

*Кувшинов А.А.,*

*студент*

*Научный руководитель: Сауляк О.П., д.ю.н.*

*ГАОУ ВО «Московский городской педагогический*

*университет»*

## **ЗАРУБЕЖНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

*Аннотация: целью настоящего исследования является сравнительный анализ зарубежных моделей организации государственной гражданской службы. Глобализация и усложнение общественных процессов требуют постоянной модернизации государственного управленческого аппарата, что в свою очередь обуславливает высокую степень актуальности изучения зарубежного опыта функционирования института государственной службы. В статье рассмотрены основные модели государственной гражданской службы, исторически сложившиеся в зарубежных странах под влиянием различных общественно-политических причин. Рассматриваются вопросы разделения должностей государственной службы на категории, а также основные компетентностные требования, предъявляемые к каждой из них, а также подходы к развитию данных компетенций и основные методы, применяемые в данном процессе.*

*Ключевые слова: государственная служба, государственная гражданская служба, государственный служащий, модель государственной службы, государственная служба за рубежом.*

*Kuvshinov A.A.,*

*student*

*Scientific supervisor: Saulyak O.P., Doctor of Law*

*GAOU VO «Moscow City Pedagogical University»*

## **FOREIGN MODELS OF STATE CIVIL SERVICE ORGANIZATION**

Abstract: the purpose of this study is a comparative analysis of foreign models of public civil service organization. Globalization and the increasing complexity of social processes require constant modernization of the state administrative apparatus, which in turn determines the high degree of relevance of studying the foreign experience of the functioning of the institute of public administration. The article examines the main models of the state civil service that have historically developed in foreign countries under the influence of various socio-political reasons. The issues of dividing civil service positions into categories, as well as the main competence requirements for each of them, as well as approaches to the development of these competencies and the main methods used in this process are considered.

Keywords: public service, public civil service, civil servant, model of public service, public service abroad.

К настоящему времени, в мировой практике обеспечения функционирования аппарата государственной власти сложились две основные модели организации государственной службы одновременно выступающие типами систем государственной службы: открытая и закрытая. Открытый тип, отличается отсутствием четкого механизма правового регулирования государственной службы, упрощенной системой освобождения от должности, открытой конкурсной системой, характерен для стран англо-саксонской ветви права. Закрытая модель, в основе которой лежит строгое соблюдение принципов субординации, относится к странам романо-германской группы права.

Тем не менее, мировая практика реализации положений данных моделей в процессе организации государственной службы, позволяет выделить ряд общих черт, позволяющих обеспечивать эффективную реализацию полномочий публичной власти: высокий уровень ответственности государственных служащих при выполнении должностных обязанностей и грамотный контроль за их деятельностью со стороны руководства<sup>1</sup>.

Под воздействием различных общественно-политических факторов, в мировой практике исторически сложились различные системы государственной службы, имеющие отличительные черты в том числе и в категориях должностей. Модели государственной гражданской службы имеют четко выстроенные вертикали субординации, кроме того системы государственной службы ряда стран имеют категориальный аппарат топ-менеджеров или высших должностных лиц, относящийся к особому корпусу государственной службы.

К настоящему времени в странах Европейского союза сложились пять основных моделей системы корпуса топ-менеджеров государственной службы.

Первая модель характеризуется наличием особого административного офиса, целью которого является обеспечение деятельности корпуса топ-менеджеров государственной службы. В основные функциональные задачи офиса входят вопросы подбора, отбора, найма, оплаты труда и иные вознаграждения топ-менеджеров.

В основе второй модели лежит закрепление корпуса топ-менеджеров государственной службы на законодательном уровне, при этом

---

<sup>1</sup> Мочеран В.Д., Кудряков В.Г. Зарубежный опыт организации государственной гражданской службы // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики. 2023. С. 334. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54819608> (дата обращения 05.03.2025).

административный офис, обеспечивающий функционирования данного корпуса власти отсутствует. Обеспечением деятельности корпуса топ-менеджеров, как правило, занимается ведомство, в ведение которого находится вся вертикаль государственной службы.

Третья модель характеризуется формальным закреплением корпуса высших должностей государственной службы. Не смотря на выделение данной категории должностей на законодательном уровне, обеспечение функционирования корпуса топ-менеджеров проходит на общих условиях.

Законодательное закрепление топ-менеджеров в рамках реализации положений четвертой модели отсутствует, при этом корпус негласно существует и к его представителям применяются особые условия подбора, отбора, найма, оплаты труда, в том числе премирования и вознаграждения.

Пятая модель характеризуется как формальным, так и реальным отсутствием особого корпуса топ-менеджеров. В рамках данной модели топ-менеджеры рассматриваются как часть общего института государственной службы и не имеют особого положения и условий прохождения государственной службы.

В большинстве зарубежных стран замещение должности государственной гражданской службы сопровождается прохождением ряда конкурсных процедур, заключительной частью которых выступает итоговый экзамен.

Примечателен также опыт Венгрии, где топ-менеджеров набирают исключительно на основе их управленческих навыков и опыта, без предыдущего опыта работы на государственной службе. В Нидерландах создана программа для молодых талантливых ученых, чтобы они могли начать свою карьеру в гражданской службе. В основном лучшие кандидаты выбираются и назначаются по результатам конкурса. В Великобритании,

кроме Кабинета министров, высший корпус государственных служащих играет важную роль в управлении в качестве независимого органа. Назначение на должность высших государственных служащих является королевской прерогативой<sup>1</sup>.

