

**Ponedelkov Alexander Vasilyevich**, Honored Worker of Science, Doctor of Political Science, Professor, Head of the Chair of politology and ethnopolitics, the South-Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ponedelkov@uriu.ranepa.ru

**Vorontsov Sergey Alekseevich**, doctor of jurisprudence, Professor, the South-Russian Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: raven\_serg@mail.ru

**Khalilov Ruslan Reshatovich**, Master of Political Science, head of the company "Karadeniz logistic" (office 33, 30, Gubernskogo St., Novorossiysk, 353900, Russian Federation). E-mail: ruslant@inbox.ru

### ON THE FORMATION OF POLITICAL AND LEGAL KNOWLEDGE OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES CRIMEA AND SEVASTOPOL

#### Abstract

*The article deals with the practical aspects of implementing the program of retraining of state and municipal employees Crimea and Sevastopol on the basics of state and municipal management, construction and operation of the judicial system of the Russian Federation, an organization fighting corruption. Suggestions for the development of this process.*

**Keywords:** state and municipal officials of the Crimea and Sevastopol, the Russian Federation laws, the risks of corruption, extremism, terrorism

#### References

1. Chto skryvaetsja za obeshhanijami Kieva vernut' Tavridu «vsemi politichesкими sredstvami». Dostup: <http://svpressa.ru/politic/article/104051> Data obrashhenija: 20.04.2015.
2. V Krymu utverdili konstituciju. 11 apreļa 2014. Dostup: <http://crimea.kz/100096-V-Krymu-utverdili-Konstituciyu.html> Data obrashhenija: 20.04.2015.
3. Voroncov S.A. O praktike vvedenija gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashhih respubliki Krym v pravovoe prostranstvo Rossii // Filosofija prava. 2014. № 6 (67). S. 75–78.

УДК 331:35.08

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

**Нужнова Светлана Львовна** кандидат политических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: s\_nuzhnova@mail.ru

**Даценко Кирилл Алексеевич** магистрант факультета политологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: 79198763366@yandex.ru

#### Аннотация

*Статья посвящена совершенствованию кадрового состава государственной службы путем включения эффективных кадровых технологий в систему гражданской службы в рамках Плана выполнения мероприятий по внедрению в 2012–2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы как способ привлечения, воспитания и сохранения на службе высококвалифицированных кадров. Именно от кадрового обеспечения, профессионализма и компетентности кадров зависит качественное обеспечение национальной безопасности по всем направлениям.*

**Ключевые слова:** кадровые технологии, методический инструментарий Минтруда РФ, отбор, квалификационные требования, испытательный срок, наставничество, кадровый резерв.

Национальная безопасность – понятие многогранное, включающее в себя целый ряд составляющих, реализация которых в целом направлена на защищенность «личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, что позволяет обеспечить конституционные права, свободы, достойное качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальную целостность и устойчивое

развитие Российской Федерации, оборону и безопасность государства» [1]. Какое бы из направлений национальной безопасности ни реализовывалось – экономическое, демографическое, экологическое, продовольственное и т.д. – решающее значение имеют конкретные люди, от профессионализма и компетентности которых зависит качество достижения поставленных целей.

Государственная служба является особым институтом, представляющим профессиональную служебную деятельность граждан России по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и ее субъектов, федеральных органов государственной власти и управления и органов государственной власти и управления субъектов Федерации, а также лиц, замещающих государственные должности. Основная масса государственных служащих, и прежде всего государственных гражданских служащих, сосредоточена в аппаратах федеральных органов государственной власти, которые, согласно Стратегии национальной безопасности Российской Федерации (далее Стратегия), отнесены к силам, реализующим национальную безопасность. Также сюда следует отнести службу в аппаратах органов государственной власти субъектов Федерации. Именно посредством деятельности аппаратов реализуется государственная политика, поэтому в Стратегии отмечается, что в целях обеспечения государственной и общественной безопасности должна совершенствоваться структура и деятельность федеральных органов исполнительной власти и реализовываться Национальный план противодействия коррупции. А отсюда напрямую вытекает вопрос кадрового обеспечения государственной службы, являющийся одним из первостепенных в деле обеспечения безопасности государства.

