

Сурков Артемий Андреевич, магистрант,
Саранский кооперативный институт (филиал)
АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

Аннотация. В статье проводится анализ процедуры поступления на государственную гражданскую службу как первый этап прохождения государственной службы, имеющий детальную административно-правовую регламентацию. Анализируются нормативно-правовые акты, определяющие порядок отбора кандидатов, включая конкурсные процедуры и квалификационные требования к претендентам. Внимание акцентируется на подходах к отбору кадров - квалификационный и компетентностный, а также перечень личностных и профессиональных качеств, необходимых для замещения должностей.

Ключевые слова: Государственная служба, государственная гражданская служба, поступление на государственную службу, квалификационные требования, конкурсная процедура, административно-правовое регулирование.

Прохождение государственной службы имеет процедурно-процессуальную природу и состоит из взаимосвязанных этапов, которым свойственна форма причинно-следственной связи и административно-правовое содержание.

Поступление на государственную службу функционально выражается в процедуре допуска к высококвалифицированной профессиональной деятельности государственного служащего и вытекающей из этого необходимости повышении качества и эффективности реализации целей и задач системы государственной службы. С позиции административно-правового подхода, данная стадия выступает в качестве комплекса общественных отношений, урегулированных правовыми нормами и возникающих в связи с замещением гражданином должности государственной службы. Структурно данная стадия подразделяется на процедурные этапы ее осуществления: установление квалификационных требований, проведение отбора кандидатов, заключение служебного контракта, оформление назначения на должность.

Правовую основу поступления на государственную службу составляют: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [1] (закрепляет общие условия поступления на государственную службу и ее прохождения), Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] (устанавливает правовые механизмы поступления на государственную гражданскую службу, порядок ее прохождения, аттестации, присвоения классов чинов и основания прекращения служебного контракта), Указ Президента РФ от 03.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [6], Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, кадровом резерве органа публичной власти федеральной территории» [8] и Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» [10]. Данные нормативно-правовые акты закрепляют порядок прохождения государственной службы, организацию кадровой работы и требования к персоналу. Вопросы организации и



прохождения государственной службы для отдельных категорий государственной службы регулируются специальными законами [4]. Противодействие коррупции регулируется Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [3].

Поступление на государственную службу выступает первым этапом процесса прохождения государственной службы. Гражданин при поступлении на государственную службу представляет в государственный орган сведения и документы (необходимые для поступления на государственную службу), в том числе анкету. Форма и перечень сведений анкеты устанавливаются Президентом РФ [9].

Механизм поступления на государственную службу содержит в своей структуре квалификационные требования, как условия соответствия профессиональным стандартам кандидата на должность государственного служащего.

Административно-правовая компонента института квалификационных требований проявляется в нормативной формализации (должностные требования закреплены в нормах закона, дифференцируются в зависимости от категории и группы должностей и выступают юридическим основанием для допуска к конкурсу, затем осуществлению профессиональной деятельности).

Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы закреплены в ст. 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ». Там изложен ряд требований для замещения должности гражданской службы: соответствие квалификационным требованиям уровню профессионального образования, стаж гражданской службы или работы по специальности [7], профессиональный уровень, профессиональная переподготовка (при наличии решения представителя нанимателя).

Установление квалификационных требований во многом обусловлено категориями и группами должностей, областью и видом служебной деятельности. Примером выступает ч. 3 ст. 12 вышеуказанного Закона: «Для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы обязательно наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры» [2]. Следует учитывать, что данная норма не применяется к лицам, получившим высшее образование до 29.08.1996, либо назначенным на соответствующую должность до 01.07.2016 [5].

Квалификационные требования к профессиональному уровню устанавливаются в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы, области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом.

Уровень подготовки государственных служащих выступает необходимым условием поступления на государственную службу, его оценка достаточно формализована, но в тоже время стоит понимать его в широком контексте, учитывая различные социально-образовательные подходы и методы оценивания. По данному вопросу, Т. В. Зайцева отмечает, что существуют два подхода к отбору и подготовке государственных служащих: квалификационный (внимание акцентируется на данных об уровне образования и подготовки кандидата на должность) и компетентностный (в расчет берется уровень сформированных профессиональных компетенций). Причем, компетентностный подход опирается на гибкую оценку конкретно применяемых профессиональных знаний, навыков, умений и в меньшей степени поддается формализации [12, с. 206].

