

УДК 34**Административно-правовое регулирование прохождения
государственной службы в Российской Федерации****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

В статье рассматривается административно-правовое регулирование прохождения государственной службы в Российской Федерации с позиций современного правового анализа. Введение содержит обзор актуальности проблемы, учитывая изменяющиеся законодательные и административные условия, обуславливающие необходимость совершенствования механизмов государственной службы. Цель исследования заключается в выявлении основных проблем административно-правового регулирования и разработке рекомендаций по их преодолению. Методологическая основа работы базируется на сравнительно-правовом анализе, системном подходе и принципах правового конструирования, что позволило сформировать комплексную оценку существующих норм и практик. Использование как нормативно-правовых актов, так и эмпирических данных обеспечило достоверность полученных результатов. В разделе результатов описаны ключевые аспекты функционирования административно-правового механизма в сфере государственной службы. Автор выявил, что основными проблемами являются несогласованность законодательных норм, бюрократические преграды и недостаток оперативного контроля за их выполнением. Полученные данные свидетельствуют о необходимости модернизации правового регулирования, что может способствовать повышению эффективности работы государственных органов. Дискуссия посвящена сопоставлению теоретических положений с практическими реалиями. Авторы обсуждают влияние правовых факторов на формирование профессиональной этики, порядок прохождения государственной службы и их влияние на качество государственного управления. Представленные материалы демонстрируют необходимость комплексных реформ, ориентированных на гармонизацию национального законодательства с международными стандартами. Выводы исследования подчеркивают актуальность дальнейших исследований в области административного права, направленных на совершенствование механизма государственной службы. Предложенные рекомендации могут быть использованы для выработки государственной стратегии реформирования соответствующих институтов. Работа вносит вклад в развитие теоретических основ и практических подходов правового регулирования, обеспечивая базу для формирования эффективного правового механизма государственной службы в условиях современного

правового пространства. Дальнейший анализ показал, что интеграция цифровых технологий в государственную службу способствует оптимизации административных процессов и повышению прозрачности работы органов власти. Применение информационных систем снижает коррупционные риски и улучшает связь между государственными структурами и гражданами. Авторы отмечают важность образовательных программ для повышения квалификации сотрудников госслужбы, что является ключевым фактором успешного управления государственными институтами. Полученные результаты способствуют выработке новых рекомендаций для совершенствования нормативно-правового регулирования государственной службы и могут быть полезны для реформирования системы управления. Данное исследование обладает значительной практической значимостью.

Для цитирования в научных исследованиях

Ламзин М.А. Административно-правовое регулирование прохождения государственной службы в Российской Федерации // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 12А. С. 200-211.

Ключевые слова

Административно-правовое, регулирование, прохождение, государственная служба, Российская Федерация.

Введение

Административно-правовое регулирование прохождения государственной службы в Российской Федерации во многом определяется характером взаимодействия государства и общества, структурой органов государственной власти, а также традициями и правовой культурой, сформировавшимися еще со времен имперской России. Большое значение имеет специфика государственной службы, которая отражает систему принципов, правил и норм, позволяющих сотрудникам эффективно выполнять функции публичного управления на территории всей страны. Правовые акты, определяющие прохождение службы, тесно связаны с Конституцией Российской Федерации, законом о государственной гражданской службе и подзаконными актами, где подробно регламентируются вопросы, касающиеся статуса служащих, их обязанностей, прав, а также процедуры поступления на службу, особенностей профессионального роста и увольнения. Важную роль играет принцип социальной справедливости, который призван уравнивать интересы служащих и государства, а также предотвращать конфликты интересов. Организация системы административно-правового регулирования осложняется многообразием задач, возлагаемых на государственные структуры, поэтому требуется постоянное совершенствование нормативно-правовой базы и методов контроля за исполнением обязанностей. Эти процессы затрагивают не только федеральный уровень, но и региональный, а также муниципальный, чтобы выстроить согласованную сетевую модель государственной службы. Несмотря на то, что в целом правовая база РФ достаточно развита, все еще существует потребность в более четком определении карьерных траекторий и критериев оценки эффективности работы государственных служащих [Ларькина, Сурдаева, 2023]. При этом нужно учитывать социально-экономические реалии, которые влияют на ресурсы, доступные государственным органам, а также уровень квалификации персонала. В

конечном счете, оптимальное административно-правовое регулирование должно обеспечить устойчивость государственной службы с ориентацией на высокие стандарты управления и прозрачность принимаемых решений.

