

УДК 351:35.08

© Валентин Васильевич Катов,
канд. экон. наук,
Владимирский филиал РАНХиГС
E-mail: kwant55@mail.ru

V. V. Katov,
PhD in Economics
The Vladimir Branch of The RANEPA

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

Management of the development of the public service of Russia in the modern period

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы управления развитием госслужбы РФ в современный период. Формирование государства на совершенно иной экономической, идеологической и политической основе потребовало принятия кардинальных мер в системе госслужбы. Рыночная экономика, социальное переформатирование общества, международная политика нуждались в иной системе государственной службы, чем существовавшая до распада СССР. Реформирование государственной службы проходило в непростой, с явным сопротивлением переменам, обстановке. Автор считает, что последовательность, системность в принятии решений в управлении развитием государственной службы позволили сформировать государственный аппарат, в большей степени соответствующий современному состоянию государства и общества.

Resume: The article examines the issues of managing the development of the civil service of the Russian Federation in the modern period. The formation of the state on a completely different economic, ideological and political basis required the adoption of drastic measures in the civil service. The market economy, the social reformatting of society, and international politics needed a different system of public service than the one that existed before the collapse of the USSR. Reforming the civil service took place in a difficult environment with obvious resistance to change. The author believes that the consistency, consistency in decision-making in managing the development of the civil service has made it possible to form a state apparatus that is more consistent with the modern state of the state of society.

Ключевые слова: государственная служба, реформирование, государственное устройство, развитие, концепция, программа, гражданская служба.

Keywords: civil service, reforming, state structure, development, concept, program, civil service.

Исторический опыт убедительно доказывает, что государственное строительство возможно лишь при наличии одного из важнейших инструментов - государственной службы. Реализация социально-экономической политики, взаимодействие на межгосударственном уровне, решение вопросов национальной безопасности обеспечиваются эффективной системой государственной службы. На различных этапах развития государства государственное устройство подвергалось различным реформам и изменениям, соответственно менялась и система государственной службы. У системы государственной службы России достаточно богатый «послужной» список, насчитывающий не одну сотню лет. Исторические корни потребности общества в государевой службе, ее роли в жизни населения и развития государства позволяют судить о ее востребованности на всех этапах развития государства. Попытаемся исследовать процесс управления

развитием государственной службы России в новейший период, какие цели и задачи предстояло решить, как проходил процесс принятия управленческих решений.

Смена общественного устройства России (бывшей РСФСР) в начале 90-х годов, смена идеологии, переход на рыночное устройство экономических отношений, коренная трансформация социально-общественных отношений обязали действующее руководство страны начать реформирование существующей государственной службы. Отстранение от управленческих процессов КПСС, ликвидация действовавшей организационно-кадровой системы на начальном этапе привели к неуправляемому, стихийному формированию государственных структур. Лишь в конце 1991 года, когда после пятого съезда народных депутатов РСФСР Президент РСФСР возглавил Правительство, было принято постановление Правительства по вопросам регулирования государственной службы и кадровой политики № 16 от 23 ноября 1991 года, а 28 ноября 1991 года за № 242 вышел Указ Президента РСФСР «О реорганизации центральных органов государственного управления РСФСР» [3], на основании которого был создан Департамент государственной службы РСФСР, который в дальнейшем назывался «Главное управление по подготовке кадров для государственной службы» (Роскадры), роль которого сводилась в основном к организации обучения. Следует отметить, что политическое противостояние Верховного Совета и федеральной исполнительной власти того периода не позволило сформировать систему подготовки кадров, направленную на подготовку кадров нового времени, нового мышления, давление со стороны АОН (Академии общественных наук) на соответствующие учебные заведения, использование преподавательского состава, готовившего ранее партийных работников, не позволили готовить кадры для государственной службы с рыночным мышлением, демократическими подходами в управлении.

Следующим шагом в управлении созданием системы государственной службы стало распоряжение президента Б. Н. Ельцина по созданию Комиссии по государственному строительству, которая позже именовалась как Комиссия по административной реформе. Федеральная власть осознавала, что без принятия определенных идеологических принципов по развитию государственной службы, без теоретического фундамента в управлении развитием государственной службы, формирования определенных правил развития будет сложно управлять процессами государственного устройства. Принятие решения на уровне администрации президента и аппарата правительства о разработке Концепции реформы государственного управления, основные направления которой были озвучены в Послании Президента Федеральному Собранию в 1998 году, создали предпосылки для кардинальных реформ. По нашему мнению, основными, принципиальными подходами в реформировании были следующие:

- разделение должностей на политические и карьерные;
- прозрачность и открытость государственной службы;
- оказание государственных услуг населению и организациям на приоритетной основе;
- публичность государственной службы;
- должностной рост на профессиональной основе;
- применение социальных компенсаций для госслужащих на иной основе, нежели в советское время;
- введение этических норм поведения.

