

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

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ

***Аннотация:** в статье исследуется современное состояние государственной службы в России и ключевые вызовы, с которыми она сталкивается в условиях трансформации управленческих подходов и роста требований к профессиональным качествам сотрудников. Рассматривается влияние цифровизации на кадровую работу – в частности, внедрение дистанционных процедур отбора, автоматизированной проверки сведений и цифровых профилей компетенций, – а также связанные с этим требования к навыкам госслужащих. Анализируются проблемы конкурсного отбора, включая поверхностную оценку кандидатов, ограниченность используемых методов, риски субъективности и недостаточную прозрачность промежуточных этапов. Отдельное внимание уделено системе антикоррупционного контроля, её сложностям (избыточная отчётность, формальный подход, слабая межведомственная координация) и возможностям повышения эффективности за счёт технологических инструментов. В качестве путей совершенствования предложены комплексные методики оценки компетенций, создание единой цифровой кадровой платформы, развитие непрерывного обучения, усиление общественного контроля и интеграция вузовской подготовки с практикой госорганов; итогом выступает идея сбалансированного подхода, сочетающего правовую регламентацию, гибкость кадровых меха-*

низмов и применение современных технологий. В статье сформулированы перспективные направления совершенствования государственной службы – от внедрения комплексных методик оценки компетенций до развития непрерывного профессионального обучения и усиления общественного контроля.

Ключевые слова: *государственная, государственная гражданская служба, цифровая трансформация, конкурс, квалификационные требования, служебный контракт, кадровая политика, противодействие коррупции.*

Государственная служба – важнейший инструмент исполнения государственных функций и поддержания упорядоченного развития общества. Сегодня сфера госслужбы находится в состоянии постоянных изменений: эволюционируют управленческие подходы, трансформируются требования к профессиональным качествам сотрудников. В этих условиях система государственной службы должна своевременно адаптироваться к этим изменениям, сохраняя при этом правовую устойчивость и принципы законности [6, с. 248].

Основным нормативным актом, определяющим статус и порядок функционирования государственной гражданской службы, является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №79-ФЗ). Он закрепляет основные принципы службы, категории и группы должностей, права и обязанности служащих, порядок поступления и прохождения службы, а также систему ограничений и запретов.

Существенное значение для организации кадровой работы имеет Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112 (далее – Указ №112), закрепляющий порядок конкурсного отбора на вакантные должности. Конкурс остаётся главным способом обеспечить равные возможности для всех претендентов и отобрать тех, кто максимально соответствует требованиям должности.

Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2024 г. №871 (далее – Указ №871) был утверждён типовый вариант служебного контракта. Такая

мера направлена на стандартизацию условий работы госслужащих, чёткое закрепление их полномочий, обязательств и критериев оценки эффективности.

Вместе с тем, государственная служба – это не только административная деятельность, но и публично-правовой институт, сочетающий элементы трудового и административного регулирования [4, с. 576]. Правовое обеспечение госслужбы должно учитывать как управленческие задачи, так и социальные гарантии служащих, обеспечивая баланс интересов государства и личности.

Тенденции к цифровизации и их влияние на кадровую политику.

Одной из наиболее заметных тенденций последних лет является цифровизация в том числе государственного управления, которая напрямую затрагивает и сферу государственной службы. Традиционные процессы постепенно переводятся в электронный формат, и задача состоит в том, чтобы при такой трансформации не утратить юридическую силу процедур и надёжно защитить права всех участников [12, с. 5–14].

Технологические изменения существенно влияют на характер труда: рутинные операции всё чаще автоматизируются, активно применяются инструменты анализа больших массивов данных, а алгоритмы помогают принимать управленческие решения. В результате к сотрудникам предъявляются расширенные требования: помимо отраслевых знаний, они должны уверенно пользоваться цифровыми сервисами, разбираться в вопросах информационной безопасности и соблюдать этические нормы при работе с данными [10, с. 212].

На практике цифровизация проявляется в следующих направлениях.

Электронные процедуры отбора. Подача документов, тестирование, анкетирование и даже отдельные этапы собеседования всё чаще реализуются в дистанционном формате. Это расширяет географию участия в конкурсах и снижает административные барьеры, но одновременно требует надёжных механизмов идентификации и защиты персональных данных.

