населения Администрации Волгоградской области в соответствии со статьей 7.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с учетом Концепции федеральной целевой программы «Юг России (2008-2012 годы)», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2007 г. № 754-р, Программы социально-экономического развития Волгоградской области до 2010 года, одобренной решением коллегии Администрации Волгоградской области от 25 декабря 2007 г. № 6/18, а также Стратегии социально-экономического развития Волгоградской области до 2025 года, одобренной решением коллегии Администрации Волгоградской области от 30 января 2007 г. № 1/1.

В ходе реализации данной программы планируется осуществить целый комплекс мероприятий, позволяющих создать механизм обеспечения предприятий Волгоградской области кадрами, удовлетворяющими требованиям работодателей, значительно снизить риск невостребованности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, привести номенклатуру профессий областной системы профессионального образования в соответствие с потребностями предприятий и организаций региона, повысить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Как видим, в Волгоградской области на региональном уровне довольно активно осуществляется совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов формирования системы управления трудовыми ресурсами и их развития.

Лукаш Антон Иванович,
управляющий делами
Волгоградского института бизнеса
E-mail: meon_nauka@mail.ru

Об актуальных практических проблемах правового регулирования государственной службы и кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти
Problems of Legal Regulations of State Service and Personnel Policy in the System of Federal Executive Authority

Автор анализирует состояние правового регулирования кадровой политики в Российской Федерации, предлагает пути решения управленческих проблем в работе с кадрами.

The author analyses the legal regulations of personnel policy in the Russian Federation and proposes the ways of solution of management problems in the work with personnel.

Ключевые слова: управление, государственная служба, закон, кадры, анализ.

Практика реформирования системы государственного управления в России показывает наличие комплекса проблем в сфере нормативно-правового обеспечения государственной службы и кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти, к которым, в первую очередь, относятся:

неразработанность на федеральном уровне правового статуса кадровой политики и отсутствие действенных социальных механизмов ее реализации;

недостаточный социальный статус федеральных государственных гражданских служащих (далее по тексту – государственные служащие);

несовершенство нормативного обеспечения кадровых технологий, которые, как правило, не содержат конкретных и определенных процедур или сложны в практическом применении ввиду высокой трудоемкости;

доминирование авторитарно-бюрократической организационной культуры, что определяет ориентацию служебной деятельности на исполнение административных предписаний, промежуточную деятельность, а не на результат.

О понимании указанных проблем руководством страны свидетельствует то, что реформа государственной службы – единственное направление административной реформы, по которому

Президентом России утверждена специальная Концепция, где определено, что кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы. Приоритетными направлениями реализации кадровой политики определены формирование эффективного механизма подбора состава государственных служащих и работы с ними; повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих; совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих.[7]

Во исполнение данной Концепции Указом Президента от 19 ноября 2002 г. № 1336 утверждена также Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 гг.)» (срок реализации программы продлен на 2006–2007 годы Указом Президента РФ от 12.12.2005 № 1437), которой предусмотрены главные направления реформирования:

- разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации в целях оптимизации состава государственных служащих;
- формирование системы управления государственной службой Российской Федерации;
- выработка мер по совершенствованию оплаты труда государственных служащих;
- создание комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы Российской Федерации (принимаемые нормативно-правовые акты по замыслу разработчиков реформы должны обеспечить единый подход к правовому регулированию и организации государственной и муниципальной службы, совершенствованию системы оплаты труда).

Однако после издания указанных документов понятие «кадровая политика» из официальных нормативно – правовых документов исчезло.

27 мая 2003 года принят Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ (далее по тексту – Закон о системе госслужбы), определивший систему государственной службы и ее виды, а 27 июля 2004 года – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ (далее по тексту – Закон о гражданской службе), где введен термин «кадровая работа» (ст. 44). В указанных актах положения, предусмотренные Концепцией реформирования государственной службы, отражены следующим образом.

В Законе «О системе госслужбы»:

- формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается (п. 1 ст. 11): созданием кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы, эффективным использованием кадрового резерва; развитием профессиональных качеств государственных служащих; оценкой результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена; созданием возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих; использованием современных кадровых технологий; применением образовательных программ и государственных образовательных стандартов;
- введены отсылочные нормы (п. 2, 3, 4 ст. 11): о порядке поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей на конкурсной основе и не только; о подготовке граждан для прохождения государственной службы; о переподготовке, повышении квалификации и стажировке;

---

[7] Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утверждена Президентом РФ 15.08.2001 г. ПР-1496 // Сборник нормативных правовых актов по вопросам государственной службы и кадровой политики. М., 2003.

