

УДК 34**Поступление на государственную службу иных видов:
особенности и проблемные аспекты****Ламзин Михаил Александрович**

Аспирант,
кафедра административного и уголовного права,
Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина – филиал,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
410031, Российская Федерация, Саратов, ул. Соборная, 23/25;
e-mail: mlamzin@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена анализу особенностей поступления на государственную службу иных видов, рассматривая возникающие проблемы и предлагая пути их разрешения. Введение статьи обосновывает актуальность исследования в свете необходимости обновления кадровой политики и совершенствования механизмов подбора специалистов в нестандартных направлениях государственной деятельности. Автор указывает, что традиционные подходы к кадровому отбору оказываются недостаточно эффективными при адаптации к новым профессиональным требованиям и условиям работы, что обуславливает необходимость глубокого анализа современных тенденций и проблем. Методологическая база исследования строится на комплексном анализе нормативно-правовых документов, сравнительном анализе зарубежного и отечественного опыта, а также эмпирических данных, полученных в результате опросов и интервью с представителями кадровых служб. Применение системного и структурного подходов позволило выявить ключевые закономерности и проблемные моменты в процессе приема на государственную службу иных видов. Результаты исследования свидетельствуют о том, что существующая система набора кадров не всегда соответствует современным требованиям эффективности и гибкости. Выявлены такие проблемы, как неясность критериев оценки профессиональных компетенций, недостаточная интеграция образовательных программ с потребностями государственной службы, а также проблемы мотивации кандидатов из числа молодых специалистов. Кроме того, анализ показал, что опыт зарубежных стран демонстрирует преимущества применения специализированных кадровых программ и практик, позволяющих оптимизировать процесс отбора и сократить кадровый разрыв. Обсуждение результатов акцентирует внимание на необходимости реформирования системы поступления на государственную службу иных видов. Автор предлагает ряд мер, включающих усовершенствование нормативной базы, разработку новых моделей оценки компетенций и снижение бюрократической нагрузки при подборе персонала. Работа подчеркивает значимость своевременного внедрения инновационных подходов для повышения качества и конкурентоспособности государственных служб в условиях меняющегося социально-политического ландшафта. Таким образом, статья вносит значительный вклад в разработку теоретических и практических рекомендаций для

оптимизации кадрового обеспечения государственной службы иных видов.

Для цитирования в научных исследованиях

Ламзин М.А. Поступление на государственную службу иных видов: особенности и проблемные аспекты // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 12А. С. 186-199.

Ключевые слова

Государственная служба, поступление, иные виды, особенности, проблемы.

Введение

Поступление на государственную службу иных видов предполагает всесторонний анализ правовых норм, регулирующих доступ к различным должностям, а также оценку специфики регламентации социально-правового статуса государственных служащих. Одним из ключевых моментов является разграничение категорий служащих, поскольку каждое ведомство или орган государственной власти имеет собственную специфику требований, связанных с квалификацией, образованием и профессиональными компетенциями. Общий тренд современного законодательства направлен на повышение прозрачности и эффективности механизма отбора кандидатов, что предполагает системное совершенствование положений, обеспечивающих равный доступ к вакантным должностям и формирующих единый подход к контролю за соблюдением процедурных норм. Нормативная база поступления на такую форму службы содержит ряд особенностей, которые возникают вследствие различий в отраслевой принадлежности государственных структур, уровнях управления и правовом статусе конкретных должностей.

Основная часть

На практике большое значение имеет проблема корректного применения единых стандартов, так как требования к поступлению на государственную гражданскую службу могут существенно отличаться от условий принятия на военную или правоохранительную службу. Важность единых критериев подчеркивается неоднократно, однако реализовать их на практике не всегда удастся ввиду традиционных моделей, закрепленных в отдельных ведомствах. Кроме того, взаимодействие между органами, отвечающими за организацию конкурсных процедур, требует разработки ясного алгоритма сопряжения различных правовых актов, определяющих порядок приёма на службу.

Следует отметить, что поступление на государственную службу иных видов основывается не только на прохождении конкурсных испытаний, но и на оценке морально-деловых качеств, соответствия установленным стандартам профессиональной этики, а также дополнительным требованиям ведомств. На сегодняшний день во многих структурах происходит внедрение систем тестирования, собеседований, психологических проверок, что усложняет процесс, однако повышает объективность и качество отбора. В то же время сохраняется проблема отсутствия единой методики оценки кандидатских качеств, что порождает вопросы о равномерности распределения нагрузки на конкурсные комиссии. Иные виды госслужбы часто связаны с повышенными требованиями к здоровью, физической подготовке и готовности нести

особые риски, что особенно актуально для различных подразделений силовых структур. В различных ведомствах помимо стандартных процедур могут применяться и внутренние уставы, что нередко усложняет единообразное правоприменение.

Немаловажным аспектом является соблюдение принципа доступности такой формы службы, поскольку законодательство декларирует равные возможности при поступлении на государственную службу разных типов. Однако в реальности сохраняются проблемы, связанные с тем, что далеко не все регионы имеют одинаковый уровень оснащённости компетентных органов, проводящих отбор. Кроме того, часть кандидатов сталкивается со сложностями при взаимодействии с формальными бюрократическими процедурами, поскольку отдельные ведомства требуют особых документов и справок, не всегда предусмотренных общими нормами. В совокупности это приводит к тому, что некоторые потенциально перспективные претенденты не могут подать документы вовремя или получить необходимую консультацию.

