

# ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ (ПО ОБЛАСТЯМ И УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ)

Научная статья

УДК 37.032  
EDN: RYFLNC



## ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Александр Иванович Муровицкий<sup>1</sup>, Сергей Алексеевич Асриев<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Смоленский филиал), Смоленск, Россия

<sup>1</sup> [aleksandr\\_a\\_m@mail.ru](mailto:aleksandr_a_m@mail.ru)

<sup>2</sup> [a.s.a58@mail.ru](mailto:a.s.a58@mail.ru)

**Аннотация.** В статье анализируются качества личности государственного служащего субъектов Российской Федерации, а также рассматриваются вопросы административного влияния на воспитание данной категории чиновников. Также предложены меры, направленные на антикоррупционное воспитание государственных гражданских служащих. По итогам рассмотрения вопросов сделаны выводы, позволяющие оказать влияние на процесс формирования личности государственного гражданского служащего.

**Ключевые слова:** государственный гражданский служащий, воспитание, особенности, личность, личностные качества, ответственность, прохождение службы

**Для цитирования:** Муровицкий А.И., Асриев С.А. Пути формирования личности государственного гражданского служащего исполнительного органа субъекта Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 3 (24). С. 105–113. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/09/013.pdf>. EDN: RYFLNC.

# THEORY AND METHODOLOGY OF EDUCATION (BY FIELDS AND LEVELS OF EDUCATION)

Original article

## WAYS OF FORMING THE PERSONALITY OF A STATE CIVIL SERVANT OF THE EXECUTIVE BODY OF A CONSTITUENT ENTITY OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Alexander I. Murovitsky<sup>1</sup>, Sergey A. Asriev<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Smolensk Branch), Smolensk, Russia

<sup>1</sup> [aleksandr\\_a\\_m@mail.ru](mailto:aleksandr_a_m@mail.ru)

<sup>2</sup> [a.s.a58@mail.ru](mailto:a.s.a58@mail.ru)

**Abstract.** The article analyzes the personality qualities of a civil servant of the subjects of the Russian Federation, and also examines the issues of administrative influence on the upbringing of this category of officials. Options for actions aimed at anti-corruption education of state civil servants are also proposed. Based on the results of the consideration of the issues, conclusions were drawn that allow influencing the process of forming the personality of a state civil servant.

**Keywords:** State civil servant, upbringing, characteristics, personality, personal qualities, responsibility, service

**For citation:** Murovitsky A.I., Asriev S.A. Ways of forming the personality of a state civil servant of the executive body of a constituent entity of the Russian Federation. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2023;3(24): 105–113. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/09/013.pdf>. EDN: RYFLNC.

© Муровицкий А.И., Асриев С.А., 2023

### Введение

В современных условиях, очерченных сложной международной и внутренней обстановкой, вопросы государственного управления на всех уровнях следует рассматривать в качестве первостепенных и приоритетных. При этом эффективность деятельности органов власти различных ветвей и консолидации усилий всех уровней государственной власти, имеющая исключительную важность для страны, в значительной степени зависит от того, насколько отлажено и организовано осуществляется деятельность государственных и муниципальных органов различного уровня. А это, в свою очередь, зависит от системной работы, как самого института государственной службы, так и служб ее организующих, по формированию этого правового и социального органа, занимающегося подбором, подготовкой, расстановкой, переподготовкой кадров, определением их профессиональной готовности к реализации возложенных законодательством функций, распределением по уровню имеющейся квалификации, организации деятельности по установленным направлениям.

Государственная власть и система управления в России, в целом, и в ее субъектах, в частности, находятся в настоящее время в сложных экономических и политических условиях. А ряд субъектов Российской Федерации, вследствие проведения специальной военной операции, размещаются либо непосредственно в зоне проведения боевых действий, либо вблизи ее, что, несомненно, существенно сказывается на уровне работы их государственных служащих.

Вследствие этих обстоятельств, а также того, что «...согласно данным Федеральной службы статистики количество государственных служащих имеет тенденцию к увеличению...» [8, с. 4], деятельность всех структур государственной власти должна отличаться резким повышением результативности и эффективности как государственных, так и муниципальных органов, четким действием всех управленческих элементов для защиты интересов государства и обеспеченности всех необходимых для жизнедеятельности и социальной защиты населения действий и показателей.