– определены виды кадрового резерва (ст. 17): федеральный; в федеральном государственном органе; субъекта Российской Федерации; в государственном органе субъекта российской Федерации.

2. В Законе о гражданской службе:

– принципы формирования кадрового состава гражданской службы (ст. 60): назначение на должность с учетом заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств; совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих;
– приоритетные направления формирования кадрового состава гражданских служащих: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития (ст. 61, 62, 63, 14, 44, 49); содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе (ст. 44., 14, 49); ротация государственных служащих (ст. 28, 44); формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование (ст. 64, 44); оценка результатов профессиональной служебной деятельности посредством проведения аттестации и квалификационного экзамена (ст. 48, 49, 44); применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении (ст. 22, 27, 44).

Указанные законы содержат нормы отсылочного характера, механизм их реализации по замыслу разработчиков должен содержаться в подзаконных актах. В связи с этим Ю. Н. Старилов отмечает: «Критическому обсуждению подлежит сама концепция и идеология нормативной модели системы российской государственной службы, отсутствие в упомянутом Законе (О гражданской службе) логики регулирования государственно-служебных отношений, противоречивость используемых в Законе категорий, неясность многих положений, возложение «необоснованной надежды» на будущие законодательные акты, ибо законодатель связывает перспективное развитие государственной службы с принятием в будущем многочисленных законов и иных нормативных правовых актов»[8]. Ряд документов уже принят[9], но многие акты, содержащие конкретизирующие нормы, в том числе основополагающего характера (о резерве, о соответствии классных чинов воинским и специальным званиям, о комиссии по урегулированию конфликтов интересов и т.д.), до настоящего времени не разработаны,

---

[8] Старилов Ю. Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Информационно-справочная система «Консультант+». С. 7.

[9] См.: Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 40. Ст. 4017; Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110 [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 437; Указ Президента Российской Федерации «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 1 февраля 2005 г. № 111 [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 438; Указ Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 112 [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 439; Указ Президента Российской Федерации «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 1 февраля 2005 г. № 113 [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 440; Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» [Текст] // СЗ РФ. 2005. № 23. Ст. 2242; Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» [Текст] // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч., ст. 3459).

отсутствуют и федеральные законы о военной и правоохранительной службе. Согласно мнению А. Ф. Ноздрачева, «…предстоит еще принять около 8 федеральных законов (в том числе ряд законов о видах государственной службы), более 20 указов Президента Российской Федерации… 15 постановлений Правительства Российской Федерации… изменены будут и ведомственные акты»[10].

С целью определения эффективности реализации кадровой политики, которая в данных условиях правовой неопределенности выступает, своего рода, латентным феноменом социального управления, представляется необходимым проанализировать практические вопросы ее нормативно – правового регулирования.

В статье 9 Закона о гражданской службе устанавливается четырехзвенная система категорий должностей: 1) руководители; 2) помощники (советники); 3) специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий; 4) обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Данная классификация породила серьезнейшую проблему психологического и организационного порядка: разделение, на наш взгляд, искусственное, гражданских служащих на «основных» и «не основных» с отнесением, при этом гражданских служащих, выполняющих такие важнейшие функции управления, как организационные и информационные, к обеспечивающим специалистам.

Одновременно неопределенность формулировок породила сложности в квалификации понятий «профессиональное обеспечение» выполнения государственными органами установленных задач и функций (для специалистов) и «иное обеспечение» деятельности государственных органов (для обеспечивающих специалистов).

Вступивший с 01 февраля 2005 года в действие Закон о гражданской службе устанавливает следующее:

- (ст. 2) Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации (далее также – гражданский служащий).
- (ст. 3) Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также – гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее – граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также – должности гражданской службы).

При этом «запускным» механизмом, включающим всю систему нормативно-правовых актов о государственной службе, является Указ Президента России о денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих, без издания которого невозможны:

1. Применение квалификационных требований к должностям гражданской службы об образовании (ст. 12 ФЗ О государственной гражданской службе) и стаже государственной гражданской службы[11];

---

[10] См.: Административная реформа: решения и проблемы: Научно-практическое пособие // Под. ред. С. Е. Нарышкина, Т. Я. Хабриевой. М.: Юридическая фирма «Контракт», Инфра, 2006; Информационно-справочная система «Консультант+». С. 29.

[11] Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ. 2005. № 40. Ст. 4017.

2. реализация важнейших кадровых технологий - квалификационного экзамена и аттестации, так как они применимы к лицам, замещающим должности государственной гражданской службы.

Отметим, что данный Указ[12] введен в действие с 1 августа 2006 года, то есть спустя полтора года после вступления в силу Закона о гражданской службе.