Дальнейшие события, особенно дефолт 1998 года, затормозили формирование институтов государственной службы. В целом же, по нашему мнению, с 1992 года, за период президентства Ельцина Б. Н., управление развитием государственной службы имело хаотичный, спонтанный характер, поставленные цели не были достигнуты. Во многом такой результат можно объяснить следующим.

1. Так и не было принято окончательное решение о модели государственной службы для современной России.

2. Засилье госаппарата выходцами из советских партийных структур, низкая исполнительская дисциплина тормозили реформирование государственной службы.

3. Закрытость, несовершенство, отрицание нововведений, низкий профессионализм государственного аппарата.

4. Крайне низкая конкурентоспособность государства как работодателя не позволяла закреплять на государственной службе профессиональных управленцев.

5. Главным, по нашему мнению, фактором, не позволившим управление развитием государственной службы вести в должном ключе, являлось отношение высшего руководства страны к реформированию, так называемое отсутствие «политической воли».

Очередной этап управления развитием государственной гражданской службы был инициирован Президентом РФ в ноябре 2000 года: дано поручение о подготовке предложений, в срок до 1 мая 2001 года, по реформированию системы государственной службы. Рассматривалось несколько вариантов: от замкнутой, изолированной системы до системы, основанной на открытости, конкурентоспособности, возможности привлекать на государственную и муниципальную службу всех уровней власти высококвалифицированных специалистов. Выбор остановился на последнем варианте, который позволял использовать современные методы управления персоналом. В июне 2001 года был подготовлен проект, а 15 августа 2001 года, № ПР-1496, Президентом РФ утверждена «Концепция реформирования системы государственной службы» [4]. Основной целью *Концепции* являлось формирование государственной службы, основанной на сотрудничестве с гражданским обществом, укрепление государства, при сохранении исторических, культурных и национальных особенностей России. Принятие Концепции окончательно решило проблему многолетних, начавшихся еще в СССР, поисков той модели государственного управления, которая максимально соответствовала бы запросам общества и государства. Концепцией определялись этапы реформирования государственной службы. В первые два года после принятия Концепцией предусматривались разработка *программы* реформирования, создание правовых, финансовых, организационных основ для ее реализации. Федеральная программа была утверждена Указом Президента РФ от 19.11.2002 г. № 1336 «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» [5]. Указом предусматривалось развитие *нового законодательства* о системе и видах государственной службы. Прежний подход к формированию государственной службы подвергался резкой критике в Посланиях Президента на 2003 и 2004 год, где указывалось, что с 1992 года на региональном и муниципальном уровне прирост государственных служащих составил 180 %, отмечалось низкое качество власти, использование служебного положения для личного обогащения и создания соответствующих структур теневых характера. Основными целями *Программы* предусматривались обновление законодательства, создание профессиональной гражданской службы и ее системы управления, формирование механизма качества работы. Разработка Программы способствовала принятию ряда законов и правовых инициатив. Указ Президента РФ от 23.07.2003 г. № 824 «О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 годах» [6] позволил конкретизировать ряд функций государственной службы, а именно:

- приняты меры по исключению дублирования функций и полномочий исполнительной власти;

- принято решение о разделении функций по надзору, контролю, предоставлению услуг гражданам и организациям, регулированию экономики, управлению государственным имуществом;

- предоставление предпринимательству режима наибольшей самостоятельности;
- внедрение в экономические процессы саморегулируемых организаций;
- окончание процесса разграничения полномочий региональных и федеральных структур власти.

Федеральный закон от 27.07.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» позволил окончательно сформировать систему государственной службы на иной основе [1]. По мнению ряда авторов, указанные в законе соотношения воинских званий и квалификационных разрядов не всегда способствовали тому, что при выходе в отставку бывшие военные могли соответствовать по своим управленческим навыкам высоким должностям на государственной гражданской службе.

