

Кириллин Александр Александрович

бакалавр, студент

Научный руководитель

Землин Александр Игоревич

заслуженный деятель науки Российской Федерации,

д-р юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ ПОСТУПЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности и процедурные аспекты поступления на государственную гражданскую службу в Российской Федерации, анализируются нормативно-правовые основы этого процесса и механизмы реализации конституционного принципа равного доступа граждан к государственной службе. Основное внимание уделено требованиям к кандидатам: обязательному наличию гражданства Российской Федерации, достижению 18 лет, владению русским языком, соответствию квалификационным стандартам по уровню образования и стажу работы. Детально описана система конкурсного отбора как приоритетный способ замещения должностей – она включает формирование конкурсной комиссии, оценку профессионального уровня (с помощью собеседований, анкетирования, тестирования, написания рефератов) и процедуру принятия решения о назначении. Затронуты также вопросы проверки достоверности представленных сведений, проведения испытания для впервые поступающих и ограничений, препятствующих поступлению (в том числе наличие гражданства другого государства). Статья подчёркивает значимость прозрачности, объективности и строгого соблюдения правовых норм на всех этапах отбора. Акцентируется внимание на том, что кандидат должен осознавать особые обязанности и ограничения, связанные со статусом государственного служащего Российской Федерации, – в частности, необходимость

декларирования доходов и соблюдения антикоррупционных требований. В завершение обозначены актуальные проблемы практики поступления на государственную службу и возможные направления совершенствования кадровой политики в этой сфере.

Ключевые слова: служба, аттестация, конкурс, квалификационные требования, служебный контракт, квалификация, профессиональный уровень.

Государственная служба является важнейшим институтом государственного управления, обеспечивающим реализацию функций государства. Поступление на государственную службу представляет собой сложный правовой механизм, регулируемый обширной нормативно-правовой базой [7].

Порядок поступления на государственную службу.

Государственная служба – профессиональная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности.

Поступление на государственную гражданскую службу – это регламентированный процесс, предполагающий строгую последовательность действий и соблюдение установленных законом требований.

Правовая основа поступления на государственную гражданскую службу закреплена в:

Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

указах Президента РФ, регулирующих конкурсную процедуру

и квалификационные требования;

ведомственных нормативных актах государственных органов.

Основные способы поступления [1]:

1) конкурс на замещение вакантной должности.

Проводится для оценки профессионального уровня кандидатов и их соответствия квалификационным требованиям и включает в себя: приём и проверку

документов, оценочные процедуры (тестирование, анкетирование, собеседование, деловые игры), подведение итогов и издание приказа о назначении [13];

2) назначение без конкурса.

Проводится в исключительных случаях таких как: заключение срочного служебного контракта; перевод из другого госоргана, для должностей категории «руководители», назначаемых Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации,

а также в иных случаях, предусмотренных законом.

Конкурсная процедура поступления включает следующие этапы.

1. Объявление вакансии – публикация информации о вакантной должности на официальных сайтах государственных органов, в СМИ и других информационных ресурсах.

2. Прием документов – сбор пакета документов от претендентов, проверка их полноты и достоверности.

3. Конкурсный отбор – оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов, включающая тестирование, собеседование и другие методы оценки.

4. Оценка профессионального уровня – анализ соответствия кандидата квалификационным требованиям.

5. Принятие решения – оформление назначения на должность или отказ в приеме на службу.

Необходимо отметить нюансы проведения конкурса:

– конкурс проводится в течение 30 дней с даты окончания приёма документов;

– кандидат вправе оспорить результаты в комиссии по служебным спорам или в суде;

Для новых служащих может устанавливаться испытание от 1 до 12 месяцев;

После назначения заключается служебный контракт, где фиксируются права, обязанности и условия оплаты труда [2].

Требования к кандидатам.

Для поступления на государственную службу необходимо соответствовать следующим критериям:

- 1) гражданство Российской Федерации – обязательное условие для поступления на государственную службу;
- 2) возраст от 18 лет – минимальный возрастной порог для поступления;
- 3) владение государственным языком – свободное владение русским языком как государственным языком Российской Федерации;
- 4) соответствующее образование – высшее или среднее профессиональное образование в зависимости от категории должности;
- 5) необходимый стаж работы – определенный опыт работы по специальности для ряда должностей;
- 6) отсутствие ограничений – отсутствие судимости, заболеваний, препятствующих службе.

В условиях современных вызовов, к кандидатам предъявляются и иные требования, связанные с цифровой грамотностью и способностью работать с новыми технологиями [5].

В условиях цифровизации государственного управления всё большее значение приобретают [10]:

- навыки работы с электронными системами документооборота;
- владение инструментами цифровой аналитики и обработки данных;
- понимание основ информационной безопасности и защиты персональных данных;
- умение применять цифровые технологии для решения управленческих задач.

Эти компетенции не закреплены в законе в качестве обязательных, но активно учитываются при оценке кандидатов в ряде ведомств, особенно в сферах, связанных с ИТ, финансами, статистикой и аналитикой [5].

Рекомендации кандидатам [12]:

- необходимость изучения квалификационных требований к должности;
- подготовка к тестированию по правовым и профессиональным вопросам;

проверка достоверности и полноты подаваемых документов;

готовность к объективной оценке ваших компетенций;

необходимость изучения актуальных цифровых сервисов и платформ, используемых в государственном управлении (например, портал «Госуслуги», системы электронного документооборота, аналитические платформы);

необходимость ознакомления с основными нормативными актами в сфере цифровой трансформации государственного управления (например, с программами «Цифровая экономика», «Электронное правительство»);

необходимость развития навыков работы с большими данными, искусственного интеллекта и других технологий, востребованных в государственном управлении.