Серьезные проблемы создает применение в практике Указа о квалификационных требованиях, которым установлена необходимость наличия стажа работы по специальности не менее трех лет для замещения самой работающей группы должностей – старшей. Ввиду отсутствия нормативных документов, «привязывающих» специализацию по должностям государственной гражданской службы к специальностям, получаемым в учреждениях профессионального образования, нет определенности, периоды работы на каких должностях включать в данный вид стажа. Если принимать в данном случае прямое соответствие специальности роду выполняемых функций, то социальная база комплектования уменьшится на порядок. Приведем пример: для укомплектования должности специалиста в отделе делопроизводства необходимо искать человека, имеющего диплом по специальности «документоведение», для работника кадровой службы – «управление персоналом», а какое образование необходимо для сотрудников организационно-контрольных подразделений, вообще непонятно.

Предъявляемые требования делают невозможным реализацию одного из самых эффективных способов повышения качества федеральной государственной гражданской службы – привлечение молодых, энергичных и образованных выпускников высших учебных заведений с гарантией быстрого служебного роста при условии качественной и эффективной работы. Теперь, не имея стажа работы, представители данной социальной группы могут претендовать только на замещение младшей группы должностей категории «обеспечивающие специалисты» с наименованием «специалист 1, 2 или 3 разряда» и весьма невысоким денежным содержанием. При этом ввиду выполняемых обеспечивающих функций, пребывание в течение трех лет на данной должности не дает формальных оснований для назначения на следующие вышестоящие должности категории «специалисты» старшей группы, где предусмотрена экспертная деятельность, что прямо закреплено в наименовании: «специалист - эксперт», «ведущий специалист - эксперт» и т.д. Данное обстоятельство также обуславливает невозможность при отсутствии (отпуске, болезни, командировке) специалистов старших и ведущих групп должностей временного назначения или возложения обязанностей на обеспечивающих специалистов младшей группы ввиду их несоответствия квалификационным требованиям, что на практике приводит к возложению дополнительной нагрузки без издания приказа и соответствующей оплаты.

Кроме этого, дополнительным фактором, снижающим социальную мобильность в системе государственной службы, является жесткое соответствие классных чинов замещаемой группе и категории должностей. Например, если государственный служащий замещает должность специалиста 1 разряда, то, вне зависимости от качества его служебной деятельности, пределом по замещаемой должности является только классный чин «секретарь государственной гражданской службы 1 класса», а для дальнейшего повышения в чине необходимо назначение на вышестоящую должность.

В соответствии с требованиями Закона о государственной гражданской службе (ст. 22) и Указа Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 112 установлено, что поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской

---

[12] Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» [Текст] // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч., ст. 3459).

службы осуществляется по результатам конкурса. Законодателем дан исчерпывающий перечень условий, когда конкурс не проводится (п. 2 ст. 22 Закона о гражданской службе), к которым относятся назначения на должность на условиях срочного контракта или из состава резерва, на младшие должности или должности, по которым необходим допуск к государственной тайне, а также в случае предложения должностей в рамках сокращения должностей и ликвидации государственного органа или при невозможности исполнения обязанностей по состоянию здоровья. Во всех остальных случаях должен быть проведен конкурс.

На практике это означает проведение конкурса в условиях постоянной текучести кадрового состава в пределах 15–17% ежегодно при систематических реорганизациях структур территориальных органов федеральной исполнительной власти, что влечет за собой упразднение одних подразделений и создание других с необходимостью нового назначения государственных служащих (2005–2006 годы показали, что в данных условиях движению подвергается от 40 до 60% личного состава).

Опыт показывает, что при соблюдении всех требований, установленных нормативно-правовыми актами, на укомплектование вакансии уходит от 1,5 до 2 месяцев, то есть порядка 55–75% должностей ежегодно в течение указанного времени не будут замещены реально действующими сотрудниками с соответствующим перераспределением нагрузки.

При этом существует перспектива судебных споров с лицами, конкурсная заявка которых не удовлетворена. Сложности и непредсказуемость для государственного органа исхода такого спора обусловлены отсутствием нормативно определенных технологий отбора на государственную службу, квалификационных требований применительно к функциональной составляющей профессиональной деятельности и, соответственно, четких формально определенных критериев для оценки качеств кандидата и принятия решения о назначении на должность или отказе в таком назначении.