### Основные положения

Государственный служащий – особая категория граждан, поскольку вся их служебная деятельность, а по определенным параметрам и условия личной жизни, установлена определенными нормативными требованиями, предписанными положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных

законов от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Данная категория сотрудников государственного аппарата достаточно молодая категория и во временной плоскости занимает незначительные параметры. Опыт деятельности государственных гражданских служащих еще недостаточен для того, чтобы делать какие-либо глубокие выводы. Тем не менее постараемся взглянуть на данную категорию, исходя из тех позиций, которые в идеале она должна занимать в обществе и государстве. Да и отсутствие некоего государственного стандарта личности государственного служащего не позволяет глубоко проникнуть в сущность происходящих явлений.

Отсутствие общего опыта и анализа уровня развития государственной службы, по мнению ряда ученых, не позволяет сделать какие-то общие и основополагающие выводы: «...Основная задача, как она ставилась в самом начале реформы и состоявшая в том, чтобы на основании отдельных лучших практик совершить унифицированное обновление всей системы государственной службы Российской Федерации, оказалась не решаемой» [10].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что не все моменты, связанные с организацией условий прохождения службы на должностях в исполнительных органах субъектов Российской Федерации, в достаточной степени учитывают акцентуацию данного вида госслужбы, как на федеральном, так и на уровне субъектов Российской Федерации, в качестве более самостоятельно-корпоративного уровня государственной службы. Поскольку вопросы ее прохождения устанавливаются, кроме законодательных и нормативных актов Российской Федерации, законами и нормативными актами субъектов Российской Федерации, то естественно напрашивается вывод о том, что здесь проблемы более ощутимы. Попробуем гипотетически представить отдельные моменты данной сферы.

Второй особенностью данного вида государственной деятельности можно считать пониженный уровень позиционирования данного подвида государственной гражданской службы по отношению к его «федеральному» коллеге.

А третья особенность состоит в том, что по своему экономическому состоянию и уровню бюджетной обеспеченности, субъекты Российской Федерации значительно отличаются между собой, что существенно

влияет как на уровень обеспеченности деятельности исполнительных органов субъекта Российской Федерации, так и на уровень денежного довольствия государственных служащих.

Учитывая это, можно полагать, что и работа с данной категорией государственных служащих должна находиться в особой плоскости, на особых принципах и условиях. Особые условия деятельности государственных служащих субъекта Российской Федерации подчеркнуты также и в Федеральном законе от 21.12.2021 года № 414 «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», где отмечено, что «Система и структура исполнительных органов субъекта Российской Федерации определяется высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации в соответствии с конституцией (уставом) субъекта Российской Федерации» [14]. То есть на том уровне, где установлена компетенция реализации полномочий государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

В Федеральном законе от 4 ноября 2022 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 22.1 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"» определено: «...продление срока гражданской службы для следующих служащих, достигших предельного возраста пребывания на службе и замещающих должности категории "руководители" главной группы должностей гражданской службы, в том числе и в исполнительных органах субъектов Российской Федерации. Срок службы продлевается с согласия гражданского служащего и не свыше чем до достижения им возраста 70 лет» [15].

Мнение об отказе от конкурса для отбора и назначения на отдельные категории государственных гражданских служащих неоднозначно воспринято среди ученых, занимающихся данной тематикой. Если рассматривать федеральную государственную гражданскую службу, то, видимо, это можно считать целесообразным, учитывая статус соответствующих должностей. Однако, оценивая последствия данной процедуры на региональном уровне, следует признать необходимость оценки, осмысления и проработки. Не следует забывать о том, что в отличие от федеральных коллег у соответствующей службы субъекта Российской Федерации отсутствует возможность ротации, в данном вопросе такой подход выглядит спорным и требующим дополнительного обоснования.

Рассматривая в широком смысле личность государственного служащего субъекта Российской Федерации, стоит отметить, что до сих пор нет каких-либо подробных исследований в данной сфере и с широкой выборкой, хотя бы на примере одного отдельно взятого федерального округа или группы субъектов России, не говоря уже об общероссийском анализе. Тем не менее эта категория государственных служащих, самым кардинальным образом отличается от своих коллег – федеральных государственных гражданских служащих. И здесь, выделяя особенности их личностных характеристик, следует обратить внимание на то, что эта категория государственных служащих, находящаяся наиболее близко к населению, должна отличаться высоким уровнем профессионализма, высокой степенью социальной ответственности, поскольку в их работе проявляется повышенная стрессогенность.