Указом Президента РФ от 9 марта 2004 года № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» утверждались основные функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию, оказанию государственных услуг, контролю и надзору, управлению государственным имуществом [7].

Указ Президента РФ от 20 мая 2004 года № 649 «Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти» закрепил конкретные функции исполнительной власти за министерствами, федеральными службами и федеральными агентствами [8]. Данная модель управления способствовала специализации в государственном управлении и исключала почти полностью конфликты интересов, но требовала от государственных структур иного качественного взаимодействия с целью наибольшей эффективности работы.

Указ Президента РФ от 16 июля 2004 года № 910 «О мерах по совершенствованию государственного управления» был направлен на дальнейшее развитие управления государственной службы. Созданием комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам совершенствования государственного управления и правосудия предполагалась дальнейшая работа по конкретизации вопросов государственного управления, оптимизации структуры федеральных органов исполнительной власти, ограничению вмешательства государства в предпринимательскую деятельность, развитию местного самоуправления [9].

Выход в свет очередного законодательного акта, а именно Федерального закона от 27 июля 2004 года **№ 79-ФЗ** «О государственной гражданской службе Российской Федерации» развил в полном объеме ранее принятый Федеральный закон **№ 58-ФЗ** «О системе государственной службы Российской Федерации». 17 глав и 74 статьи настоящего закона обстоятельно определяют именно гражданскую службу [2]. Дано определение государственной гражданской службы, учреждены должности, их классификация, классные чины и дипломатические ранги, квалификационные требования. Единство квалификационных требований обеспечивает взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы. Ст. 13 дает определение понятия гражданского служащего. В целом же, по нашему мнению, с принятием данного закона *сформировалась система государственной гражданской службы*. Для исполнения закона за период 2004-2010 гг. приняты более десяти указов Президента и постановлений Правительства, носящих нормативно-правовой характер.

Выход трех Указов Президента РФ 01 февраля 2005 года и Указов Президента РФ от 16 февраля 2005 года, 30 мая 2005 года, 27 сентября 2005 года: **№ 111** от 01.02.2005 года «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценке их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»; **№ 112** от 01.02.2005 года «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;

№ 113 от 01.02.2005 года «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим»; **№ 159** от 16 февраля 2005 года «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации»; **№ 609** от 30 мая 2005 года «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела»; **№ 1131** от 27 сентября 2005 года «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих», упорядочили, систематизировали, конкретизировали и обозначили совершенно иной уровень и статус государственных служащих. Появилась конкретная нормативно-правовая база деятельности для федеральных чиновников, на основании которой формировался региональный уровень государственных служащих и муниципальных чиновников.

В силу ряда обстоятельств, в том числе и нежелания, саботажа исполнения отдельными государственными структурами (выделение мизерных средств на реализацию и т.д.) программы реформирования в системе государственной службы, потребовались дополнительные административные меры: вышел Указ Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 года № 1437 «О продлении срока реализации программы "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)" на 2006-2007 годы» [10]. Данным Указом предусматривалось совершенствование механизмов функционирования видов государственной службы, перевод системы управления государственной в прогнозируемое русло, определялись меры по кадровому составу и продолжилась дальнейшая нормативно-правовая деятельность в сфере государственной службы. Однако и в этом случае в определенных кругах Правительства были приняты меры, в том числе и выделение средств, при которых исполнение Указа было сорвано.

Следует отметить, что решение вопросов взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, оптимизации функций федеральной исполнительной власти, снижения неопределенности в управлении растянулось на достаточно длительный период с 2005 по 2009 год. Появление Типового регламента внутренней организации исполнительной власти, введенного в июле 2005 года, не смогло в полной мере способствовать проведению административной реформы.

В марте 2009 года очередным этапом в управлении развитием государственной службы стало принятие новой федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [13]. По мнению ряда авторов, принятие программы означало завершение периода реформ и переход в управлении государственной службой в состояние «развития». Предыдущие решения по реформированию в управлении государственной службой не сумели в полной мере устранить не дающие должного эффекта в настоящее время технологии управления, не достигнуто главное - единство управления государственной службой, мотивация и стимулирование для чиновников всех уровней не соответствовало современным запросам. Программа состояла из двух этапов: 2009-2010 гг.; 2011-2013 гг., где предусматривалось оказание помощи субъектам РФ в реализации системы управления региональной госслужбой, формирование престижности государственной службы, систематизация работы по борьбе с коррупцией. И все же основная цель программы сводилась к созданию системы государственной службы, основанной на правовом, организационном, методическом единстве подходов, к чему стремились, как известно, с первых шагов в попытке создания новой системы управления государством, с 90-х годов прошлого века.