Решение указанных выше проблем возможно путем формирования резерва на конкурсной основе, но и тут имеются проблемы правового характера, так как резерв должен формироваться с учетом Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации. Данный реестр не ведется, так как нет соответствующих нормативных документов, при этом федеральный нормативный акт, утверждающий положение о кадровом резерве на гражданской службе, до настоящего времени не издан. Отметим при этом следующее обстоятельство. В системе федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации работают около 500 тыс. человек, следовательно, при формировании резерва на конкурсной основе на каждую должность или для проведения конкурса будет задействовано не менее 1 миллиона граждан России.

Достаточно серьезные вопросы возникают при проведении аттестации и квалификационного экзамена, так как методика оформления необходимых документов носит описательный характер, что при отсутствии критериев оценки приводит к субъективности и сложности юридической фиксации принятых решений. Для реализации указанных кадровых технологий кадровым службам необходимо последовательно, в строго установленные сроки провести ряд юридически значимых и комплексных организационных действий: сформировать комиссию; обеспечить представление необходимых документов; проверить данные документы, исправив ошибки; соблюсти процедуру оповещения участников и членов комиссии; документально зафиксировать результаты заседания с последующим ознакомлением под роспись всех заинтересованных лиц, что в условиях массовости представляется весьма проблематичным.

Приведу только один пример: последовательность действий после проведения аттестационной комиссии, когда секретарю (работнику кадровой службы) в краткие и строго определенные сроки необходимо:

- ✓ подготовить протокол заседания комиссии и аттестационные листы в отношении каждого аттестуемого, отразив в юридически корректном виде все вопросы, полученные на них ответы и принятое решение по существу дела;

- ✓ подписать данные документы у всех членов аттестационной комиссии, в состав которой входят, как правило, от 8 до 12 государственных служащих, от 2 до 4 независимых экспертов, работающих в других организациях, начальники структурных подразделений, в которых осуществляют служебную деятельность аттестуемые;
- ✓ ознакомить с аттестационными листами самого аттестуемого (отметим, что, как правило, не менее 40% государственных служащих, чья подпись необходима, осуществляют служебную деятельность в отдаленных территориальных подразделениях, а механизма урегулирования споров в случае несогласия государственных служащих с представленными в отношении них отзывами или подготовленными аттестационными листами нет);
- ✓ представить документы руководителю;
- ✓ разместить аттестационные листы в соответствующие личные дела, пронумеровав и подшив их.

Очевидно, что полное, оперативное и неформальное выполнение указанных выше действий требует от работников кадровых подразделений не только высокого профессионализма, правовых знаний, но и мощного организационного потенциала, высокого авторитета кадровой службы в соответствующем государственном органе.

В указанной выше Концепции реформирования государственной службы предусматривалось, что «кадровая политика «в системе государственной службы реализуется путем применения современных кадровых технологий при возрастании роли и ответственности кадровых служб государственных органов». Однако практика показывает несоответствие статуса структурных подразделений по вопросам государственной службы и кадров (кадровые службы) уровню возложенной ответственности, отсутствие у них организационной самостоятельности, что при большом объеме рутинной работы определяет низкую привлекательность данного вида деятельности и приводит к «вымыванию» профессионалов.

По данным исследований, около 40% руководителей государственных органов недооценивают работу кадровых служб, примерно столько же экспертов расценивают статус кадровых служб как недостаточный[13].

В ходе тестирования государственных служащих – руководителей по тематике «Кадровые службы органов государственной власти»[14] профессионализм кадровой службы в своем государственном органе оценили как неудовлетворительный 44,3% респондента при 35% положительных отзывов.

Отдельно следует отметить, что до настоящего времени отсутствует важнейший системообразующий фактор кадровой политики – специальный субъект - федеральный государственный орган по управлению государственной службой, к ведению которого законодатель относит такие принципиально важные направления организации государственной службы, как координация деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирование и использование кадрового резерва, осуществление вневедомственного контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, утверждение примерных должностных регламентов и т.д. Сегодня задачи и функции данных органов до их образования законодателем возложены на государственные органы (см. ч. 6 ст. 71 Закона о гражданской службе), что приводит к дроблению и распылению управленческого воздействия, отсутствию единого центра профессиональной разработки необходимых документов и невозможности формирования единообразной практики применения норм законодательства о государственной службе.

---

[13] Турчинов А. И. Проблемы формирования системы управления государственной службой // Государственная служба. 2006. № 3 (41). С. 20.

[14] Реформирование государственной службы Российской Федерации. М., 2005. С. 59.

Завершая анализ, необходимо отметить, что Распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 января 2006 г. № 38-р утверждена Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы).