Как неоднократно уже заставляла убеждаться практика, кадры действительно решают всё. От профессионализма, морально-этических установок личности, убеждений и т.д. напрямую зависит то, как человек будет относиться к исполнению своих должностных обязанностей, насколько будет неподвержен коррупционным рискам. Поэтому крайне важно, чтобы на государственную службу не попадали случайные люди. Именно на это направлен План выполнения мероприятий по внедрению в 2012 – 2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, предусмотренных майским Указом Президента [2] и оговаривающих внедрение новых кадровых технологий в системе гражданской службы, а также совершенствование имеющихся. Тем более, что технологии в целом обозначаются Стратегией в качестве средств обеспечения национальной безопасности.

Итак, Министерством труда и социальной защиты РФ было разработано методическое обеспечение внедрения эффективных кадровых технологий на государственной гражданской службе, включающее в себя четыре инструментария, касающиеся отбора кадров на гражданскую службу, установления квалификационных требований к претендентам на замещение должностей гражданской службы и гражданским служащим, комплексной оценки профессиональной деятельности последних и наставничества. Также в Федеральный закон № 79-ФЗ [3] были внесены поправки, направленные на совершенствование таких кадровых технологий, как аттестация, испытательный срок, кадровый резерв. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

Итак, первый этап – это отбор претендентов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Во исполнение абзаца 2 подпункта «р» пункта 2 Указа Президента от 07.05.2012 № 601 внедрены система приема документов в электронном виде через Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров и возможность самостоятельного тестирования кандидатом самого себя с целью оценки своих возможностей для замещения вакантной должности. Министерством труда и социальной защиты РФ были разработаны методические инструментарии, касающиеся отбора и системы квалификационных требований к должностям гражданской службы. Принятие вышеназванных инструментариев является важным шагом в деле унификации процедуры, прежде всего конкурсного отбора на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв и установление квалификационных требований к претендентам. Несмотря на, казалось бы, достаточную ясность конкурсной процедуры и ее описание в законодательстве, правоприменительная практика показывает разное понимание норм закона кадровиками различных государственных органов.

Крайне важен единый подход к установлению квалификационных требований. В систему квалификационных требований в версии 2.0 методического инструментария входят базовые и функцио-

нальные квалификационные требования. В первой версии к ним добавлялись еще и специальные требования, которые во многом дублировали функциональные, поэтому в конечном итоге они были убраны. К базовым квалификационным требованиям в большинстве своем относятся требования, закрепленные в законодательстве о гражданской службе, им должны соответствовать все претенденты для успешного исполнения своих должностных обязанностей независимо от направления деятельности и специализации. Функциональные квалификационные требования связаны с исполнением должностных обязанностей с учетом направления деятельности и специализации. Унификация особенно функциональных требований к государственным служащим облегчит процесс разработки и совершенствования должностных регламентов в разделе квалификационных требований, что повысит качество данных документов и качество отбора кадров по этому критерию. Повышение знаний граждан квалификационных требований к должностям будет способствовать, во-первых, реализации принципа открытости гражданской службы, а во-вторых, реальной оценке своих возможностей для замещения конкретной должности.

Испытательный срок можно рассматривать как в определенной степени завершающий этап отбора. Испытательный срок устанавливается с целью проверки соответствия назначенного на должность гражданина данной должности, так как очевидно, что в процессе отбора, даже с привлечением широкого круга вспомогательных технологий, все равно невозможно получить полной картины о будущем поведении, исполнении должностных обязанностей и результатах деятельности претендентов. Первоначально испытательный срок не носил обязательного характера и устанавливался по усмотрению представителя нанимателя. В связи с последними изменениями в законодательство для отдельной категории, а именно для лиц, впервые поступающих на гражданскую службу, испытательный срок носит обязательный характер [4]. Представителем нанимателя лишь устанавливается его продолжительность – от одного месяца до одного года. С помощью испытательного срока преследуются не только интересы представителя нанимателя, но и служащего, так как у последнего есть возможность оценить новую работу, ее условия, насколько она подходит человеку, психологическую обстановку в коллективе и совместимость с руководителем. В период испытательного срока человек проходит период адаптации к рабочему месту, и очень хорошо, если этот период совпадает с помощью в освоении новой должности со стороны опытных коллег.

