности, которые ведут к долгому переходному периоду к новой работе. Зачастую субъект рынка труда оказывается не готов к каким бы то ни было изменениям.

Кроме того, управление кадровым резервом требует более эффективной работы, поскольку граждане, включенные в кадровый резерв государственного органа, по истечении времени более не испытывают потребности в трудоустройстве, однако не имеют возможности добровольного выхода из кадрового резерва. Таким образом, создается иллюзия «полного и рабочего» кадрового резерва. Следовало бы пересмотреть законодательную составляющую в таком аспекте, как «исключение из кадрового резерва по истечении определенного времени».

Следует отметить, что присутствует рост показателя гражданских служащих, повышавших профессиональное образование. На государственной гражданской службе дополнительное профессиональное образование осуществляется централизованно и преимущественно в Российской академии народного хозяйства и государственной гражданской службы Российской Федерации при Президенте РФ. Рост такого показателя укрепляет законодательное положение о том, что «гражданский служащий должен повышать свой уровень образования непрерывно в течение прохождения государственной гражданской службы».

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Щукина Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование. Воронеж, 2011. 120 с.
2. Антошина Н. М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы (от прошлого к настоящему) // Власть. 2009. № 12. С. 31–34.
3. Новокрещенов А. В. Государственная кадровая политика. Новосибирск : СИУ РАНХиГС, 2014. 225 с.
4. Зуденков С. А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию // Вестник ГУУ. 2018. № 9. С. 17–21.
5. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law;n=48601;req=doc#08048258657896687>
6. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/187829/>
7. Указ Президента РФ от 21.09.2008 № 1394 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы». URL: <http://base.garant.ru/193936/#friends>
8. Указ Президента РФ от 03.05.2012 № 572 (с изм. от 16.11.2012) «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы». URL: <http://base.garant.ru/70170090/>
9. Указ Президента РФ от 17.10.2013 № 781 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_153330/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153330/)
10. Васильева Е. А. Управление персоналом государственной гражданской службы: учебник. СПб. : Астерион, 2017. 310 с.
11. Вечер Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учеб. пособие. Минск : Высшая школа, 2013. 352 с.
12. Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/190414/>
13. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа». URL: <http://base.garant.ru/71620518/>
14. Носова И. А. Кадровая политика и кадровая работа на государственной гражданской службе // Аллея науки. 2017. Т. 2. № 10. С. 47–59.
15. Постановление Правительства РФ от 27.01.2009 № 63 (ред. от 26.10.2017) «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения». URL: <http://base.garant.ru/12164950/>

В настоящий момент происходит процесс развития Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ, что означает переход всех конкурсных процедур по поступлению на гражданскую службу в электронный формат. Это общая база кандидатов, готовых к замещению должностей государственной гражданской службы. Таким образом, процесс станет автоматизированным для всех сторон конкурсной процедуры, а у граждан сформируется более полное и систематизированное понятие о поступлении на службу.

В течение ближайших лет грянет массовое сокращение гражданских служащих, в частности осуществляющих деятельность бухгалтерского учета и управления кадрами. Данные функции будут переданы в Федеральное казначейство РФ с целью оптимизации процессов, однако пока трудно представить данные изменения и тем более оценить, насколько такое решение будет эффективным.

## Выводы, заключение

Государственная гражданская служба на рынке труда выступает отдельным субъектом рынка труда, поскольку наравне с коммерческими структурами является местом трудоустройства граждан. Однако здесь правила иные, регулирующие более жесткой законодательной базой на разных этапах движения гражданских служащих, начиная с поступления на службу, развития потенциала служащих, оплаты труда, заканчивая выбытием со службы и пенсионным обеспечением по выслуге лет.

## REFERENCES

1. Shchukina T. V. Personnel policy in the system of state civil service of the constituent entities of the Russian Federation: conceptual approaches and administrative and legal regulation. Voronezh, 2011. 120 p. (In Russ.).
2. Antoshina N. M. Principles of state personnel policy in the sphere of public service (from past to present). *Power*, 2009, no. 12, pp. 31–34. (In Russ.).
3. Novokreshchenov A. V. State personnel policy. Novosibirsk SIU RANEPА, 2014. 225 p. (In Russ.).
4. Zudenkova S.A. Personnel policy of a state body: approaches to the formation. *Vestnik Universiteta*, 2018, no. 9, pp. 17–21. (In Russ.).
5. Federal Law “On the state civil service of the Russian Federation” dated 07.27.2004 No. 79-FZ. (In Russ.). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=law;n=48601;req=doc#08048258657896687>
6. Presidential Decree dated February 1, 2005 No. 112 “On the competition for the vacant position of the civil service of the Russian Federation”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/187829/>
7. Presidential Decree dated 21.09.2008 No. 1394 “On the increase in salaries of the monthly allowance of persons replacing posts of the federal state civil service”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/193936/#friends>
8. Presidential Decree dated 03.05.2012 No. 572 (as amended on November 16, 2012) “On increasing the monthly salaries of individuals replacing posts of the federal civil service”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/70170090/>
9. Presidential Decree dated 17.10.2013 No. 781 “On increasing the salaries of the monthly allowance of persons replacing posts of the federal state civil service”. (In Russ.). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_153330/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153330/)
10. Vasilyeva E. A. Civil service personnel management. Saint Petersburg, Asterion Publ., 2017. 310 p. (In Russ.).
11. Evening L. S. State personnel policy and public service. Minsk, Vysshaya Shkola Publ., 2013. 352 p. (In Russ.).
12. Presidential Decree dated 28.12.2006 No. 1474 (as amended on 03.08.2015) “On additional professional education of civil servants of the Russian Federation”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/190414/>
13. Presidential Decree dated March 1, 2017 No. 96 “On the approval of the Regulations on the personnel reserve of the federal government body”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/71620518/>
14. Nosova I. A. Personnel policy and personnel work in the civil service. *Alley of science*, 2017, 2(10), pp. 47–59. (In Russ.).
15. Resolution of the Government of the Russian Federation dated January 27, 2009 No. 63 (as amended on 10.26.2017) “On granting a one-time subsidy for the purchase of residential premises to federal state civil servants”. (In Russ.). URL: <http://base.garant.ru/12164950/>

**Как цитировать статью:** Данилюк А. А., Безументова Е. Г. Особенности реализации кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 2 (47). С. 228–234. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.259.

**For citation:** Danilyuk A. A., Bezumentova E. G. The features of implementation of personnel policy in the civil service of the Russian Federation. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2, pp. 228–234. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.259.