При достаточно большом числе участников разработки программы (более 10 организаций и ведомств), программа имела расплывчатый характер, слабая конкретизация целей не позволяла говорить реализации программы в полной мере. Незначительность принятых решений, отсутствие методического материала, индикативная неопределенность не решили вопрос создания конкретного органа управления государственной службой, кадровые технологии не имели решающего значения при принятии кадровых решений.

Очередным этапом в управлении развитием государственной службы стало обсуждение в 2014-2015 гг. проекта программы «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 годы)» [14]. Отличительная особенность данного проекта заключалась в ее большей конкретности в постановке целей, наличии заказчиков и исполнителей. Главная роль в этом вопросе отводилась Министерству труда и социального развития. Программой предусматривалось повышение профессионализма и компетентности государственных служащих, повышалась роль кадровых служб. Квалификационные требования к госслужащим предлагалось систематизировать и разделить на базовые, функциональные и специальные, что позволяло принимать оптимальные кадровые решения. Программой предусматривалось дополнительное и профессиональное обучение служащих на системной основе, внедрение антикоррупционных технологий. В силу определенных причин программа не была принята. Опять пресловутая финансовая составляющая (кризис в экономике), многие положения программы, если бы она была запущена, чиновничеством восприняты были бы крайне негативно.

Анализируя последние решения по управлению развитием государственной службы, по нашему мнению, следует остановиться на следующем:

- Указ Президента РФ от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» [15]. Указом предусмотрено: дальнейшее совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы; выработка дополнительных стимулов по эффективности деятельности госслужащих; использование новых форм профессионального развития, использование информационно-коммуникационных технологий, в том числе и проведение мониторинга качества обучения по дополнительным профессиональным программам; совершенствование системы оплаты труда и начисления пенсии за выслугу лет; создание нормативно-правовой базы для обеспечения единых методологических подходов по аттестации, прохождения испытаний при приеме на работу в органы государственной гражданской службы; субъектам РФ рекомендовано в развитии государственной гражданской службы регионов использовать положения настоящего Указа;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июля 2019 года № 16460-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» [16]. Разработано и подготовлено распоряжение Министерством труда и социального развития, состоит из 14 пунктов, где в полном объеме определены меры по исполнению Указа Президента РФ от 24 июня 2019 года № 288. Распоряжением предусмотрены: изменения по порядку назначения на должности государственной гражданской службы; системы государственных гарантий для госслужащих; применение дополнительных норм профессионального развития; стимулирующие факторы для улучшения качества работы; ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в органах власти. Исполнение Распоряжения обеспечивается федеральным бюджетом в пределах выделенных финансовых ресурсов. Распоряжением предусмотрено проведение в 2020 году реформы

госслужбы, направленной на сокращение числа госслужащих и рост заработной платы на конкурентной основе с экономическими субъектами государства;

- разработанный Министерством экономического развития «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» [17]. Состоящий из 21 приложения документ прогнозирует параметры развития экономики на указанную перспективу. В приложении 12, разделе 12.1 разработаны меры по «...повышению эффективности государственного управления...», где предусмотрено «...реформирование и развитие государственной гражданской службы...». Предлагается: продолжить работу по дальнейшему усилению требований к качественным характеристикам госслужащих; вводить состав аттестационных и конкурсных комиссий представителей гражданского общества; восстановить забытый институт наставничества; разработать и внедрить систему оплаты труда госслужащих, увязанную с показателями результатов деятельности; для повышения эффективности государственного управления предусмотрены коренные изменения в системе дополнительного профессионального образования.