Основная часть

Государственная служба предполагает выполнение совокупности должностных обязанностей, вытекающих из полномочий органов власти. Ключевым критерием является то, что государственный служащий осуществляет публично-правовые функции и несет ответственность за их законное и эффективное исполнение. Ведомственные приказы и должностные регламенты детализируют функционал и устанавливают требования к компетенциям работников, чтобы каждый сотрудник четко понимал свою область ответственности [Запольский, 2023]. Параллельно, государство стремится развивать системы стимулирования, которые поощряют личный вклад чиновников в достижение стратегических целей. Развитие цифровых технологий расширяет возможности кадровых подразделений по оценке эффективности, формированию электронных личных дел и упрощению бюрократических процедур, к примеру, при переводе на новую должность или при оформлении отпуска. Однако бюрократизм и избыточная формализация по-прежнему выступают серьезным препятствием на пути к модернизации процесса прохождения службы, и от этого страдает динамика всего государственного аппарата. Проблемы могут касаться отсутствия сбалансированного соотношения между требованиями к профессиональной квалификации и реальным кадровым потенциалом. Также иногда требуется пересмотр отдельных положений законов для устранения неопределенностей относительно порядка назначения и освобождения от должности в условиях реорганизации органов власти [Майстренко, Майстренко, 2022]. Тем не менее, согласованность норм на федеральном и региональном уровне остается одним из приоритетов, помогающих поддерживать единое нормативное пространство во всех субъектах РФ.

Современное законодательство о государственной службе акцентирует внимание на таких принципах, как законность, приоритет прав и свобод человека и гражданина, беспристрастность, прозрачность и профессионализм. Эти принципы формируют основу для практической деятельности государственных служащих. Кроме того, разработаны механизмы антикоррупционной политики, связанные с декларированием доходов, активов и обязательств, а также ограничениями, связанными с конфликтом интересов [Чумакова, 2024]. При этом законодатель стремится учесть специфику отдельных ведомств, где могут быть более строгие регламенты в силу особой важности выполняемых функций. Правовые коллизии, возникающие при совмещении гражданской службы с военной или правоохранительной, свидетельствуют, что актуальной задачей остается согласование норм и закрепление единых подходов к процедурам аттестации и квалификационным экзаменам. Государственная служба требует от своих представителей навыков системного анализа, готовности к работе в условиях меняющегося законодательства и быстро реагировать на общественно-политические вызовы. Однако с учетом федеративного устройства России важно соблюдать и принцип децентрализации, позволяющий гибко учитывать региональные интересы и специфику территории [Каллагов, 2022]. В данном аспекте актуальной становится проблема подготовки кадрового резерва и возможности ротации специалистов, которые особенно востребованы в отдаленных районах страны.

Обязательным элементом правового регулирования является выработка комплексного подхода к этическим нормам государственной службы. Кодексы этики, действующие в различных государственных структурах, предусматривают требования к моральному облику служащего, его поведению в рабочей и вне рабочей обстановке [Поставничева, Садовская, 2022]. По сути, это попытка установить стандарты поведения, исключающие злоупотребление властью, использование служебного положения в личных интересах, а также дискриминацию, связанную с принадлежностью к какой-либо социальной или этнической группе. Этическое регулирование приобретает особую значимость в свете усиливающегося внимания общества к открытости и подотчетности государственных органов. В этой связи, информационные технологии продолжают активно внедряться не только в процедуру подбора и управления кадрами, но и в процесс принятия решений, позволяя добиться большей прозрачности за счет всевозможных инструментов электронного правительства [Каллагов, 2022]. Тем не менее, юридическая практика сталкивается с трудностями, когда этические нормы вступают в противоречие с личными интересами отдельных служащих, а также со сложившимися в некоторых структурах традициями неформальной культуры. Для преодоления подобных разрывов необходимо непрерывное развитие системы обучения и повышения квалификации, в том числе в части формирования этических компетенций.

