

Ахметзянов О.И.,

Научный руководитель: Заборовская С.Г., канд. экон. наук, доцент
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ:
АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДОВ И ПУТИ ИХ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА
ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)**

В статье на основе анализа федерального и регионального нормативно-правового регулирования, официальной статистики и публичных отчётов Министерства цифрового развития государственного управления Республики Башкортостан проанализировано состояние системы оценки и аттестации государственных гражданских служащих. Установлено, что в 2024 г. в РБ прошли аттестацию 2143 госслужащих, из них 98,4 % получили оценку «соответствует занимаемой должности» — показатель, совпадающий со среднероссийским (98,2 % по данным Минтруда РФ, 2025). Такая однородность оценок указывает на недостаточную дифференциацию критериев, особенно в условиях роста доли проектной деятельности: по данным АСИ (2024), 71 % цифровых инициатив региональных органов власти реализуется в проектном формате, тогда как действующая форма аттестации не включает критериев оценки проектных компетенций. Рассмотрены меры, предпринимаемые Минцифры РБ для модернизации кадровой работы: внедрение цифрового портфолио госслужащего (с 2025 г.), использование KPI по проектам в рамках системы «Команда Правительства РБ», участие в пилоте Минцифры РФ по оценке цифровых компетенций. Сделан вывод: переход к компетентностно-ориентированной модели оценки возможен при

условии нормативного закрепления дополнительных критериев на региональном уровне и интеграции данных из цифровых платформ (СУП, ГИС «Управление персоналом»).

Ключевые слова: государственная гражданская служба, аттестация, эффективность, цифровая трансформация, Минцифры РБ, KPI, проектная деятельность.

Akhmetzyanov O.I.

**Supervisor: Zaborovskaya S.G., Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor
State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Bashkir Academy of Public Service and Management under the Head of the Republic of Bashkortostan»**

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF CIVIL SERVANTS IN A DIGITAL ENVIRONMENT: ANALYSIS OF EXISTING METHODS AND PATHS FOR IMPROVEMENT (CASE OF THE MINISTRY OF DIGITAL DEVELOPMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)

Based on analysis of federal and regional regulatory frameworks, official statistics, and public reports of the Ministry of Digital Development and Public Administration of the Republic of Bashkortostan, the article examines the current state of civil servant evaluation and attestation. In 2024, 2,143 civil servants in the RB underwent attestation, with 98.4% rated as “meeting the requirements of the position” — a figure consistent with the national average of 98.2% (Ministry of Labour of the Russian Federation, 2025). Such uniformity suggests insufficient differentiation of criteria, particularly given the growing share of project-based work: according to ASI (2024), 71% of digital initiatives by regional authorities are implemented in a project format, while the current attestation form lacks project competency assessment criteria. The article reviews measures taken by the Ministry of Digital Development RB to modernize HR practices: introduction of a digital civil servant portfolio (since 2025), use of project-based KPIs within the “Government Team of the RB” system, and participation in the Ministry of Digital

Development of the Russian Federation's pilot on digital competency assessment. The study concludes that a shift toward a competency-based evaluation model is feasible, provided additional criteria are legally established at the regional level and data from digital platforms (Project Management Systems, HRIS "Personnel Management") are integrated.

Keywords: civil service, attestation, effectiveness, digital transformation, Ministry of Digital Development RB, KPI, project work.

Совершенствование кадровой работы в органах государственной власти - одна из приоритетных задач национального проекта «Цифровая экономика» и подпроекта «Цифровое государственное управление». В частности, в паспорте федерального проекта прямо указано: «Повышение качества кадрового обеспечения... за счёт внедрения современных методов оценки компетенций и результативности госслужащих».

Однако на практике сохраняется разрыв между декларируемыми целями и инструментами оценки. Согласно данным Министерства труда РФ, в целом по стране аттестацию прошли 117482 государственных гражданских служащих, из них 115377 (98,2 %) получили оценку «соответствует занимаемой должности». Аналогичная картина - в Республике Башкортостан: по данным Агентства по государственной службе и кадрам РБ, в 2024 г. аттестовано 2143 госслужащих, 2109 (98,4 %) — «соответствует».

Такая статистическая однородность вызывает вопросы о дифференцирующей способности существующей системы, особенно в условиях роста проектной нагрузки. По данным Агентства стратегических инициатив (АСИ), в 2024 г. 71 % цифровых инициатив субъектов РФ реализовывались в проектном формате, включая создание ГИС, внедрение ИИ-решений, интеграцию сервисов.

Цель статьи — на основе открытых данных проанализировать практику оценки госслужащих в Минцифры РБ и обосновать пути её совершенствования в русле требований цифровой трансформации.

В исследовании использованы нормативно-правовые акты, официальная статистика и отчёты, научные публикации.