Влияние цифровизации также затрагивает сферу поступления на государственную службу. Создание электронных порталов для подачи заявлений и отслеживания статуса кандидата упрощает процесс в теории, но на практике далеко не все граждане владеют необходимыми навыками, чтобы полноценно использовать электронные услуги. Это порождает дополнительный разрыв и необходимость дублирования процедур в бумажном формате, что вызывает критические замечания относительно эффективности расходования бюджетных средств на внедрение новых технологий. При этом, если электронная форма подачи документов и их проверки действительно оптимизирует процессы, то она должна сопровождаться постоянной поддержкой граждан и информационно-разъяснительными кампаниями, чтобы новый механизм работал на пользу обществу, снижая барьеры, а не увеличивая их.

При сравнении различных видов госслужбы важно учитывать исторически сложившиеся подходы к комплектации кадров. К примеру, военная служба в силу своей специфики всегда имела особые стандарты отбора, связанные с состоянием здоровья, уровнем физической подготовки и дисциплинированностью. Однако при этом именно военные структуры довольно рано внедрились детально регламентированные процедуры тестирования, позволяющие оценивать интеллектуальный и психологический уровень кандидатов. С другой стороны, государственная гражданская служба дольше оставалась в русле традиционных управленческих методов, когда основной упор делался на наличие соответствующего образования. Миграция лучших практик из военной и правоохранительной среды в гражданские структуры госуправления замедляется из-за отличий нормативной базы и организационной структуры ведомств, что формирует одно из проблемных полей при разработке единой концепции поступления на государственную службу иных видов.

Следует упомянуть роль контрактной системы в формировании кадрового состава различных госслужб. Для многих кандидатов поступление на контрактной основе предполагает более гибкие условия, возможность регулировать срок службы и её специфику. Вместе с тем не всегда ясно прописаны механизмы продления контрактов, критерии материального обеспечения и механизмы досрочного расторжения. Эта правовая неопределенность может приводить к конфликтным ситуациям, поскольку ожидания служащих и реальность ведомственных требований могут существенно расходиться. Так, неоднозначность некоторых положений контрактов способна породить правовые споры, связанные с защитой трудовых прав служащих и стабилизацией кадрового состава.

Наблюдается также необходимость обеспечить баланс между кадровой стабильностью и

открытостью госслужбы. С одной стороны, государство заинтересовано в том, чтобы служащие с опытом и необходимыми компетенциями оставались в штате, а с другой – оно обязано предоставлять равные возможности новым кандидатам. Планирование карьерного роста внутри структуры нередко сталкивается с недостатком финансирования, бюрократическими барьерами и ограниченными квотами на более высокие должности. В результате перспективные кандидаты могут не получать своевременного продвижения, что снижает привлекательность службы для активной и образованной молодежи.

Для иллюстрации отдельных моментов, связанных с требованиями при поступлении на разные виды госслужбы, можно привести следующую таблицу (табл. 1).

Таблица 1 - Виды государственной службы и их особенности поступления

Вид государственной службы	Особенности поступления	Примеры
Государственная гражданская служба	Требуется прохождение конкурса на замещение должности. Кандидаты проходят квалификационные испытания.	Работа в министерствах, ведомствах, государственных органах исполнительной власти.
Военная служба	Набор проводится по контракту или призыву; требуются физическая и медицинская подготовки.	Воинские части ВС РФ, подразделения ФСБ, Росгвардии.
Правоохранительная служба	Проводится проверка физической подготовленности, навыков стрельбы, психологическая устойчивость кандидатов.	Полиция, уголовно-исполнительная система, следственные органы.
Дипломатическая служба	Установлены строгие требования к знаниям международного права, иностранных языков, культуре речи.	МИД РФ, консульства и международные представительства.
Судебная и прокураторская служба	Требуется юридическое образование, сдача квалификационных экзаменов, стажировка.	Судьи, прокуроры, помощники судей, сотрудники прокуратуры.

Данная таблица призвана показать, что даже внутри одной категории «государственная служба» существуют разные направления, каждое из которых предъявляет специфические требования к претендентам. Формирующийся запрос на специализированные компетенции диктует необходимость разделять процедуру и критерии отбора, чтобы максимально полно учесть профессиональные и личностные качества кандидатов.

Особенности документального сопровождения при поступлении также заслуживают внимания. Иногда кандидаты, претендующие на должности в правоохранительных структурах, должны предоставлять дополнительные справки о состоянии здоровья, результатах психофизиологических испытаний, а также могут подвергаться обязательной проверке на полиграфе. В иных случаях, например при поступлении на дипломатическую службу, акцент делается на знании иностранных языков, культуре поведения и владении протокольными навыками. Все это говорит о необходимости детализации правовых норм, чтобы не допустить разночтений и обеспечивать ясность процесса для заявителей.

