

**Габдракипов Ильгизар Рашитович**

студент

Научный руководитель

**Мифтахов Ренат Ленарович**

канд. юрид. наук, доцент

Казанский филиал

ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ВЛИЯНИЕ МЕРИТОКРАТИЧЕСКОЙ И ПАТРОНАТНОЙ МОДЕЛЕЙ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***Аннотация:** институт государственной службы РФ является ключевым элементом в системе государственного регулирования. Без построения структуры государственной службы не удастся построить слаженно работающий механизм реализации функций государства. В свою очередь, государственной службе необходимо наличие высококвалифицированных служащих. Поэтому важно, каким именно образом будет происходить отбор кадров. В статье рассмотрено влияние меритократической и патронатной моделей на кадровую политику государственной службы Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** государственная служба, меритократия, патронатная система, поступление на государственную службу.*

Государство, будучи публично-правовым образованием, реализует свои функции через свою систему государственных органов. В свою очередь, государственные органы не способны функционировать без системы государственной службы.

На основании определения термина «государственная служба», содержащегося в статье 1 Федерального закона от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» [2], можно выделить два основополагающих момента: во-

первых, это профессиональная служебная деятельность, во-вторых, данная деятельность направлена на реализацию функций государства. Из этого можно сделать вывод о том, что успешная реализация функций государства зависит от государственных служащих, а именно от их профессионализма. То есть, государству необходимо наличие на государственной службе высококвалифицированных кадров. Поэтому рассмотрение вопроса кадровой политики, а именно как происходит отбор кадров, важно при изучении института государственной службы.

Поступление на государственную службу – это система политических, правовых и организационных мер, принимаемых государственными органами для привлечения к государственной службе работников, имеющих знания, навыки и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей [1, с. 163].

Поступление на государственную службу осуществляется через определенную процедуру. Так как количество желающих занять определенное место в государственном органе может быть большим, поэтому целесообразно провести отбор среди них, используя определенные процедуры, которые помогут восполнить отсутствие данных, позволяющие выявить у кандидатов их профессионализм, так как это качество необходимо для государственного служащего, наличие которого есть не у всех кандидатов. Еще одним обстоятельством проведения данных мероприятий связано с возможностью отсутствия или с малым опытом работы у кандидатов в той сфере деятельности, которая предусмотрена с определенной должностью государственной службы. Поэтому наличие принципа меритократии не вызывает сомнений.

Меритократия – это принцип кадровой политики, предусматривающий замещение должностей наиболее способными кандидатами, прошедших конкурсный отбор. Он проявляется в равном доступе граждан к государственной службе и равных условиях ее прохождения, квалификационных требованиях, в праве на должностной рост на конкурсной основе и так далее [1, с. 165].

При наличии данного принципа, который установлен в РФ законодательно [4, ст. 22], присутствует и иной способ, а именно формирование кадров по

патронатной системе, то есть при данном способе государственные служащие назначаются вышестоящим лицом, и конкурс не проводится.

Основаниями для этого служат срочный характер или особый порядок замещения, отнесение к младшей группе, работа со сведениями, составляющих государственную тайну [1, с. 179].

Необходимо ли наличие двух этих способов, и возможно ли обойтись только один из них? Для этого стоит рассмотреть преимущества и недостатки каждого способа.

Начнем с меритократии. Присутствие меритократии обеспечивает проявление демократии в институте государственной службы, что позволяет формировать демократическое государство посредством равного доступа граждан к государственной службе и возможности участвовать в управлении государством, что повысит в гражданах правосознание [3, п. 4 ст. 32].

Меритократия позволит обеспечить наличие на государственной службе высококвалифицированных служащих, так как будет происходить жесткий отбор среди кандидатов, что станет показателем эффективной кадровой политики.

При наличии только конкурсной основы возможно появление такой ситуации, при которой желающих поступить на определенную должность не будет, или пройдет большое количество времени пока они не появятся, то есть потребность в регулировании какой-то сферой есть, а желающих нет, что не позволит слаженно функционировать государственном аппарату. И в данной ситуации принцип назначаемости позволит устранить данный пробел.

Также из-за особого порядка замещения ряда должностей проводить среди них конкурс не представляется возможным. Так на военной службе и службе иных видов конкурс применяется ограничено, в государственной гражданской службе данный способ применяется больше. Это позволяет поддерживать подотчетность и вертикаль власти из-за особой важности данных должностей, играющих особую роль в управлении государством.

Теперь рассмотрим патронатную систему. Если кандидат на государственную должность, связанную с одним из вышеперечисленных оснований, уже

состоял на государственной службе, то он ранее проходил конкурсную процедуру, и повторное ее проведение не столь обходимо, так как можно оценить его трудовую деятельность на нынешней должности. Поэтому принцип назначаемости будет уместнее.

Возможна такая ситуация, когда должностное лицо получило повышение, и уже на новом месте ему необходимо сформировать свой рабочий коллектив из заместителей, помощников и остальных. Благодаря патронатной системе он может назначить на эти места своих бывших подчиненных, в чем профессионализме оно уверен, то есть с назначением одного служащего мы получаем сразу полностью укомплектованный слаженно работающий коллектив, способный эффективно реализовывать новые задачи. Если бы здесь предписывалось обязательное проведение конкурса на заместителей и помощников данного лица и других подчиненных, то ему нужно было бы потратить определенное количество времени для того, чтобы найти подходящие кандидатуры, что отдалает момент, когда данные должностные лица приступят к выполнению своих обязанностей.

Патронатная система позволит проводить единую политику по различным направлениям. Например, федеральный министр назначает своих заместителей и помощников, основываясь на их политической верности, то есть его подчиненные будут поддерживать проводимую им политику, что позволит прийти к назначенным результатам, в ином случае были бы разногласия, и говорить о достижении хороших показателей не представлялось бы возможным.

Присутствие же только способа назначения государственных служащих без конкурсной основы потребует постоянного наличия резервных кадров для каждой должности. Это очень сильно нагрузит систему формирования резервных кадров, что в свою очередь способно повлиять на качество самих кадров.

Таким образом, присутствие двух данных систем не противоречат друг другу, а наоборот, дополняют. Из-за наличия широкого спектра служб с присутствующими им особенностями формировать систему поступления на нее только одним вышеуказанным способом не представляется возможным. Необходимо

соблюсти баланс между ними, чтобы добиться лучшего результата по выбору государственных служащих, что и должно лежать в основе кадровой политики.

### *Список литературы*

1. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Г.А. Борщевский; под редакцией Г.А. Борщевского. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 480 с.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ, от 14.03.2020 №1-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 04.07.2020).
3. Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» // СЗ РФ. – 2003. – №22 (ч. 1). – Ст. 2063.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. – 2004. – №31 (ч. 1). – Ст. 3215.