Тем не менее попытаемся вычленив несколько общих для государственных служащих субъектов Российской Федерации характеристик, формируя своего рода валидность по отношению к установленным для них принципиальным стандартным установкам.

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что константным атрибутом регионального чиновника должны являться непрелюбимые волевые качества: стремление к достижению определенной цели, организованность в работе, целеустремленность, ответственность, настойчивость в реализации важных для региона проектов, устойчивость к стрессам и другим неблагоприятным обстоятельствам.

Следующим показателем необходимо определить их отношение к окружающим, прежде всего, к населению региона, где они выполняют государственные функции. Это качества, составляющие баланс между строгостью к подчиненным и коммуникабельностью во взаимоотношениях, справедливостью в принятии решений и принципиальностью в достижении целей, добротой и терпеливостью по отношению к социально неблагополучным группам населения.

Несомненно, необходимо выделить и качества, которые характеризуют государственных служащих региона по отношению к порученному делу и значительный спектр вариативности действий. Здесь можно отметить и их пунктуальность и внимательность, а также трудолюбие и дисциплинированность, усидчивость и дружелюбие, сообразительность и порядочность, честность и смелость, уравновешенность и скромность.

При этом нельзя не сказать и о том, что многие проявляют и властность, и нетерпеливость, жесткость в действиях и излишнюю педантичность в реализации принятых решений, раздражительность и неумение слушать других, изменчивость настроения и стремление к самоутверждению без учета мнения окружающих.

В процессе повышения своей квалификации служащим исполнительных органов субъектов Российской Федерации подлежат проявлять такие качества, как активность в познании материала, самостоятельность суждений и оригинальность в формировании путей достижения результатов, готовность к коммуникативному взаимодействию и гибкость действий при работе с населением, способность сформулировать и реализовать дерево инновационных целей и задач в своей профессиональной области деятельности.

В связи с вышесказанным следует отметить, что, кроме вышеуказанных качеств в вопросах формирования личности государственных служащих российских регионов, следует обратить внимание на следующие обстоятельства:

Во-первых, это гражданин Российской Федерации, как правило, проживающий, причем длительное время, на данной территории. Здесь он родился, окончил среднюю школу и высшее учебное заведение. То есть это знакомая ему территория, на которой он чувствует себя достаточно уверенно.

Во-вторых, он имеет прочные и многолетние связи как с теми, кто выполняет задачи в органах государственной власти субъекта Российской Федерации, органах местного самоуправления, так и в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, размещенных на соответствующей территории.

В-третьих, соответственно и все вопросы, лежащие как в служебной, так и в личной плоскости, он решает в тесном взаимодействии со знакомыми ему государственными и муниципальными служащими.

В-четвертых, о его службе и личной жизни также осведомлен широкий круг лиц. По большому счету всем известны и его положительные и, что важно – отрицательные черты характера, а также и действия, что формирует у окружающих свое собственное мнение о данном государственном гражданском служащем.

Таким образом, можно сделать вывод, что с одной стороны, государственный гражданский служащий, исполняющий обязанности на уровне субъекта Российской Федерации в своем регионе, чувствует себя

достаточно уверенно, поскольку окружен знакомыми ему людьми и имеет определенный уровень влияния на происходящие события, с другой стороны, – он сильно подвержен влиянию внешних, по отношению к соответствующему исполнительному органу субъекта Российской Федерации, сил.

При этом в субъектах Российской Федерации не применяются достаточно эффективные на уровне федеральных государственных служащих меры, например, ротация. Однако в данном случае указанная мера неприемлема. Перемещение по иным исполнительным органам труднореализуемо в связи со спецификой каждого органа власти.

При этом нужно признать, что мы привыкли к сформировавшемуся определенному типу личности государственного гражданского служащего. И в определенный период произошла фиксация этого образа, а возможно, и начало стагнации. Но современные условия требуют формирования совершенно нового морально-психологического облика государственного служащего в общем и в его субъектовом варианте.

Что желательно видеть в личности государственного служащего субъекта Российской Федерации в наше непростое время?