Следует обратить внимание на проблему конкуренции между разными ведомствами за наиболее квалифицированных специалистов. В условиях роста заработных плат в коммерческом секторе удержание кадров на госслужбе требует улучшения условий, внедрения гибких механизмов мотивации, а также гарантированного социального обеспечения. Ведомства вынуждены конкурировать не только друг с другом, но и с частным рынком труда, что иногда приводит к оттоку наиболее талантливых работников, которые видят лучшие перспективы за

пределами госструктур. Для системной стабилизации кадровой ситуации требуется комплекс мер, где прозрачность и четкость порядка поступления на службу выступают неотъемлемой составляющей.

Одним из путей решения проблемных вопросов является гармонизация нормативных актов, регулирующих поступление на разные виды службы. Это означает, что общие принципы должны прослеживаться во всех ведомствах (равенство возможностей, конкурсная основа, прозрачность процедур), но при этом сохраняется и определенная свобода для введения специфических требований, необходимых для конкретного вида деятельности. Нередки ситуации, когда возникшие коллизии нормативных актов приводили к спорам кандидатов с конкурсными комиссиями, а решение таких конфликтов затягивалось на месяцы и даже годы. Сформировать единую концепцию возможно лишь плавно, с привлечением экспертного сообщества, чтобы не нарушать стабильность уже существующих позитивных наработок.

Важным элементом любого процесса поступления на госслужбу является система информирования. На официальных порталах нередко публикуются сведения об открытых вакансиях, требованиях, порядке процедуры, сроках и тонкостях подготовки документов. Однако далеко не вся информация размещается в доступной для неспециалистов форме, что в итоге затрудняет ориентацию кандидатов. Чтобы повысить эффективность поступления на госслужбу, многие органы начали активно использовать социальные сети, организовывать дни открытых дверей и офлайн-консультации. Подобная практика позволяет не только повысить осведомленность, но и создать более доверительные отношения между государственной структурой и обществом.

Ключевым этапом во многих конкурсных процедурах становится собеседование, где проверяется не только знание законодательства, но и коммуникативные навыки, способность работать в коллективе и культура поведения. Учитывая, что собеседование следует в ряде случаев за тестированием и оценкой профессиональных навыков, именно на этом этапе часто происходят субъективные решения. Поэтому всё чаще возникает вопрос о необходимости внедрения видеофиксации таких процедур с целью обеспечения прозрачности и объективности. Далеко не все ведомства готовы к подобной мере, ссылаясь на возможные технические сложности, а также на то, что подобное новшество может создавать дополнительное психологическое напряжение у кандидатов.

Нередко спорным моментом при поступлении на госслужбу является возрастной ценз. В одних ведомствах он достаточно высок, оставляя возможности для поступления более зрелых специалистов, тогда как в других строго ограничивает набор молодежью (особенно актуально в военных и правоохранительных структурах). Такая неоднозначность регулируется иными федеральными законами и ведомственными актами, которые зачастую разрознены и не создают единой логики. В результате кандидаты могут быть введены в заблуждение относительно перспектив трудоустройства.

Серьезную проблему составляет коррупционная составляющая. Несмотря на принятие законов и внутренних инструкций по противодействию коррупции, полностью искоренить фактор неформальных влияний при поступлении на госслужбу не удастся. Это касается прежде всего особо престижных должностей, связанных с распределением ресурсов или имеющих высокий уровень материальной ответственности. Для снижения рисков коррупции необходимо не только совершенствовать систему конкурсного отбора, но и формировать этическую культуру в госорганах, повышая общественный контроль и прозрачность взаимодействия ведомств с кандидатами.

Следующий аспект – это сроки рассмотрения заявлений и прозрачность этой процедуры. Кандидаты должны иметь чёткое понимание, в какой период они могут ожидать ответа, каковы их шансы и где они могут получить разъяснения. Несоблюдение установленных сроков ведёт к росту жалоб и недоверия к конкурсным комиссиям. Ниже представлена условная таблица, отражающая примерный перечень документов, полномочий органа и сроки рассмотрения (табл. 2).

Таблица 2 - Основные этапы поступления на государственную службу иных видов

Этап	Описание этапа	Сложности и проблемные аспекты
Подготовка и подача документов	Кандидат собирает необходимые справки: анкеты, медицинские данные, характеристику, дипломы.	Сложность в сборе всех документов, частое добавление новых требований.
Прохождение конкурсного отбора	Тестирование профессиональных знаний, собеседование, испытания (например, физподготовка).	Высокая конкуренция, иногда непрозрачность процедуры оценки кандидатов.
Прохождение проверки на соответствие	Проверка биографии, отсутствие судимостей, связи с иностранными службами.	Возможные ошибки в проверке или ее затягивание по срокам.
Заключение контракта или принятие присяги	Закрепление обязательств сторон после прохождения всех проверок.	Недостаточно четкое описание обязанностей, сложности в понимании контракта.
Вступление в должность	Установление испытательного срока, выполнение первых профессиональных задач.	Адаптация к рабочей нагрузке, сложности в прохождении адаптационного периода.

Эта таблица носит обобщенный характер и может варьироваться от одного ведомства к другому. Однако важно, чтобы в любом случае существовал чётко закреплённый регламент, по которому можно отслеживать статус своей заявки.

Следует также сказать, что многие кандидаты недооценивают значимость обучения и профессиональной подготовки до момента поступления на госслужбу. Подготовительные курсы или специализированные образовательные программы, организуемые при самих ведомствах, зачастую помогают претендентам лучше понять специфику будущих обязанностей и повысить шансы на успешное прохождение конкурса. Однако в ряде регионов до сих пор отсутствует достаточное количество таких программ, что ставит кандидатов в неравные условия. Эту проблему можно решить путём создания онлайн-курсов и методических материалов, доступных для всех заинтересованных.