Ценностным синтезом двух подходов выступает предложенная М. М. Дикажевым категория «желаемых качеств» государственных служащих: добросовестность, беспристрастность, лидерство, стратегическое мышление, коммуникативные навыки и способность управлять изменениями [11, с. 26].



Несколько иной аспект проблемы выявляет О. А. Фризен, указывая на необходимость совокупной оценки качеств и компетенции кандидатов, назначаемых на должность государственной службы [13, с. 76].

Рассмотренные личностные и профессиональные качества государственных служащих в разной степени отражены в Справочнике квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России 27 июня 2017 г.), созданным в целях оказания государственным органам методологической помощи. Так, справочник квалификационных требований относит к общим умениям способность мыслить системно (стратегически), планировать и рационально использовать служебное время, коммуникативные навыки и умение управлять изменениями, а к управленческим умениям – способность руководить подчиненными и оперативно принимать управленческие решения.

Требования к профессиональным знаниям и умениям отражаются в следующих элементах:

- 1) базовые требования (знание государственного языка РФ, основ Конституции РФ, основ законодательства о государственной службе и противодействии коррупции);
- 2) требования в области ИКТ (цифровая грамотность);
- 3) общие управленческие умения;
- 4) профессиональные требования, детализирующиеся применительно к конкретным направлениям деятельности.

Кадровая служба государственного органа осуществляет деятельность по проверке соответствия гражданина, претендующего на замещение должности гражданской службы, или гражданского служащего квалификационным требованиям. Кадровая служба государственного органа осуществляет оценку профессионального уровня исходя из методов оценки [10]. К оценке профессионального уровня могут привлекаться научные, образовательные и другие организации, специализирующиеся в соответствующих областях деятельности.

Конкурсная процедура поступления на государственную гражданскую службу в административно-правовом аспекте рассматривается как институциональный механизм комплектования кадрового состава. Юридическая регламентация этапов конкурса (от приема документов до оценки результатов испытаний) создает правовую основу для выявления наиболее подготовленных претендентов, что непосредственно обеспечивает реализацию публичного интереса в формировании высококвалифицированного аппарата государственных служащих.

С административно-правовой точки зрения, поступление на государственную гражданскую службу на конкурсной основе представляет собой ключевой элемент правового института замещения должностей государственной службы. Данная конкурсная процедура выступает юридической гарантией реализации принципа равного доступа граждан к государственной службе (ч. 4, ст. 32 Конституции РФ) и одновременно служит административно-правовым механизмом отбора наиболее компетентных кандидатов. Причем, отбор осуществляется посредством детальной, регламентированной нормами административного права оценки соответствия претендентов установленным квалификационным требованиям, включая анализ представленных документов и результаты квалификационных испытаний, что в конечном итоге обеспечивает формирование профессионального кадрового состава государственных органов.

Список литературы:

1. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 29 сентября 2025 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.



2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2025 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

3. О противодействии коррупции : федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2025 г.) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2025 г.) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

5. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» : федер. закон от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27 (ч. 1). Ст. 4157.

6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 112 (в ред. от 10 октября 2024 г.) // Собрание законодательства РФ. 2005. № 6.

7. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы : Указ Президента от 16 января 2017 г. № 16 (в ред. от 12 октября 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 2017. № 4. Ст. 640.

8. Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, кадровом резерве органа публичной власти федеральной территории : Указ Президента РФ от 01 марта 2017 г. № 96 (в ред. от 10 октября 2024 г.) // Собрание законодательства РФ. 2017. № 10. Ст. 1473.

9. О некоторых вопросах представления сведений при поступлении на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и их актуализации: Указ Президента РФ от 10 октября 2024 г. № 870 // Собрание законодательства РФ. 2024. № 42. Ст. 6221.

10. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов : Постановление Правительства РФ от 31 марта 2018 г. № 397 (в ред. от 5 августа 2024 г.) // Собрание законодательства РФ. 2018. № 16 (ч. 2). Ст. 2359.

11. Дикажев М. М. Личные качества государственных служащих: к созданию «образцового» профиля // Международное публичное и частное право. 2025. № 1. С. 26-28.

12. Зайцева Т. В. Квалификационный и компетентностный подходы на государственной гражданской службе: квалификация как базис, компетенция как цель // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 107. С. 206-222.

13. Фризен О. А. Правовое регулирование института государственной гражданской службы в Российской Федерации // Социально-политические науки. 2025. Т. 15. № 2. С. 76-83.