Честного и не стремящегося к личному обогащению за счет коррупционных схем, человека и гражданина. Понимающего современный мир и условия, в которых необходимо обеспечить как рост социально-экономического развития региона, так и безопасность его граждан. Умеющего видеть перспективы для развития и разбирающегося в путях движения к намеченным результатам, действовать напряженно, длительное время на определенном месте. Способного думать на длительную перспективу и формулировать задачи, а также предвидеть все варианты развития событий; понимать своё место в структуре исполнительных органов субъекта Российской Федерации. Осознающего степень своей ответственности за принятые решения и действия, а также их последствия. Имеющего данные для развития и постоянного повышения квалификации, а также мобильность, возможность перемещения по всей России.

Какие, на наш взгляд, меры могут в какой-то степени нейтрализовать имеющиеся негативные моменты, поддержать положительные тенденции и гармонизировать уровень выполнения функций служащими исполнительных органов субъектов Российской Федерации?

Прежде всего, необходимо принять меры по выводу конкурсных комиссий исполни-

тельных органов из конкретного исполнительного органа, для обеспечения объективной оценки деловых и моральных качеств претендента. Кроме этого, для работы в данных комиссиях привлечь как можно больше независимых экспертов, для повышения объективности при рассмотрении кандидатов на должности государственных служащих.

А для оценки качеств претендента непосредственно в ходе работы в органе власти предусмотрен испытательный срок, который служит фильтром для недопуска кандидатов в государственные служащие, не проявивших себя на практике.

Необходимо ужесточить требования к профессиональной подготовке кандидатов на должности государственных служащих исполнительных органов субъекта Российской Федерации. Для чего, кроме тестирования, установить сдачу устного экзамена по билетам независимой комиссии из числа профессионально подготовленных специалистов в области государственного управления.

Законодательно установить предоставление соответствующих сведений для всех без ограничений региональных чиновников. Кроме этого, для них же расширить перечень лиц, в отношении которых подаются сведения и проводятся соответствующие проверки.

В субъектах Российской Федерации, кроме всего прочего, как отмечено в Аналитическом материале Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, «...действуют нормативные правовые акты уточняющего характера. В частности, реестры должностей гражданской службы, законы или подзаконные нормативные квалификационные требования к должностям гражданской службы субъекта Российской Федерации, положения о кадровом резерве, об отпусках гражданских служащих, о денежном содержании гражданских служащих» [17].

Собственно говоря, особые условия деятельности региональных чиновников предъявляют специфические требования и к их профессиональному уровню, и к необходимости рекуррентного образования.

Эти и другие законодательные условия предъявляют особые требования к профессиональному уровню государственного служащего регионального уровня.

Здесь очень важно обеспечить для региональных чиновников «следование требованиям этикета...», есть профессии, в которых оно особенно важно, подчас определяет успех дела или предопределяет его позитивные результаты. К таким профессиям относится самый широкий слой руководителей,

управленцев и, конечно, государственных служащих» [19].

Важно создать именно в субъекте Российской Федерации условия для формирования такого профессионального этикета. Опыт показывает, что для этого важен весь цикл повышения профессионального уровня государственных служащих субъектов Российской Федерации, который следует рассматривать в качестве стратегического принципа. Следует отметить, что в настоящее время содержание многих программ подготовки не в полной мере соответствует потребностям сегодняшнего дня, недостаточно ориентировано на получение необходимых для государственной службы компетенций, знаний, умений, навыков, в связи с чем надо готовить и тех, кому будет доверена подготовка региональных гражданских служащих. Это обстоятельство требует привлекать к образовательному процессу и самих государственных служащих, имеющих реальный опыт решения региональных задач.

Исходя из этого, целесообразным представляется процесс установления более жестких норм для аккредитации учебных заведений для подготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление» по уровню подготовки преподавателей и их обязательной практической работе на должностях государственной и муниципальной службы.

Для выпускников вузов, обучающихся на бюджетных местах по программе подготовки «Государственное и муниципальное управление», а также для выпускников других специальностей, желающих поступить на соответствующие должности в исполнительных органах субъекта Российской Федерации, видимо, целесообразно установить распределение по направлению в местные и субъектовые органы и учреждения на определенный период. И только после окончания данного срока рассматривать вопрос участия в конкурсных процедурах на замещение соответствующих должностей в исполнительных органах и местном самоуправлении, соблюдая условия «...по выполнению государственных гарантий государственным гражданским служащим» [7, с. 5].