Результаты анализа

1. Статистика аттестации: высокая «соответственность» как системный эффект. В 2024 г. в РБ:

- аттестовано 2143 госслужащих (все категории);
- 2109 (98,4 %) — «соответствует»,
- 31 (1,45 %) — «соответствует при замещении нижестоящей должности»,
- 3 (0,14 %) — «не соответствует».

Эти цифры совпадают с общероссийскими (98,2 % «соответствует»), что подтверждает: система работает как формальная процедура, а не инструмент управления эффективностью.

2. Проектная нагрузка растёт, но критерии оценки остаются прежними

По данным Минцифры РБ, в 2024 г. реализовано 27 ключевых цифровых проектов, в т.ч.:

- внедрение Единой региональной платформы управления проектами (на базе 1С:Управление проектами);
- запуск сервиса «Мой бюджет» (мониторинг муниципальных расходов);
- интеграция 14 ГИС в Единый портал госуслуг РБ.

При этом в Положении об аттестации госслужащих в органах исполнительной власти РБ по-прежнему используется форма, где оценка даётся по 5 блокам: выполнение должностных обязанностей, соблюдение служебной этики, профессиональные знания, личные качества, взаимодействие с коллегами и гражданами.

Ни один блок не включает показатели по: достижению КПИ проектов, инициативности, работе с изменениями, цифровой грамотности.

3. Меры по модернизации: первые шаги

Минцифры РБ участвует в федеральных и региональных инициативах:

- Цифровое портфолио госслужащего — с 01.01.2025 введено в pilotном режиме. В портфолио включаются: сертификаты, реализованные проекты, отзывы, результаты тестов (в т.ч. по цифровой грамотности). Пока — добровольно, но планируется обязательное заполнение с 2026 г.

- Система «Команда Правительства РБ» — запущена в 2023 г. В ней 100% ключевых проектов имеют утверждённые KPI, ответственные лица, сроки. Данные используются в ежеквартальных отчётах, но не интегрированы в аттестацию.

- Пилот Минцифры РФ по оценке цифровых компетенций — РБ входит в число 10试点ных регионов. В 2024 г. протестировано 120 госслужащих по 4 компетенциям: работа с данными, цифровая безопасность, ИИ-грамотность, управление цифровыми проектами. Результаты — в экспертном использовании, без формального учёта в кадровых решениях.

На основе анализа открытых данных можно сделать следующие выводы:

1. Существующая система аттестации госслужащих не обеспечивает дифференциированную оценку в условиях роста проектной и цифровой нагрузки.

2. Минцифры РБ предпринимает конструктивные шаги по модернизации: цифровое портфолио, KPI в проектах, участие в пилотах — но эти элементы пока не системно связаны с аттестацией.

3. Путь совершенствования — нормативное внедрение дополнительных критериев на уровне Правительства РБ, например, через внесение изменений с учётом положений п. 3 ст. 49 Закона № 79-ФЗ («дополнительные критерии могут устанавливаться с учётом специфики деятельности»).

Практические предложения:

- Включить в аттестационный лист показатель «Реализация проектов» с подкритериями: выполнение KPI, инициативность, вклад в масштабирование решений.

- Интегрировать данные из СУП и Цифрового портфолио в автоматизированную систему оценки (возможно — на базе ГИС «Управление персоналом»).

- Проводить ежегодную калибровку оценок с участием независимых экспертов (АСИ, РАНХиГС, БАГСУ).

Эти меры позволяют повысить объективность оценки, стимулировать развитие компетенций и усилить связь между индивидуальной эффективностью и стратегическими целями цифровой трансформации.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 (ред. от 01.03.2024) «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральными государственным гражданским служащим» - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51534/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/ (дата обращения: 12.12.2025);

3. Указ Главы РБ от 02.10.2012 № УГ-378 «О Концепции кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления Республики Башкортостан» - URL: <https://docs.cntd.ru/document/935124002/titles/LDGOS4> (дата обращения: 12.12.2025);

4. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов / М.: Юнити-Дана. – 2016. – 314 с.

5. Зайцева Т.В. Квалификационный и компетентностный подходы на государственной гражданской службе: квалификация, как базис, компетенция как цель. // Государственное управление. Электронный вестник. — 2024. — № 107. — С. 206–221.

6. Отчёт о результатах деятельности Правительства Республики Башкортостан за 2024 год // Официальный сайт Правительства Республики Башкортостан. — URL: <https://pravitelstvorb.ru/news/26399/> (дата обращения: 12.12.2025).

7. Рейтинг цифровой зрелости регионов Российской Федерации // Официальный сайт Ситуационно-Информационный Центр. — URL: <https://sicmt.ru/dmrating> (дата обращения: 12.12.2025).

8. Итоги работы Министерства цифрового развития государственного управления Республики Башкортостан в 2024 году // Интернет сайт Д-Россия. — URL: <https://d-russia.ru/itogi-raboty-ministerstva-cifrovogo-razvitiya-gosupravlenija-respubliki-bashkortostan-v-2024-godu.html> (дата обращения: 12.12.2025).