Следует выделить важность административных процедур, связанных с поступлением на государственную службу. Речь идет о конкурсном отборе, который формально обеспечивает равные возможности для кандидатов. Однако на практике возникают проблемы, связанные с непрозрачностью некоторых процедур и возможным фаворитизмом. Закон о государственной гражданской службе устанавливает требования к уровню образования и профессиональной подготовки, а также к отсутствию судимостей и административных правонарушений, которые могли бы помешать исполнению должностных обязанностей [Чумакова, 2024]. При этом возникает вопрос о том, насколько объективно оцениваются деловые качества претендентов. Для сведения к минимуму человеческого фактора проводятся тестирования, собеседования на основе компетенций, анализ портфолио и рекомендации с предыдущих мест работы. Цифровизация процесса отбора, в частности электронные тесты, вносят свой вклад в повышение прозрачности, но полностью исключить возможность субъективных решений пока сложно. Важной задачей остается постоянная проверка достоверности сведений, предоставляемых кандидатами, особенно в части образования и опыта работы. Помимо этого, процедура оформления личного дела сейчас во многих ведомствах переводится в электронную форму, что позволяет быстрее и точнее формировать необходимую документацию и эффективно сотрудничать с кадровыми службами других организаций [Двойменный, 2022]. Вместе с тем, постоянное обновление и актуализация этих баз данных требуют дополнительных ресурсов, а также защиты информации от несанкционированного доступа и кибератак.

Далее стоит рассмотреть вопросы, связанные с продвижением по службе и повышением квалификации. Государственный служащий должен иметь возможность профессионального роста, закрепленную в нормативных актах. Это предполагает, что при наличии свободной вакансии, соответствующей его квалификации, он может претендовать на повышение в ранге или должности. Однако система карьерных лифтов не всегда работает эффективно, и иногда наблюдается ситуация, когда перспективные кадры не могут реализовать свой потенциал из-за отсутствия прозрачных механизмов ротации. Законодательно предусмотрено, что кадровые решения должны основываться на результатах аттестаций, заключениях аттестационных комиссий и профессиональных испытаний [Хасан, 2022]. При этом не менее важно учитывать

личные достижения сотрудника, его инициативность, умение командно взаимодействовать и анализировать проблемы. Для реализации принципа непрерывного обучения вводятся различные формы повышения квалификации, в том числе дистанционные курсы, образовательные модули в рамках ведомственных институтов и программы стажировок. Государство постепенно расширяет финансирование профессионального обучения, понимая, что компетентный персонал – это залог более эффективного управления страной. Тем не менее, ритм современной жизни диктует необходимость постоянно совершенствовать уже имеющиеся компетенции, учитывая быстрое обновление законодательства и технологий. Поэтому регулярно внедряются элементы геймификации и интерактивного обучения, которые позволяют облегчить процесс усвоения знаний и вовлекают сотрудников в обучение.

Важным аспектом служебной деятельности выступает контроль и надзор за соблюдением норм законодательства о государственной службе. Органы прокуратуры, контрольно-счетных палат и аппараты уполномоченных по правам человека или предпринимателей могут проверять достоверность отчетности, а также анализировать правомерность решений при назначении или увольнении государственных служащих [Сиренко, Стрельцова, 2022]. Особое значение контроль приобретает при рассмотрении случаев злоупотребления должностными полномочиями, конфликтов интересов, либо коррупционных деяний. Масштабная антикоррупционная кампания, идущая в стране, требует от служащих предоставления неизменно точных сведений о доходах и имуществе, а также исключения лоббистских практик. Современные методы контроля включают не только инспекции и проверки, но и мониторинг в электронных системах, позволяющий выявлять аномальные изменения в доходах или задержки при оформлении документов. При этом возникает и нагрузка на государственные органы: требуется квалифицированный персонал для анализа большого массива информации и принятия соответствующих мер. Важно, чтобы контроль не превращался в репрессивный инструмент, а способствовал профилактике нарушений и укреплению правовой культуры. Для гармоничного сочетания этих требований необходимо непрерывно совершенствовать законодательство, а также предлагать сбалансированные и понятные процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

Центральным звеном административно-правового регулирования служат нормативно-правовые акты, определяющие порядок вознаграждения государственных служащих. Система оплаты труда включает должностной оклад, различные надбавки, премии и иные компенсации, сформированные с учетом категории и группы должностей, а также стажа. Развитая система материального стимулирования может способствовать привлечению высококвалифицированных специалистов, особенно из частного сектора. Однако значительную проблему представляет дисбаланс между заработной платой в центральных и региональных органах власти. В ряде случаев высокие социально-экономические ожидания труднодостижимы из-за ограниченного бюджета субъекта РФ, что порождает миграцию кадров в более обеспеченные регионы или в федеральные структуры [Маршанкулова, 2023]. Для решения подобных диспропорций правительство старается внедрять программы выравнивания, выделяет дополнительные гранты и субсидии, направленные на поддержку тех регионов, где наблюдается кадровый дефицит. Положительным моментом является то, что в последние годы заработная плата государственных служащих стала более прозрачной, а информация о различных надбавках, в том числе за особые условия труда или доступ к гостайне, подлежит обязательному отражению в официальной статистике. Тем не менее, вопросы индексации заработков и пенсионного обеспечения при переходе из одного ведомства в другое нередко вызывают

сложности, так как разные органы могут иметь свои специфические нормативы. В итоге задача по гармонизации этого массива и доведению всех правовых актов до удобного и однозначного формата остается актуальной.