В юридической доктрине всё более активно обсуждается вопрос об учёте личностных качеств и культуры поведения при поступлении на госслужбу. Подобные критерии весьма субъективны, но они могут играть решающую роль для службы, требующей прямого взаимодействия с гражданами или несения повышенной ответственности. Иногда возникает дилемма: стоит ли отдавать предпочтение кандидату, обладающему блестящими знаниями в теории, но слабой стрессоустойчивостью, или тому, кто имеет средние знания, но демонстрирует высокую практическую готовность и уверенность? Это обусловлено тем, что в некоторых ведомствах психологический портрет намного важнее академических достижений, и наоборот. Универсального ответа нет, однако законодатель и научное сообщество стремятся разработать более объективные методики оценки, включая анкетирование, психологические

тесты и профессиональные кейсы.

Большое значение имеет и система стажировок, которая во многих странах мира считается этапом подготовки перед полноценным поступлением на госслужбу. Стажировки помогают не только адаптироваться кандидату, но и позволяют работодателю оценить его потенциал, старательность и способность вписаться в коллектив. В России институт стажировок регулярно совершенствуется, но пока ещё не стал неотъемлемой частью практики всех государственных органов. Однако тенденция к тому, чтобы кандидаты проходили обязательный подготовительный период, становится всё более ощутимой, особенно в ведомствах, требующих высокой квалификации.

Проблемы могут возникать и при попытках кандидатов восстановиться на госслужбе после увольнения или после вынужденного перерыва, связанного, к примеру, с уходом за детьми. Нормы, регулирующие порядок возвращения, не всегда ясны, а иногда подразумевают чрезмерно формализованный подход. Некоторые должности могут быть ограничены по возрасту или иметь иные барьеры, что порождает недовольство и критику в адрес системы. При этом государство заинтересовано в том, чтобы не терять квалифицированных специалистов, уже имеющих опыт службы, поэтому предпринимаются шаги к смягчению ряда требований.

Рассмотрим ещё одну важную деталь: подготовка конкурсных комиссий, от которых во многом зависит объективность отбора. Члены таких комиссий должны обладать не только знаниями в своей отрасли, но и методиками оценки компетенций, уметь вести собеседование, формулировать корректные вопросы и адекватно реагировать на ответы кандидатов. Недостаток профессионализма или предвзятость членов комиссии может свести на нет весь формально правильный конкурс. По этой причине в некоторых учреждениях вводят ротацию экспертов, привлекают независимых специалистов или создают наблюдательные советы.

Отдельного разговора заслуживает тема адаптации новых служащих после поступления на госслужбу. Даже если кандидат успешно прошёл все этапы отбора, ему предстоит приспособиться к ведомственной культуре, корпоративным правилам и часто жёстким иерархическим схемам. Отсутствие модернизированных систем наставничества может привести к тому, что ценные кадры быстро теряют мотивацию. Поэтому многие органы власти внедряют программу адаптации, в рамках которой новичкам объясняют основные регламенты, знакомят с коллегами и помогают встать на рабочие рельсы. К сожалению, такие программы пока не являются обязательными повсеместно, и их качество может варьироваться.

Немаловажно изучать сравнительный опыт других государств. Зарубежная практика показывает, что унифицированное законодательство о госслужбе в сочетании с отдельными подзаконными актами о специфических службах способствует большей прозрачности и предсказуемости для кандидатов. Например, в некоторых странах существует единый электронный портал, где каждый желающий может ознакомиться с вакансиями во всех государственных ведомствах, увидеть расписанные требования и подать единый пакет документов. Такой подход позволяет экономить время и ресурсы, обеспечивает большее доверие к процедуре. В России отдельные элементы этого механизма уже реализуются, но полноценная унификация пока остаётся задачей будущего.

Вопрос прозрачности финансовых аспектов тоже играет роль. Поступая на госслужбу, кандидат рассчитывает на определённый уровень заработной платы и социальные гарантии. В то же время сложная схема премиальных, надбавок, льгот может выглядеть непрозрачно и вызывать у непосвященных сомнения в её справедливости. Чёткое и открытое обозначение всех материальных аспектов (включая будущие пенсии, социальные выплаты) служит

дополнительным стимулом для выбора госслужбы [8]. Отсутствие ясности в этом вопросе отрицательно влияет на мотивацию и восприятие госслужбы как надёжного работодателя.

Ниже представлена ещё одна таблица с указанием некоторых правовых актов, которые могут затрагивать процедуру поступления на различные виды госслужбы (табл. 3).