Во исполнение абзаца 7 подпункта «р» пункта 2 Указа № 601 Минтруд разработал методический инструментарий по внедрению технологии наставничества в систему государственной гражданской службы. Надо сказать, что наставничество было широко распространено в СССР (существовало с 1930-х гг., особенно широко применялось с 1970-х гг.), прежде всего на производстве, а также в других профессиональных сферах и зарекомендовало себя как эффективная технология профессиональной адаптации молодых кадров. Но для современной гражданской службы России эта технология является абсолютно новой, поэтому вышеназванный инструментарий призван помочь государственным органам внедрить ее у себя.

Наставничество представляет собой технологию, способствующую передаче опыта, знаний, умений, навыков от более опытного сотрудника к менее опытному с целью более быстрой адаптации последнего к выполнению своих должностных обязанностей, овладение профессиональными знаниями и навыками, усвоение элементов профессиональной культуры, более быстрого и безболезненного вхождения в коллектив. По сути наставничество является инструментом воспитания прежде всего молодых кадров. Однако методический инструментарий предполагает назначение наставников не только в отношении лиц, впервые поступивших на гражданскую службу, и студентов (стажеров)-целевиков, но и лиц, изменение должностного положения которых требует помощи со стороны более опытных сотрудников.

Надо сказать, что и до принятия данного инструментария в государственных органах в той или иной форме реализовывалась данная технология, чаще всего неформально (где-то более опытным сотрудником даются советы, где-то на начальном этапе непосредственный руководитель более пристально наблюдает за работой новичка и корректирует ее и т.п.). Известно, что особенностью кадровых технологий на государственной службе является их формализация путем нормативного закреп-

ления процедуры их реализации. В противном случае повсеместно внедрить и заставить работать какой-либо инструмент невозможно. Положение Указа № 601 и разработанный в его исполнение Минтрудом инструментарий направлены на формализацию данной технологии в системе гражданской службы. Первым обязательным этапом внедрения наставничества на государственной гражданской службе является принятие положения или распоряжения государственного органа, утверждающего Положение о наставничестве в конкретном государственном органе.

Не будем подробно останавливаться на рекомендациях, разработанных Министерством по внедрению данной технологии, остановимся лишь на моментах, которые могут оказаться тормозом на пути реального, а не формального использования этого эффективного инструмента на практике. Это прежде всего вопрос стимулирования наставников. Согласно методическому инструментарию, на наставника помимо непосредственно наставнической деятельности возлагается работа по формализации этого процесса, а именно: разработка мероприятий по наставничеству и выбор инструментов его реализации, заполнение отчета установленного образца о результатах работы наставляемого. При этом собственных должностных обязанностей с лиц, являющихся наставниками, никто не снимает.

Вопрос стимулирования наставников отнесен методическим инструментарием к рекомендуемым, а не обязательным этапам. То есть он отдается на усмотрение конкретного государственного органа, и в таком контексте наставничество может рассматриваться как общественная нагрузка. Вряд ли при таком подходе опытные сотрудники будут гореть желанием взвалить на себя дополнительную нагрузку.

В качестве поощрения наставников, причем только тех, кто показал высокие результаты, Министерство труда предлагает материальные и нематериальные виды поощрения. К материальным в рамках действующего законодательства отнесены премии за выполнение особо важного и сложного задания и выплата материальной помощи. Список нематериальных стимулов шире. Это может быть объявление благодарности, награждение почетной грамотой государственного органа, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами; помещение фотографии наставника на доску почета государственного органа; награждение нагрудным знаком наставника; присвоение почетного звания «Лучший наставник государственного органа», а также поощрение карьерным ростом путем внесения предложения о назначении на вышестоящую должность или рекомендации о включении в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста по результатам аттестации [5].

Все это, безусловно, правильно, однако целесообразно вопрос поощрения лиц, реализующих наставничество, отнести к обязательным этапам и закрепить законодательно путем внесения поправок в соответствующие правовые акты. Люди, которые берут на себя нелегкие обязательства по наставлению менее опытных коллег, должны четко знать, какие преференции они будут иметь. Только такой подход позволит превратить технологию наставничества в действенный, не формальный, а реальный инструмент подготовки и воспитания высокопрофессиональных кадров, преданных делу.