В заключение, на основании вышеизложенного анализа решений в сфере управления развитием государственной службы РФ в современный период, сформулируем некоторые выводы:

- государственная служба РФ претерпела коренные изменения, деятельность государственного аппарата коренным образом отличается от ситуации двадцатилетней давности;
- принятые концепции, программы, законодательные и нормативно-правовые акты позволили создать современную государственную службу России на системной, прогнозируемой основе;
- «европейская» направленность в развитии государственной службы РФ зачастую не всегда учитывала исторические традиции, менталитет населения, национальные особенности. Наблюдался определенный протекционизм, олигархическое воздействие на систему государственного управления и кадровые решения;
- реформирование госслужбы проходило в ситуации неявного сопротивления, иногда явного саботажа, заинтересованности ряда лиц в торможении проводимым реформам. Примером тому является принятие ряда решений, программ, имеющих расплывчатый характер, недостаточность выделяемых финансовых ресурсов;
- решения последних лет в управлении развитием системы государственной службы позволяют предполагать, что рационализация госслужбы, повышение профессионализма, эффективность деятельности служащих, работа на конечный результат, качественное предоставление услуг населению и экономическим субъектам, рост конкурентоспособности госслужбы, с целью привлечения высококвалифицированных кадров примут *необратимый характер* и позволят сформировать востребованный в настоящее время государственный аппарат.

Основные этапы развития системы государственной службы РФ

Постановление Правительства РСФСР от 23 ноября 1991 года № 16; Указ Президента РСФСР от 28 ноября 1991 года № 242 «О реорганизации центральных органов государственного управления РСФСР»
Концепция реформирования системы государственной службы РФ (утв. Президентом РФ 15 августа 2001 года № ПР-1496)
Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» (утв. Указом Президента РФ от 19.11.2002 г. № 1336)
О мерах проведения административной реформы в 2003-2004 годах (Указ Президента РФ от 23.07.2003 г. № 824)
Федеральный закон «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27.07.2003 г. № 58-ФЗ
О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти (Указ Президента РФ от 09.03.2004 г. № 314)
Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти (Указ Президента РФ от 20.05.2004 г. № 649)
О мерах по совершенствованию государственного управления (Указ Президента РФ от 16.07.2004 г. № 910)
Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ
О продлении срока реализации программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» на 2006-2007 годы (Указ Президента РФ от 12.12.2005 г. № 1437)
Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» (утв. Указом Президента РФ от 10.03.2009 г. № 261)
Проект программы «Развитие государственной службы Российской Федерации 2015-2018 годы» (проект Указа Президента РФ, подготовлен Минтрудом 29.01.2015 г.)
Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы (Указ Президента РФ от 24.06.2019 г. № 288)
Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.07.2019 г. № 1646-р)

Примечание - Составлено автором.

Развитие государственной службы РФ

Примечание - Составлено автором.

Список литературы

1. О системе государственной службы в Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2003 года № 58-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: kremlin.ru.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 года № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: base.garant.ru.
3. О реорганизации центральных органов государственного управления РСФСР: Указ Президента РСФСР от 28 ноября 1991 года №242 [Электронный ресурс]. URL: https://www.law.edu.ru.
4. Концепция реформирования системы государственной службы РФ: утверждена Президентом РФ от 15 августа 2001 года № ПР-1496 [Электронный ресурс]. URL: zakonbase.ru.
5. Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы): Указ Президента РФ от 19.11.2002 года № 1336 [Электронный ресурс]. URL: kremlin.ru.
6. О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 годах: Указ Президента РФ от 23.07.2003 года № 824 [Электронный ресурс]. URL: legalacts.ru.
7. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 09.03.2004 года № 314 [Электронный ресурс]. URL: rg.ru.
8. Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 20.05.2004 года № 649 [Электронный ресурс]. URL: base.garant.ru.
9. О мерах по совершенствованию государственного управления: Указ Президента РФ от 16.07.2004 года № 910 [Электронный ресурс]. URL: kremlin.ru.
10. О продлении срока реализации программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» на 2006-2007 годы: Указ Президента РФ от 12.12.2005 года № 1437 [Электронный ресурс]. URL: base.garant.ru.
11. О реестре должностей федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 31.12.2005 года № 1574 [Электронный ресурс]. URL: zakonbase.ru.
12. О денежном содержании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 25.07.2006 года № 763 [Электронный ресурс]. URL: kremlin.ru.
13. Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы): Указ Президента РФ от 10.03.2009 года № 261 [Электронный ресурс]. URL: rg.ru.
14. Проект Указа Президента РФ «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 годы)»: подготовлен Минтрудом 29.01.2015 года [Электронный ресурс]. URL: base.garant.ru.
15. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы: Указ Президента РФ от 24.06.2019 года № 288 [Электронный ресурс]. URL: kremlin.ru.
16. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.07.2019 года № 1646-р [Электронный ресурс]. URL: nangs.org.
17. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года: разработан Минэкономразвития РФ [Электронный ресурс]. URL: consultant.ru.