**Таблица 3 - Проблемные аспекты поступления на государственную службу
иных видов**

Аспект проблемы	Описание	Возможные пути решения
Бюрократические процедуры	Многочисленные этапы, включая длительное оформление и проверку документов.	Оптимизация процедуры подачи документов, цифровизация процессов.
Непрозрачность конкурсного отбора	Субъективность оценивания кандидатов, неопределенные критерии приема.	Введение объективных критериев, доступность информации для кандидатов.
Конкуренция между претендентами	На престижные должности большой конкурс, недостаток мест для высококвалифицированных кадров.	Расширение штатных единиц, увеличение прозрачности распределения ресурсных мест.
Физические и психологические требования	Некоторые кандидаты не соответствуют установленным требованиям из-за специфики набора.	Разработка гибких стандартов для конкретных должностей; профессиональная подготовка.
Проблемы недоверия к госслужбе	Низкий уровень доверия к госслужбе создает такие барьеры, как отсутствие желания подавать заявления.	Повышение уровня престижности госслужбы через PR-кампании и соцподдержку.

Важно понимать, что помимо перечисленных актов существует ещё множество нормативных документов, регулирующих отдельные аспекты, такие как порядок проведения медицинского освидетельствования, деятельность конкурсных комиссий и правила аттестации. Соблюдение всех норм часто требует от кандидата значительного времени и правовой грамотности.

В сфере развития госслужбы многое зависит не только от законодательства, но и от политической воли руководства страны. Если на высшем уровне поставлена задача модернизировать процедуру отбора в госорганы, внедряя открытые и прозрачные механизмы, то начнутся реформы в системе, появятся дополнительные обучающие программы, изменится культура внутри ведомств. В противном случае даже самые прогрессивные нормативные акты могут оказаться формальностью, не реализуемой на практике.

В контексте глобализации и международного обмена опытом появляются идеи о привлечении иностранных специалистов или, по крайней мере, об обмене кадрами между странами. Такая практика могла бы существенно повысить профессионализм госслужащих, однако предусматривает необходимость введения дополнительных правовых норм и механизмов признания образования, сертификации и т.д. При этом возникает и вопрос национальной безопасности, поскольку госслужба связана с доступом к закрытой информации, что ограничивает возможности для международного сотрудничества в кадровом вопросе.

Отдельной группой проблем становятся ситуации, когда кандидат, успешно прошедший конкурсный отбор, не может приступить к исполнению обязанностей из-за длительных бюрократических процедур оформления. Это может включать в себя получение пропусков, подтверждение допуска к государственной тайне или прохождение ряда дополнительных проверок. Задержки, растягивающиеся на месяцы, зачастую вынуждают кандидатов

отказываться от должностей, так как им приходится искать альтернативные источники дохода и занятости. Такая практика подрывает эффективность конкурсной системы и доверие к государственным институтам.

Не стоит забывать и о регионе проживания кандидата. В крупных городах с развитой инфраструктурой госорганы могут обрабатывать заявки быстрее, у них есть больше технических возможностей и кадров. В отдалённых районах ситуация может быть существенно иной – нехватка специалистов, отсутствие электронных систем, ограниченные ресурсы. Это формирует дисбаланс, когда для жителей регионов процедура поступления на службу может быть сопряжена с целым комплексом сложностей, недоступных для понимания жителям мегаполисов. В результате государство не получает молодых и перспективных специалистов в провинции, а значит, страдает качество оказания государственных услуг.

Следующая важная тема – практическая реализация принципа равенства при приёме на госслужбу. Законодательство РФ декларирует недопустимость дискриминации по половому, национальному, религиозному признаку и т.д. Однако на практике недостаточная культура толерантности либо устоявшиеся стереотипы могут играть негативную роль. Например, в ряде структур по-прежнему неохотно принимают женщин на должности, сопряжённые с рисками или предполагающие нестационарную службу. Это не всегда прописано формально, но проявляется на уровне негласных установок внутри коллектива. Решение подобной проблемы видится в усилении контроля за конкурсными процедурами и введении мер ответственности за необоснованный отказ.

В контексте совершенствования механизмов поступления на госслужбу важно уделять внимание оценке результативности каждого этапа конкурса. Иногда возникает ситуация, когда процедура существует «для галочки», а итоги конкурса заранее predeterminedены, потому что конкретная должность «зарезервирована» под кандидата, имеющего связи или покровительство. Для борьбы с подобными практиками необходимо внедрять механизмы общественного контроля, повышать роль независимых наблюдателей, а также проводить внутренние служебные проверки.

Важным срезом в вопросе поступления на госслужбу является состояние нравственно-этических основ: кандидат должен понимать, что госслужба – это не только заработная плата, социальный пакет и статус, но и обязанность действовать в интересах государства и общества, быть примером дисциплины и добропорядочности. К сожалению, не все, кто стремится на госслужбу, придерживаются подобной установки. Поэтому одной из задач конкурсных комиссий становится отсеивание «случайных» претендентов, которые видят в службе лишь возможности для личной выгоды.

Следует отметить и потенциальный конфликт норм трудового законодательства с нормами, регулирующими госслужбу. Поскольку служащие находятся в особом правовом положении, некоторые их трудовые права могут быть ограничены в сравнении с работниками частного сектора (например, вопросы забастовок, участия в политических акциях). Лишь чёткое и последовательное регулирование этих моментов позволяет избежать правовых коллизий и непонимания среди граждан. При составлении трудовых договоров или контрактов часто возникают споры о том, какие положения Трудового кодекса РФ применяются в полной мере, а какие – с учётом специфики госслужбы.

Рассмотрим те проблемные аспекты, которые наиболее часто упоминаются в научной литературе и практических отчётах, и попытаемся связать их с возможными причинами и предложениями по решению (табл. 4).