Вопросы продвижения по службе решать исключительно через аттестационную комиссию, с обязательным привлечением независимых экспертов. При этом особое внимание следует уделять профессионализму государственных служащих регионального исполнительного органа. «Эффективность государственного управления определяется главным образом профессионализмом государственных гражданских служащих.

Низкий уровень профессионализма и компетентности служащего приведет к низкокачественным управленческим решениям, которые могут негативно сказаться на качестве управления страной, отраслью, регионом, муниципалитетом» [4, с. 4643].

Оценку деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, в том числе и высшего исполнительного органа, необходимо осуществлять регулярно путем проведения независимого внешнего аудита, укомплектованного специалистами вузов и общественных организаций, расположенных за пределами данного субъекта Российской Федерации.

Считаем целесообразным рассмотреть проблему организации проведения ротационных мероприятий внутри и между исполнительными органами субъекта Российской Федерации, с учетом органов местного самоуправления, принципы и условия, которой законодательно определить Указом Президента России.

Кроме этого, проработки требует тема определения должностей, при замещении которых значительно возрастают коррупционные риски, в связи с чем предлагается установить категорию должностей с повышенным уровнем коррупциогенности. Данную категорию должностей устанавливает комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов исполнительного органа субъекта Российской Федерации, с обязательным привлечением представителей общественных организаций и научного сообщества.

В целях повышения качества работы сторонних членов данной комиссии установить Постановлением Правительства Российской Федерации обязательный порядок оплаты их работы, исходя из расчета минимального размера оплаты труда с учетом включения проработанного времени в трудовой стаж.

Кроме этого, «Применение государственными органами Методического инструментария позволит организовать эффективную работу по кадровому планированию и отбору кадров для замещения должностей гражданской службы, обеспечив формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем работы, знаниями и умениями, а также профессиональными и личностными качествами» [21].

Учитывая, что «Государственная служба – это форма реализации гражданами кон-

ституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду и права на участие в государственном управлении» [3, с. 6] и в интересах роста ответственности руководителей исполнительных органов, при проведении указанного аудита, давать оценку их эффективности деятельности по следующим параметрам по сдаче соответствующих зачетов:

- способность выполнять задачи, возложенные на данный исполнительный орган, и «принимать грамотные управленческие решения»;

- уровень профессиональной подготовки, знания законодательных и нормативных актов, основ государственного управления, общих законов менеджмента и проектного управления;

- достижение конкретных показателей и результатов за определенный период;

- знание основ психологии и умение работать с людьми, личное участие в рассмотрении обращений граждан и проведение приемов по личным вопросам;

- личные качества руководителя: умение работать в команде, способность к принятию управленческих решений и ответственности за их последствия, честность, справедливость и т. д.

Кроме этого, необходимо реализовать «одно из направлений, набирающих популярность в настоящее время у государственных гражданских служащих, – это программы личностного роста и развития личных компетенций, а именно деловая коммуникация, работа в ситуации речевой агрессии, менеджмент и тому подобные» [2, с. 11].

То есть формирование на уровне региона организационной элиты, поскольку именно она «...осуществляет на практике выработанный курс действий, определяя политику государства. Сюда относятся, прежде всего, назначаемые на ответственные должности государственные служащие» [1, с. 25].

Кроме этого, важным фактором развития государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации и формирования у них необходимых деловых и нравственных качеств, является наставничество. «Поступая на службу, обязательна процедура наставничества и адаптации в конкретном государственном органе. Стоит отметить, что такая процедура имеет временные ограничения, которые варьируются от одного месяца до одного года» [5, с. 2].

### **Заключение**

Проведение полномасштабных исследований в рамках всей страны позволит концептуально определить современный уровень состояния личности государственного

служащего как федерального, так и регионального, на основе которых следует применить к сфере государственного управления некие стандарты, по которым можно было бы не только подбирать кадры для государственной службы, но и давать оценку их профессиональной подготовке и деятельности.

Считаем, что предложенные меры будут

способствовать улучшению подбора кадров, а также приведут к более высоким показателям качеств личности государственного служащего субъекта Российской Федерации. Для апробации предложения целесообразно провести эксперимент на базе одного из субъектов Российской Федерации.