Данным документом предусмотрено создание условий для развития кадрового потенциала государственной гражданской службы, ее функционирования как единой эффективной, мобильной и прозрачной системы государственного управления, в том числе в части:

- внедрения современных форм учета и оценки служебной деятельности, способствующих формированию высокопрофессионального кадрового состава на конкурсной основе;
- создания эффективных механизмов продвижения и ротации кадров, обеспечивающих условия труда и вознаграждение гражданских служащих в соответствии с выполняемой деятельностью.

При этом в программе упоминаются такие виды политики, как налоговая, экономическая, экологическая, технологическая, кластерная, фискальная, антимонопольная, конкурентная, внешнеэкономическая, торговая, региональная, федеральная, миграционная, однако термин «кадровая политика» по-прежнему отсутствует.

Таким образом, представляется по итогам проведенного анализа сделать следующие выводы.

Принятые законы и подзаконные акты, указанные выше, в целом позволяют говорить о создании системы нормативно-правового обеспечения государственной службы и кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти.

Однако правовая неопределенность понятия «кадровая политика», отсутствие нормативно определенного статуса субъектов ее реализации, а также пробельность законодательства, его неполное соответствие реалиям не позволяют обеспечить целостного и комплексного правового регулирования кадровых процессов.

Необходимо также отметить положительные предпосылки, наличие которых позволяет прогнозировать позитивную динамику развития процессов в сфере реализации кадровой политики:

- качественные характеристики кадрового состава государственных служащих в части образовательного уровня и возрастных показателей, предполагающие осознанность и адекватность кадрового корпуса, потенциально позволяющие осуществлять эффективные управленческие воздействия;
- высокая степень понимания государственными служащими природы кадровой политики как стратегии и тактики социального управления;
- наличие большого количества государственных служащих, ориентированных на развитие профессиональных качеств и имеющих большой мотивационный потенциал;
- развитие организационной культуры современного типа, основанной на коммуникативных формах социально-нормативного регулирования с включением мотивационной сферы государственных служащих.

С целью закрепления указанных положительных тенденций на федеральном уровне необходимо принятие следующих неотложных мер:

1. Придание кадровой политике официального правового статуса с изданием Указа Президента Российской Федерации об утверждении Концепции реализации кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти, закрепляющей приоритеты, принципы, цели, задачи, функции, статусы субъектов, понятийный аппарат и основные положения социально-нормативного регулирования кадровой политики.
2. Издание Указа Президента Российской Федерации о создании федерального органа управления государственной службой с отнесением к предмету ведения следующих функций:
   - разработка, координация и контроль кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти;

- организационно-методическое обеспечение деятельности кадровых служб, в том числе по вопросам формирования системы управления профессионализмом, развития управленческой, организационной и правовой культуры государственных служащих.

3. Внесение изменений в Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 года № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» в части увеличения ежемесячного поощрения государственным служащим территориальных органов в размере не менее чем от 4 до 8 окладов с соответствующей дифференциацией в зависимости от замещаемой должности, что позволит преодолеть разрыв в оплате труда между федеральными государственными служащими и государственными служащим иных уровней и ветвей власти, а также муниципальными служащими.
4. Издание нормативно-правовых актов федерального значения (указов Президента, постановлений Правительства Российской Федерации), регламентирующих вопросы предоставления гарантий федеральным государственным гражданским служащим в части пенсионного обеспечения, здравоохранения, социального страхования, защиты жизни и здоровья при исполнении служебных обязанностей, соответствующих уровню ответственности и высоких предъявляемых требований к профессиональным качествам.
5. Издание указов Президента Российской Федерации, предусмотренных федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ: о комиссии по урегулированию конфликта интересов на государственной службе, об утверждении Положения о резерве кадров, о соответствии квалификационных разрядов, воинских и специальных званий классным чинам государственной службы; званий.
6. Предоставление руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти права утверждения штатного расписания в пределах фонда оплаты труда и в соответствии со структурой, утвержденной вышестоящим органом (федеральным министерством, службой или агентством).
7. Внесение изменений в Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» в части установления требований о необходимости наличия для замещения должностей государственной гражданской службы старшей группы стажа работы по специальности или стажа государственной гражданской или муниципальной службы не более одного года (вместо трех лет стажа работы только по специальности).
8. Разработка и нормативное закрепление в актах федерального уровня механизмов формирования кадрового состава, оценки результатов служебной деятельности, общих квалификационных требований к специализации для замещения должностей государственной службы.

Реализация указанных мер позволит придать процессам в сфере кадровой политики управляемый характер, обеспечив возможности гибкого и мобильного правового регулирования, предотвратив опасность деградационных процессов, связанных с «вымыванием» профессионалов из состава кадрового корпуса федеральных государственных гражданских служащих.