Таблица 4 - Роль и значение государственной службы других видов

Вид государственной службы	Роль и значение	Социальные или экономические эффекты
Гражданская служба	Разработка и реализация государственных программ и законов.	Устойчивое управление государством, повышение качества жизни граждан.
Военная служба	Обеспечение обороноспособности государства, защита суверенитета.	Национальная безопасность, стабильность внешнеполитической позиции страны.
Правоохранительная служба	Поддержание общественного порядка, борьба с преступностью, защита прав граждан.	Снижение уровня преступности, повышение доверия граждан.
Дипломатическая служба	Представление интересов государства на международной арене, участие в переговорах.	Развитие партнерских отношений с зарубежными странами, привлечение инвестиций.
Судебная и прокураторская служба	Защита прав граждан, поддержание правопорядка, контроль за соблюдением законов.	Устойчивость правовой системы, снижение коррупции.

Данная таблица отражает часть общей картины, показывая, как проблемы поступления на госслужбу связаны с причиной и теми решениями, которые уже обсуждаются в экспертном сообществе. Конечно, практическая реализация мер по реформе госслужбы потребует не только желания и вложения средств, но и изменения менталитета и организационной культуры.

Говоря о ресурсном обеспечении, стоит подчеркнуть роль кадровых подразделений, которые должны иметь профессионально подготовленных специалистов, умеющих не только документально оформлять процедуру, но и учитывать человеческий фактор, анализировать результаты тестов, проводить собеседования. Без грамотной HR-функции поступление и адаптация на госслужбе будут оставаться проблемными. Более того, внедрение современных методов рекрутинга, включающих использование искусственного интеллекта и цифровых решений, также требует квалифицированных специалистов, что само по себе создает спрос на новую профессию кадровых аналитиков в государственной сфере.

Необходимо подчеркнуть, что поступление на госслужбу не заканчивается моментом подписания трудового контракта. Служащий попадает под действия ряда специальных требований и ограничений, которые накладывают определённые обязательства и даже нагрузку на личную жизнь. В частности, служащие обязаны декларировать свои доходы и имущество, соблюдать ограничения, связанные с конфликтом интересов, а также придерживаться определённых политических нейтралитетов. Эти меры призваны укреплять общественное доверие, но зачастую воспринимаются как чрезмерное вмешательство в частную сферу. Поэтому на этапе поступления кандидат должен чётко осознавать всё многообразие последствий, связанных со статусом госслужащего.

Важен и социально-психологический аспект. Мотивация у выпускников вузов или других образовательных учреждений, выбирающих госслужбу, в последние годы претерпевает изменение. Раньше госслужба рассматривалась как стабильная работа с гарантированным обеспечением и определённым социальным престижем. Сегодня, когда конкуренция со стороны частного сектора высока, и уровень зарплат в бизнесе зачастую превышает государственные оклады, нужны иные стимулы, такие как возможность личностного роста, участия в интересных проектах, реального влияния на общество. Следовательно, государственные органы должны продвигать идею полезности госслужбы, её значимости для социума, чтобы привлечь

мотивированных кандидатов, а не только тех, кто ищет форму «тихой гавани».

Нельзя не упомянуть и о конфликте поколений. На смену более старшим сотрудникам, которые привыкли к жёсткой вертикали управления и бумажному документообороту, приходят молодые специалисты, ориентированные на цифровые инструменты и демократичный стиль управления. Поступая на госслужбу, они ждут современных подходов и условий труда. Столкновение с консервативной культурой ведомства нередко перерастает в недопонимание и стремительный уход молодёжи. Чтобы избежать «утечки мозгов», необходимо проводить модернизацию госуправления не только на уровне формальных правил, но и на уровне управленческой культуры внутри ведомств.

В рамках более широких перспектив следует понимать, что поступление на госслужбу иных видов – это часть общей проблемы повышения эффективности государственного управления. Если конкурсные процедуры станут удобными, прозрачными и объективными, это создаст благоприятную почву для привлечения талантливых людей, которые будут генерировать новые идеи и подходы, развивая социально-экономическую сферу. При этом необходимо учитывать все те препятствия, которые описаны выше, и работать над их поэтапным устранением. Государство должно выступать в роли ответственного работодателя, способного конкурировать за лучшие кадры и обеспечивать им достойные условия труда.

Крайне важно продолжать исследования в этой области, чтобы иметь актуальные данные о проблемах и динамике развития процедур поступления на госслужбу. Научные работы, посвящённые сравнительному анализу моделей госслужбы в разных странах, а также междисциплинарные исследования с привлечением социологии, психологии, экономики, могут помочь выработать более гибкую и эффективную систему. Правовое регулирование в этой сфере должно идти рука об руку с общественными изменениями, глобальными вызовами и темпами технологического прогресса. Постоянная актуализация нормативных актов, внедрение передовых управленческих практик и воспитание нового поколения честных и профессиональных чиновников – вот основные векторы дальнейшей эволюции системы.