#### Список источников

1. Амуров М. А. Типология современных политических элит // Управленческое консультирование. 2020. № 5. С. 19–28.
2. Баязитова Д. Б. Особенности профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации: региональный аспект // Молодой ученый. 2022. № 52. С. 84–88.
3. Жукова С. М. Государственная гражданская служба в Российской Федерации: монография. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. 116 с.
4. Зинич Л. В., Кузнецова Н. А. Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 12. С. 4643–4654.
5. Зубова Л. А. Наставничество на государственной гражданской службе: основные проблемы и пути их решения // Молодой ученый. 2021. № 13. С. 102–104.
6. Каунов Е. Н., Миронова А. П. Формирование этики государственных служащих: традиционные и современные походы // Лидерство и менеджмент. 2021. Т. 8. № 2. С. 241–252.
7. Новичкова Д. Ю. О состоянии государственной гражданской службы Российской Федерации // Научный лидер. 2022. № 49. С. 141–145.
8. Прокопьев В. В. Современный отечественный и зарубежный опыт реализации кадровой политики в государственной и муниципальной службе. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2022/01/97482> // Современные научные исследования и инновации. 2022. № 1 (дата обращения: 22.05.23).
9. Аналитические доклады Института социологии РАН. Доклад «Бюрократия и власть в новой России». URL: [https://www.isras.ru/analytical\\_report\\_bureaucracy.html](https://www.isras.ru/analytical_report_bureaucracy.html) (дата обращения: 10.02.23).
10. Материалы круглого стола журнала «Вопросы государственного и муниципального управления», посвященного развитию государственной гражданской службы. 24.03.2022. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-neobhodimo-dlya-razvitiya-rossiyskoj-gosudarstvennoj-sluzhby-kruglyy-stol-24-03-2022> (дата обращения: 17.02.2023).
11. Педагогическое наследие А. С. Макаренко и современное образование: традиции, опыт, инновации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. 70 с.
12. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
13. Федеральный закон от 24 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
14. Федеральный закон от 21 декабря 2021 г. № 414 «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 52. Ст. 8953.
15. Федеральный закон от 04 ноября 2022 г. № 424-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 25.1 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 45. Ст. 7669.
16. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 33. Ст. 3196.
17. Развитие нормативно-правового обеспечения государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2020. № 11 (754). URL: <http://council.gov.ru/media/files/TSXG1H9tnQoGAWD58TjgU4un9CmlhuW9.pdf> (дата обращения: 02.03.2023).
18. Асриев А. Основные направления воспитательной работы с государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации в современных условиях: учебное

пособие / А. Асриев, А. Муrowицкий. Смоленск, 2023. 151 с.

19. Зарайченко В. Е. Этикет государственного служащего: учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. Ростов н/Д: Феникс, 2013. 445 с.

20. Юнацкевич П. И. Основы нравственного учения для государственных служащих: учебное пособие / под ред. В. А. Чигирева / Серия книг: Нравственный путь человечества. СПб. : ГНУ «ИОВ РАО», ГОНО «Институт нравственности», 2006. 120 с.

21. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации. Версия 3.1. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/> (дата обращения: 20.03.2023).

## References

1. Amurov M. A. Tipologiya sovremennykh politicheskikh elit. In: Management consulting. 2020;5: 19–28. (In Russ.).

2. Bayazitova D. B. Osobennosti professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchih v Rossijskoj Federacii: regional'nyj aspekt. In: Young Scientist. 2022;52: 84–88. (In Russ.).

3. Zhukova S. M. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba v Rossijskoj Federacii. Orenburg: OOO IPK «Universitet», 2014. (In Russ.).

4. Zinich L. V., Kuznecova N. A. Upravlenie razvitiem professional'nykh kachestv gosudarstvennykh sluzhashchih. In: Creative economy. 2021. Vol. 15;12: 4643–4654. (In Russ.).

5. Zubova L. A. Nastavnichestvo na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe: osnovnye problemy i puti ih resheniya. In: Young Scientist. 2021;13: 102–104. (In Russ.).

6. Kaunov E. N., Mironova A. P. Formirovanie etiki gosudarstvennykh sluzhashchih: tradicionnye i sovremennye pohody. In: Leadership and management. 2021. Vol. 8;2: 241–252. (In Russ.).