Большой вклад в совершенствование кадрового состава гражданской службы вносит грамотно сформированный рабочий кадровый резерв. Внесенные в ФЗ № 79-ФЗ изменения [6] расширили способы включения граждан и гражданских служащих в кадровый резерв. Если раньше единственным путем попадания в резерв являлся конкурс на включение в кадровый резерв, то на сегодняшний день гражданские служащие могут быть зачислены в резерв по итогам аттестации, а граждане – по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы. Но если вопрос формирования кадрового резерва усовершенствован законодателем, то методика работы с кадровым резервом оставляет желать лучшего. «Отмечается несовершенство методических инструментов организации работы с резервом, необходимость проработки правовых основ этой работы», – подчеркнул в своем выступлении главный советник Управления Президента РФ по вопросам государственной службы и кадров С.В. Воробьев еще в 2013 г. [7]. На сегодняшний день ситуация не изменилась.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что на сегодняшний день сделано немало в плане правового обеспечения внедрения новых кадровых технологий в систему гражданской службы и совершенствования уже действующих с целью повышения качества кадрового состава государственной службы. Следующая задача – чтобы нормы права имели качественную практическую реали-

зацию, что в свою очередь будет способствовать привлечению на службу людей добросовестно и профессионально исполняющих свои должностные обязанности, любящих свою страну. А от этого зависит качественное обеспечение национальной безопасности по всем направлениям.

### **Литература**

1. Указ Президента РФ от 12.05.2009 № 537 (ред. от 01.07.2014) «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». // СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон от 31.12.2014 № 509-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. Электронный ресурс: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/personal/5>
6. Федеральный закон от 07.06.2013 № 116-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Воробьев С.В. Внедрение новых кадровых технологий на государственной гражданской службе субъектов РФ. 21.10.2013. Электронный ресурс: <http://apparat-yanao.ru/apparat/uggs/ggs/scientific/15052/>

**Nugnova Svetlana Lvovna**, candidate of political Sciences, associate Professor of public administration and municipal management; South-Russian Institute of management – branch of Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: [s\\_nuzhnova@mail.ru](mailto:s_nuzhnova@mail.ru)

**Datsenko Kirill Alekseevich**, undergraduate of faculty of political science, South-Russian Institute of management – branch of Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: [79198763366@yandex.ru](mailto:79198763366@yandex.ru)

### **IMPROVEMENT OF PERSONNEL STRUCTURE OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE AS ELEMENT OF ENSURING NATIONAL SECURITY**

#### **Abstract**

*The article is devoted to the improvement of personnel of public service by enabling effective human resources technology in its system of civil service in the framework of the Plan of measures for implementation of the 2012 – 2016 new principles of personnel policy in the public service system as a way to attract, nurture and retain highly qualified personnel. From staffing, professionalism and competence of personnel depends on the quality assurance of national security in all directions.*

**Keywords:** *cadre technologies, methodological tools of Ministry of labor of the Russian Federation, selection process, qualification requirements, probation, mentoring, personnel reserve.*

#### **References**

1. Ukaz Prezidenta RF ot 12.05.2009 № 537 (red. ot 01.07.2014) «O Strategii nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii do 2020 goda» // SPS «Konsul'tantPljus».
2. Ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2012 № 601 «Ob osnovnyh napravlenijah sovershenstvovanija sistemy gosudarstvennogo upravlenija». // SPS «Konsul'tantPljus».
3. Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 08.06.2015) «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» // SPS «Konsul'tantPljus».
4. Federal'nyj zakon ot 31.12.2014 № 509-FZ «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe RF» // SPS «Konsul'tantPljus».
5. Metodicheskiy instrumentarij po primeneniju nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe. Jelektronnyj resurs: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/personal/5>
6. Federal'nyj zakon ot 07.06.2013 № 116-FZ «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe RF» // SPS «Konsul'tantPljus».
7. Vorob'ev S.V. Vnedrenie novyh kadrovych tehnologij na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe sub#ektov RF. 21.10.2013. Jelektronnyj resurs: <http://apparat-yanao.ru/apparat/uggs/ggs/scientific/15052/>