Наиболее сложная система на должность государственной гражданской службы действует в Германии<sup>2</sup>. Примечательно, что в данной стране понятие «государственная служба» в принципе отсутствует, сотрудники органов власти, обеспечивающие функционирование государства в Германии проходят публичную службу. Публичные служащие могут быть назначены на свою должность как пожизненно, так и временно на ограниченный срок, который может быть либо испытательным, либо подготовительным для дальнейшего прохождения публичной службы. Пожизненное назначение на должность публичной службы возможно только при условии прохождения испытательного срока, продолжительность которого в Германии может быть определена на период до 5 лет<sup>3</sup>.

Система набора на госслужбу в Великобритании предполагает проведение определенных письменных экзаменов общего типа и обязательного собеседования по программе ведущих университетов

---

<sup>1</sup> Немкова В.А., Кузнецов И.А. Понятие и модели организации государственной службы России и зарубежных стран // Modern Science. 2020. № 5-3С. 355. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42911973> (дата обращения 05.03.2025).

<sup>2</sup> Карасаева Л.В. Публичная (государственная) служба Федеративной Республики Германия // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права. Материалы VI международной научно-практической конференции, в 2-х т.. Санкт-Петербург, 2020. С. 187. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44185034\\_77409036.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44185034_77409036.pdf) (дата обращения 05.03.2025).

<sup>3</sup> Костерина Е.Н. Правовое регулирование государственной службы в германии // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 6 (46). С. 365. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44197910\\_43093240.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44197910_43093240.pdf) (дата обращения 05.03.2025).

(Оксфордского и Кембриджского), обеспечивающих большую часть кандидатов на руководящие посты<sup>4</sup>.

Как уже было отмечено ранее, система государственной гражданской службы многих современных стран характеризуется наличием корпуса топ-менеджеров. Наличие данного института государственной службы с течением времени доказало свою эффективность. Высший корпус не только оказывает положительное влияние на всю систему государственной службы, но и как правило способствует ее непрерывному развитию, а также повышению результативности и эффективности деятельности. немаловажное значение в этих процессах играет личный пример топ-менеджеров, в связи с чем при отборе кандидатов для данной группы должностей большое внимание уделяется не только профессиональным, но и личностным качествам кандидатов, в том числе культурному аспекту.

Для каждой категории должностей государственной гражданской службы устанавливаются квалификационные требования, которые подлежат строгой оценке в процессе проведения конкурсных процедур. В различных странах профили данных компетенций отличаются, так в Болгарии при найме кандидатов большое внимание уделяется оценке навыков текущего ситуативного анализа и стратегического планирования. В Эстонии строго оцениваются организаторские способности, проверка которых происходит посредством тестирования кандидатов в специализированном Центре компетенций.

В большинстве европейских стран на первом месте находятся квалификационные компетенции непосредственно необходимые для успешной реализации должностных обязанностей.

<sup>4</sup> Кулигина Н.Д. Государственная служба в Великобритании // Наука и инновации XXI века. 2020. С. 38. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44215443> (дата обращения 05.03.2025).

Подобно отечественной практике, зарубежом оценке подлежат способности служащих к потенциальному руководству, их лидерские качества. При этом в европейских странах, в отличие от России, кандидатам, у которых в процессе тестирования не выявлены лидерские качества, в дальнейшем практически невозможно занять руководящую должность.

Вне зависимости от действующей модели государственной гражданской службы, во всех зарубежных странах обязательным условием прохождения государственной службы является непрерывное повышение квалификации. При этом в большинстве европейских стран методы обучения и повышения квалификации, применяемые в отношении вновь принятых работников и работников со стажем, принципиально различаются.

Наряду с традиционным способами обучения государственных служащих, в европейских странах набирают популярность такие формы как: сторителлинг, коучинг, импровизированные обучающие семинары и др. Во многих странах применяются не только традиционные виды обучения, но и семинары, конференции, обмен опытом, групповые или индивидуальные сессии обратной связи и т.д.

Исходя из анализа действующих зарубежных моделей государственной службы можно сделать вывод о том, что некоторые их составляющие можно применить для модернизации института государственной гражданской службы в Российской Федерации. При этом попытка пересадки модели управления на российский опыт не должна копировать, а должна быть модернизирована конкретно под страну с учетом особенностей данной страны.

### **Использованные источники:**

1. Мочеран В.Д., Кудряков В.Г. Зарубежный опыт организации государственной гражданской службы // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики. 2023. С. 333-337. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54819608> (дата обращения 05.03.2025).

2. Кулигина Н.Д. Государственная служба в Великобритании // Наука и инновации XXI века. 2020. С. 37-40. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44215443> (дата обращения 05.03.2025).

3. Немкова В.А., Кузнецов И.А. Понятие и модели организации государственной службы России и зарубежных стран // Modern Science. 2020. № 5-3С. 354-358. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42911973> (дата обращения 05.03.2025).

4. Костерина Е.Н. Правовое регулирование государственной службы в германии // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 6 (46). С. 363-366. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44197910\\_43093240.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44197910_43093240.pdf) (дата обращения 05.03.2025).

5. Карасаева Л.В. Публичная (государственная) служба Федеративной Республики Германия // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права. Материалы VI международной научно-практической конференции, в 2-х т.. Санкт-Петербург, 2020. С. 184-190. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44185034\\_77409036.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44185034_77409036.pdf) (дата обращения 05.03.2025).