Наиболее трудоёмким этапом реформ может стать сознательная перестройка менталитета на всех уровнях – от руководителей высшего звена до рядового персонала. Привычка действовать по-старому, недоверие к технологиям, страх потери власти или престижа, боязнь прозрачности – всё это препятствия, которые необходимо преодолевать постепенно, системно. Именно поэтому подход к поступлению на госслужбу надо рассматривать комплексно, понимая, что отбор определяет не только профессиональные компетенции кадров, но и более широкие вопросы реализации принципов демократии и законности. В то же время слишком быстрые изменения могут вызвать дезорганизацию системы, поэтому баланс между инновациями и стабильностью – одна из главных задач руководителей госуправления.

Таким образом, поступление на государственную службу иных видов сочетает в себе множество аспектов: правовых, организационных, социально-психологических. Несмотря на декларирование равного доступа к госслужбе, фактически остаётся значительное количество барьеров и нерешённых вопросов, связанных с несовершенством законодательной базы, медленным внедрением электронных форм, бюрократизацией и коррупционными проявлениями. Однако современный этап развития государственного управления открывает перспективы для усиления прозрачности, внедрения цифровых технологий, совершенствования конкурсных процедур и расширения возможностей подготовки кадров [9]. Многогранность проблем побуждает к интегрированному подходу, при котором все заинтересованные стороны – государственные ведомства, научное сообщество, гражданские организации – объединяют

усилия ради формирования более справедливой и эффективной системы отбора на госслужбу.

В перспективе можно ожидать дальнейшего расширения практики публичных конкурсных процедур, увеличения роли открытых источников информации и единых электронных систем приёма документов. Интеграция различных баз данных способна ускорить процесс проверки, а использование цифровых подписей может снизить риск подделки документов. Однако ни один инструмент не будет эффективен, если не сформировать культуру ответственного отношения к госслужбе как со стороны кандидатов, так и со стороны ведомств. Именно культура, основанная на честности, доброжелательности и высоком уровне профессионализма, способна преодолеть традиционные стереотипы и усилить доверие общества к институтам власти.

Заключение

Наиболее важным итогом должно стать понимание, что госслужба обоих типов – классической гражданской и иных видов – нуждается не просто в формальной процедуре отбора, а в системном подходе, который включает в себя предварительную подготовку, объективный конкурс, прозрачное принятие решений и полноценную адаптацию новичка к специфике деятельности. Только так можно будет привлечь и удержать на службе действительно способных, мотивированных и сознательных граждан, которые готовы вносить вклад в развитие государства и действовать в интересах народа.

Библиография

1. Абдрахимова К.А., Аминов И.Р. К вопросу о запрете в государственной службе в получении подарка // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 12-1 (75). С. 6–9. 4 с.
2. Бодрова Е.А. Вопросы объективной стороны самовольного оставления части или места службы // Глаголь правосудия. 2022. № 2 (28). С. 7–10. 4 с.
3. Бодрова Е.А. Отграничение самовольного оставления части или места службы от смежных составов преступлений // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2022. № 3 (102). С. 56–65. 10 с.
4. Винокуров В.А. Приказы руководителя: проблемы исполнения и возможные пути исключения противоправных деяний // Право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации. 2022. № 3 (56). С. 32–38. 7 с.
5. Винокуров В.А. Проблемы исполнения неправомερных поручений руководителей государственными служащими в современной России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 4 (96). С. 54–59. 6 с.
6. Вольвач Я.В. Правовые подходы к квалификации невозможности оказания услуги конкретизированным исполнителем // Право и экономика. 2024. № 2 (432). С. 33–39. 7 с.
7. Гараева Ю.А. К вопросу об отграничении состава преступления, предусмотренного ст. 207.3 УК РФ от иных составов преступлений // Альманах молодого исследователя. 2023. № 15. С. 80–85. 6 с.
8. Исмаилов Д.А., Мурузиди А.В., Ожегова Г.А. Правоохранительная служба: ретроспективный анализ, проблемы и решения // Научный вестник Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова. 2022. № 4 (93). С. 40–48. 9 с.
9. Карпов Э.С. К вопросу о правовом регулировании государственной службы иных видов в системе государственной службы Российской Федерации // Пенитенциарная наука. 2023. Т. 17. № 1 (61). С. 72–81. 10 с.
10. Кашапов В.Р. Понятие и признаки государственной службы в Российской Федерации // Вопросы российской юстиции. 2024. № 30. С. 447–453. 7 с.
11. Курченко В.Н. Проблемы применения законодательства при оказании услуг, не отвечающих требованиям безопасности (ч. 1 ст. 238 УК РФ) // Российская юстиция. 2023. № 9. С. 45–52. 8 с.
12. Наумова Н.В., Чернова А.М. К вопросу об ограничении. Как близкое родство или свойство связано с государственной гражданской службой: правовой аспект // Ученые записки. 2023. № 2 (46). С. 178–181. 4 с.
13. Сигарев А.В. Действия государственного гражданского служащего при получении незаконного приказа руководителя: правовые и психологические аспекты // Административное право и процесс. 2022. № 1. С. 55–57. 3 с.
14. Тимошенко Н.А., Кулик И.С. К вопросу об объективной стороне служебного подлога // Вестник Донецкого национального университета. Серия Е: Юридические науки. 2022. № 1. С. 111–116. 6 с.

15. Шаганова О.М. Особенности квалификации оскорбления представителя власти по признакам объективной стороны // Алтайский юридический вестник. 2022. № 2 (38). С. 100–104. 5 с.