Автоматизированная проверка сведений. Интеграция кадровых систем с базами данных ФНС России, МВД России, образовательных учреждений позволяет оперативно проверять достоверность представленных кандидатами сведений.

Цифровые профили компетенций. Формируются базы данных о квалификации, опыте и результатах служебной деятельности, которые могут использоваться для ротации, повышения квалификации и планирования карьеры.

При этом важно, чтобы технологический прогресс не подменял собой реальную оценку профессионализма: цифровые инструменты должны усиливать, а не заменять содержательный анализ компетенций [7, с. 135–154].

Проблемы конкурсного отбора.

Даже при наличии проработанной нормативной базы на практике конкурсный отбор нередко сталкивается с рядом трудностей [11, с. 192]:

1) поверхностная оценка. В ряде случаев конкурсные процедуры сводятся к проверке формальных требований (образование, стаж), а реальная оценка профессиональных навыков остаётся недостаточно проработанной;

2) ограниченность методов оценки. Тестирование и собеседование не всегда позволяют выявить управленческие и коммуникативные компетенции, важные для эффективной работы на госслужбе;

3) риск субъективности. Даже при наличии конкурсной комиссии возможны элементы предвзятости или влияния неформальных факторов.

Указ №112 предусматривает чёткую процедуру конкурса, включая формирование комиссии, критерии оценки и порядок принятия решений. Однако на практике реализация этих норм может различаться в зависимости от ведомства и региона, что снижает единообразие подходов.

Ещё одной проблемой является недостаточная прозрачность промежуточных этапов отбора. Хотя результаты конкурса публикуются, детали оценки (баллы по каждому критерию, обоснование выбора победителя) не всегда доступны для общественного контроля, что может порождать сомнения в справедливости решений.

Контроль за соблюдением ограничений.

Контроль за соблюдением антикоррупционных требований – неотъемлемый элемент системы госслужбы. К числу основных инструментов относятся обяза-

тельное декларирование доходов и имущества, выявление и урегулирование конфликта интересов, ограничения на совмещение деятельности и другие профилактические меры. Эти механизмы закреплены в Федеральном законе №79-ФЗ и развиваются в рамках государственной политики противодействия коррупции.

Современные технологии способны повысить эффективность контроля: например, с помощью алгоритмов машинного обучения можно выявлять нетипичные закономерности в декларациях или подозрительные связи между должностными лицами и контрагентами [13, с. 416].

Однако и здесь есть свои ограничения:

- 1) перегрузка отчётностью. Объём деклараций и проверок может отвлекать служащих от основной работы;
- 2) бюрократический подход. В отдельных случаях контроль сводится к проверке наличия документов, а не к анализу реальных рисков;
- 3) недостаточная координация между ведомствами. Обмен информацией между контролирующими органами не всегда оперативен, что снижает эффективность превентивных мер.

Перспективные направления развития.

Для преодоления существующих проблем и дальнейшего развития государственной службы целесообразно реализовать следующие меры:

- 1) совершенствование методик оценки кандидатов. Внедрение комплексных инструментов, позволяющих оценить не только знания, но и практические навыки, способность к аналитическому мышлению и принятию решений;
- 2) унификация цифровых платформ. Создание единой федеральной системы для проведения конкурсов, подачи документов и отслеживания статуса заявок. Это повысит прозрачность и доступность госслужбы для граждан из разных регионов;
- 3) развитие системы непрерывного обучения. Включение в программы повышения квалификации модулей по цифровой грамотности, управлению данными, этике и противодействию коррупции;

4) усиление общественного контроля. Публикация детальных результатов конкурсных процедур, создание механизмов обратной связи для кандидатов, рассмотрение жалоб в упрощённом порядке;

5) интеграция образовательных и кадровых практик. Взаимодействие вузов, готовящих специалистов для госслужбы, с государственными органами для актуализации учебных программ и организации стажировок.

Такой комплексный подход позволит сделать систему госслужбы более эффективной, открытой и ориентированной на реальные потребности общества [7, с. 135–154].

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. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон №79-ФЗ: принят 27 июля 2004 г. // 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. 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.В. Мишуткин, А.А. Агешин [и др.]; под общ. ред. А.И. Землина. – М.: КноРус, 2025. – 384 с. – ISBN 978-5-406-14734-4. – EDN: OYPYOL.
9. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. 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.