Результаты исследования.

Анализ показал, что процедура поступления на государственную службу характеризуется следующими особенностями:

конкурсный характер отбора – обязательное прохождение конкурсного отбора для большинства должностей;

строгая регламентация – детальное регулирование всех этапов поступления;

многоступенчатость процесса – последовательное прохождение нескольких этапов отбора;

четкие квалификационные требования – строгое соответствие кандидатов установленным критериям.

Исследование выявило ряд тенденций, влияющих на процесс поступления:

Цифровизация процедур отбора: внедрение онлайн-тестирования и дистанционного собеседования, использование цифровых платформ для подачи документов и отслеживания статуса заявки и автоматизированная проверка достоверности сведений (через интеграцию с базами данных ФНС, МВД и др.).

Актуализация квалификационных требований: включение цифровых компетенций в профессиональные стандарты, учёт опыта работы с цифровыми инструментами при оценке кандидатов и введение дополнительных оценочных критериев для IT-специалистов в госуправлении.

Усиление антикоррупционных механизмов: расширение перечня сведений, подлежащих декларированию, применение алгоритмов машинного обучения для выявления конфликта интересов и публичность результатов проверок в рамках конкурсных процедур.

Таким образом, поступление на гражданскую службу – это прозрачный, но требовательный процесс, нацеленный на отбор наиболее квалифицированных и мотивированных кандидатов. Соблюдение всех процедур и подготовка к оценочным мероприятиям повышают шансы на успешное назначение [9].

Таким образом, успешное поступление на государственную службу в Российской Федерации предполагает не только наличие необходимого уровня профессиональной подготовки и соответствия установленным квалификационным требованиям, но и готовность кандидата пройти комплексную оценку своих компетенций в рамках конкурсного отбора.

В условиях постоянного развития системы государственного управления особую значимость приобретает непрерывное совершенствование механизмов подбора работников, направленное на привлечение высококвалифицированных специалистов, способных эффективно решать задачи публичного управления и обеспечивать реализацию стратегических приоритетов развития государства. Дальнейшая оптимизация процедур поступления на службу, повышение прозрачности конкурсного отбора и внедрение современных кадровых технологий позволят укрепить кадровый потенциал государственной службы и повысить качество государственного управления в целом [7].

В условиях цифровой трансформации государственного управления особую роль играет развитие кадровых технологий, направленных на: автоматизацию рутинных процедур отбора (проверка документов, тестирование), создание цифровых профилей кандидатов с возможностью их актуализации, внедрение систем искусственного интеллекта для объективной оценки компетенций, формирование единой базы данных о вакансиях и кандидатах на федеральном и региональном уровнях.

Перспективными направлениями совершенствования процедур поступления являются: унификация цифровых платформ для конкурсного отбора, разработка единых стандартов цифровой грамотности для госслужащих, интеграция образовательных программ по цифровой трансформации в систему подготовки кадров.

Реализация этих мер позволит повысить эффективность отбора кандидатов, сократить сроки прохождения конкурсных процедур, обеспечить равный доступ к госслужбе для граждан из разных регионов и укрепить кадровый потенциал государственной службы в условиях цифровой экономики.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2005. – №6. – Ст. 459.

2. Указ Президента РФ от 10 октября 2024 г. №871 «Об утверждении примерной формы служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2024. – №41. – Ст. 7021.

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – №31. – Ст. 3215.

4. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. – М.: Юрайт, 2023. – 576 с.

5. Бондаренко Н.Л. Правовой режим транспортных экосистем, основанных на принципах функционирования искусственного интеллекта / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич, А.И. Землин // Мир транспорта. – 2024. – Т. 22. №1 (110). – С. 50–57. DOI 10.30932/1992-3252-2024-22-1-7. EDN DYOWDQ

6. Гришковец А.А. Правовое обеспечение государственной гражданской службы / А.А. Гришковец. – М.: Проспект, 2022. – 248 с.

7. Землин А.И. Правовое регулирование гражданской службы с практикумом / А.И. Землин, И.В. Мишуткин, О.М. Землина, Т.Ю. Сухондяева; под общ. ред. А.И. Землина. – М.: Изд-во РГСУ, 2023. – С. 135–154.

8. Основы права (с практикумом): учебник / А.И. Землин [и др.]. – М.: КноРус, 2025. – 384 с. – ISBN 978-5-406-14734-4. – EDN: OYPUOL.

9. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие / Д.М. Овсянко. – М.: Юрайт, 2023. – 320 с.

10. Сеницын С.А. Российское и зарубежное гражданское право в условиях роботизации и цифровизации. Опыт междисциплинарного и отраслевого исследования: монография / С.А. Сеницын. – М.: Инфотропик Медиа, 2021. – 212 с.

11. Тихомиров С.В. Проблемы государственной службы в России / С.В. Тихомиров. – М.: Юристъ, 2021. – 192 с.

12. Хабриева Т.Я. Право перед вызовами цифровой реальности / Т.Я. Хабриева // Журнал российского права. – 2018. – №9. – С. 5–14. DOI 10.12737/art_2018_9_1. EDN OZGIAV

13. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление: учебник / В.Е. Чиркин. – М.: Юрайт, 2022. – 416 с.