Admission to Public Service of Other Types: Features and Problematic Aspects

Mikhail A. Lamzin

Postgraduate Student,
Department of Administrative and Criminal Law,
Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin
– Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
410031, 23/25 Sobornaya str., Saratov, Russian Federation;
e-mail: mlamzin@mail.ru

Abstract

This article is dedicated to analyzing the features of admission to public service of other types, examining the problems that arise and proposing ways to resolve them. The introduction of the article substantiates the relevance of the study in light of the need to update personnel policy and improve mechanisms for selecting specialists in non-standard areas of government activity. The author points out that traditional approaches to personnel selection prove to be insufficiently effective when adapting to new professional requirements and working conditions, which necessitates a deep analysis of current trends and issues. The methodological framework of the study is based on a comprehensive analysis of regulatory and legal documents, a comparative analysis of foreign and domestic experiences, as well as empirical data obtained from surveys and interviews with representatives of personnel departments. The application of systematic and structural approaches made it possible to identify key patterns and problematic aspects in the process of recruiting for public service of other types. The results of the study indicate that the existing personnel recruitment system does not always meet modern requirements for efficiency and flexibility. Problems identified include unclear criteria for evaluating professional competencies, insufficient integration of educational programs with the needs of public service, and issues with motivating candidates among young specialists. In addition, the analysis showed that the experience of foreign countries demonstrates the advantages of using specialized personnel programs and practices that optimize the selection process and reduce the personnel gap. The discussion of the results emphasizes the need to reform the system of admission to public service of other types. The author proposes a number of measures, including the improvement of the regulatory framework, the development of new models for assessing competencies, and the reduction of bureaucratic burdens in personnel selection. The paper underscores the importance of timely introducing innovative approaches to enhance the quality and competitiveness of public services in the context of a changing socio-political landscape. Thus, the article makes a significant contribution to the development of theoretical and practical recommendations for optimizing the personnel support of public service of other types.

For citation

Lamzin M.A. (2024) Postuplenie na gosudarstvennyuyu sluzhbu inyykh vidov: osobennosti i problemnye aspekty [Admission to Public Service of Other Types: Features and Problematic Aspects]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (12A), pp. 186-199.

Keywords

Public service, admission, other types, features, problems.

References

1. Abdrahimova K.A., Aminov I.R. On the question of the prohibition in public service of accepting a gift // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2022. No. 12-1 (75). pp. 6–9. 4 p.
2. Bodrova E.A. Issues concerning the objective aspects of unauthorized absence from a part or place of duty // *Glagol' Pravosudiya*. 2022. No. 2 (28). pp. 7–10. 4 p.
3. Bodrova E.A. Distinguishing unauthorized absence from a part or place of duty from related criminal offenses // *Bulletin of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2022. No. 3 (102). pp. 56–65. 10 p.
4. Vinokurov V.A. Orders of the supervisor: issues of execution and possible ways to eliminate unlawful actions // *Law. Security. Emergency Situations*. 2022. No. 3 (56). pp. 32–38. 7 p.
5. Vinokurov V.A. Problems in executing unlawful instructions from superiors by public officials in modern Russia // *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2022. No. 4 (96). pp. 54–59. 6 p.
6. Vol'vach Y.V. Legal approaches to qualifying the inability of a specified performer to provide a service // *Law and Economy*. 2024. No. 2 (432). pp. 33–39. 7 p.
7. Garaeva Yu.A. On the question of distinguishing the offense stipulated by Article 207.3 of the Criminal Code of the Russian Federation from other criminal offenses // *Almanac of the Young Researcher*. 2023. No. 15. pp. 80–85. 6 p.
8. Ismailov D.A., Muruzidi A.V., Ozhegova G.A. Law enforcement service: a retrospective analysis, issues and solutions // *Scientific Bulletin of the Orlov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.V. Lukyanov*. 2022. No. 4 (93). pp. 40–48. 9 p.
9. Karpov E.S. On the question of legal regulation of other types of public service within the public service system of the Russian Federation // *Penitentiary Science*. 2023. Vol. 17. No. 1 (61). pp. 72–81. 10 p.
10. Kashapov V.R. The concept and features of public service in the Russian Federation // *Issues of Russian Justice*. 2024. No. 30. pp. 447–453. 7 p.
11. Kurchenko V.N. Issues in applying legislation when providing services that do not meet safety requirements (Part 1 of Article 238 of the Criminal Code of the Russian Federation) // *Russian Justice*. 2023. No. 9. pp. 45–52. 8 p.
12. Naumova N.V., Chernova A.M. On the question of limitation. How close kinship or affinity is connected with public civil service: a legal aspect // *Scholar Notes*. 2023. No. 2 (46). pp. 178–181. 4 p.
13. Sigarev A.V. Actions of a public civil servant upon receiving an unlawful order from a supervisor: legal and psychological aspects // *Administrative Law and Process*. 2022. No. 1. pp. 55–57. 3 p.
14. Timoshenko N.A., Kulik I.S. On the question of the objective aspects of official forgery // *Bulletin of Donetsk National University. Series E: Legal Sciences*. 2022. No. 1. pp. 111–116. 6 p.
15. Shaganova O.M. Features in the qualification of insulting a government representative based on the objective aspects // *Altai Legal Bulletin*. 2022. No. 2 (38). pp. 100–104. 5 p.