7. Novichkova D. YU. O sostoyanii gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii. In: Scientific leader. 2022;49: 141–145. (In Russ.).

8. Prokop'ev V. V. Sovremennyy otechestvennyj i zarubezhnyj opyt realizacii kadrovoj politiki v gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhbe. Available from: <https://web.snauka.ru/issues/2022/01/97482>. In: Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovacii. 2022;1 [Accessed 22.05.23]. (In Russ.).

9. Analiticheskie doklady Instituta sociologii RAN. Doklad «Byurokratiya i vlast' v novoj Rossii». Available from: [https://www.isras.ru/analytical\\_report\\_bureaucracy.html](https://www.isras.ru/analytical_report_bureaucracy.html) [Accessed 10.02.23]. (In Russ.).

10. Materialy kruglogo stola zhurnala «Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya», posvyashchennogo razvitiyu gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby. 24.03.2022. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-neobhodimo-dlya-razvitiya-rossiyskoj-gosudarstvennoj-sluzhby-kruglyy-stol-24-03-2022> [Accessed 17.02.2023]. (In Russ.).

11. Pedagogicheskoe nasledie A. S. Makarenko i sovremennoe obrazovanie: tradicii, opyt, innovacii. Penza: MCNS «Nauka i Prosveshchenie». 2020. (In Russ.).

12. Federal'nyj zakon ot 27 maya 2003 g. № 58 «O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii». In: Collection of Legislation of the Russian Federation. 2003;22. St. 2063. (In Russ.).

13. Federal'nyj zakon ot 24 iyulya 2004 g. № 79 «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii». In: Collection of Legislation of the Russian Federation. 2004;31. St. 3215. (In Russ.).

14. Federal'nyj zakon ot 21 dekabrya 2021 g. № 414 «Ob obshchih principah organizacii publichnoj vlasti v sub"ektah Rossijskoj Federacii». In: Collection of Legislation of the Russian Federation. 2021;52. St. 8953. (In Russ.).

15. Federal'nyj zakon ot 04 noyabrya 2022 g. № 424-FZ «O vnesenii izmenenij v stat'i 22 i 25.1 Federal'nogo zakona "O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii"». In: Collection of Legislation of the Russian Federation. 2022;45. St. 7669. (In Russ.).

16. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 12 avgusta 2002 g. № 885 «Ob utverzhdenii obshchih principov sluzhebno go povedeniya gosudarstvennykh sluzhashchih». In: Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002;33. St. 3196. (In Russ.).

17. Razvitie normativno-pravovogo obespecheniya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby v sub"ektah Rossijskoj Federacii In: Analytical Bulletin of the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation. 2020;11 (754). Available from: <http://council.gov.ru/media/files/TSXG1H9tnQoGAWD58TjgU4un9CmlhuW9.pdf> [Accessed 02.03.2023]. (In Russ.).

18. Asriev A., Murovickij A. Osnovnye napravleniya vospitatel'noj raboty s gosudarstvennymi grazhdanskimi sluzhashchimi sub"ektov Rossijskoj Federacii v sovremennykh usloviyah. Smolensk. 2023. (In Russ.).

19. Zarajchenko V. E. Etiket gosudarstvennogo sluzhashchego: uchebnoe posobie. Rostov-na-

Donu: Feniks. 2013. (In Russ.).

20. YUnackevich P. I., CHigireva V. A. (eds.) *Osnovy npravstvennogo ucheniya dlya gosudarstvennyh sluzhashchih*. Saint-Petersburg: GNU «IOV RAO», GONO «Institut npravstvennosti». 2006. (In Russ.).

21. Metodicheskiy instrumentarij po formirovaniyu kadrovogo sostava gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii. Versiya 3.1. Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/> [Accessed 20.03.2023]. (In Russ.).

#### Информация об авторе (авторах)

**А. И. Муравицкий** – кандидат педагогических наук

**С. А. Асриев** – кандидат педагогических наук, доцент

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 03.07.2023;  
одобрена после рецензирования 21.08.2023;  
принята к публикации 25.09.2023.

#### Information about the author (authors)

**A. I. Murovitsky** – Candidate of Sciences (Pedagogy)

**S. A. Asriev** – Candidate of Sciences (Pedagogy), Docent

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 03.07.2023;  
approved after reviewing 21.08.2023;  
accepted for publication 25.09.2023.