Важную роль играет и процедурный порядок, касающийся прекращения государственной службы. Законодательство выделяет несколько оснований для увольнения: по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию, по инициативе работодателя за нарушение дисциплины или невыполнение должностных обязанностей, а также основанные на достижении предельного возраста пребывания на службе. В некоторых случаях возникает необходимость расторжения служебного контракта, если государственный служащий утратил доверие из-за нарушения принципов этики или дискредитации государственного органа. Подобные механизмы в целом отвечают необходимости поддерживать высокие стандарты профессионализма, однако их применение должно строго соответствовать законодательству, чтобы исключить необоснованные увольнения. Судебная практика показывает, что рост числа конфликтов в сфере госслужбы часто связан именно с несоблюдением процедурных правил. По этой причине кадровые службы и юристы в органах власти уделяют повышенное внимание документальному оформлению всех стадий служебных отношений, начиная с приема на работу и заканчивая моментом выдачи трудовой книжки или цифрового эквивалента. При наличии споров служащий может обратиться в суд, который проверит законность действий нанимателя. Если будет установлено, что при увольнении были нарушены права работника, орган власти может быть привлечен к ответственности в виде компенсации морального вреда и возмещения ущерба.

В контексте административно-правового регулирования служебных отношений нельзя обойти вниманием роль судебной защиты прав государственных служащих. В случаях, когда возникает спор, связанный с оплатой труда, переводом на другую должность, наложением дисциплинарных взысканий или обвинениями в коррупции, служащий имеет право обратиться в суды общей юрисдикции или арбитражные суды, в зависимости от характера правоотношений. Такая судебная практика обеспечивает дополнительный уровень гарантий, позволяя устанавливать справедливый баланс интересов государства и конкретного лица, несущего службу. Несмотря на то, что суд часто рассматривается как крайняя мера, существование судебной защиты стимулирует нанимателей более четко следовать букве закона. Кроме того, возникающие судебные решения формируют правовые прецеденты, влияющие на дальнейшее развитие законодательства и практику его применения. Это, в свою очередь, служит источником для научных дискуссий и совершенствования правовых норм [Чумакова, 2024]. Судебное рассмотрение споров может быть длительным, но в большинстве случаев оно помогает уточнить противоречивые моменты в нормативных актах и регламентах, вследствие чего появляется возможность корректировки законодательства и снятия правовых коллизий.

Обучающие и научные учреждения также вносят весомый вклад в административно-правовое регулирование, хотя нередко это происходит косвенно. Подготовка кадров для государственной службы ведется в университетах, академиях при органах власти, а также на специальных курсах. Там изучаются вопросы государственного управления, административного права, основ законодательства, этики и психологии. В последние годы возрастает спрос на междисциплинарные компетенции, которые сочетают в себе знания в области экономики, информационных технологий, юриспруденции и государственного администрирования [Чумакова, 2024]. Это обусловлено необходимостью более гибкого реагирования на вызовы и проекты, требующие комплексного анализа. Научные исследования, проводимые в ведущих вузах, способствуют формированию теоретических моделей

оптимизации госуправления, которые затем могут учитываться при разработке законопроектов. В свою очередь, результаты научных экспериментов, опросов служащих, моделирования процессов управления оказывают влияние на развитие правоприменительной практики. Иногда научные рекомендации внедряются путем издания подзаконных актов, инструкции или методических рекомендаций для конкретных органов власти. Таким образом, наука выполняет не только просветительскую, но и реформаторскую функцию, помогая органам власти улучшать качество административных процедур.

Название должностной позиции и соответствующая ей компетенция важны не только для эффективного управления, но и для личного развития служащего. Вопросы, связанные с представительскими функциями, влиянием на общественные процессы, выступлениями в СМИ и взаимодействием с гражданами, требуют от служащего не только знания административного права, но и развитых коммуникативных навыков. В связи с этим все шире применяется институт наставничества, когда опытные сотрудники делятся профессиональными и организационными знаниями с новичками [Поставничева, Садовская, 2022]. Наставничество особенно актуально в ведомствах, где есть высокий риск ошибок, связанных со сложностью процедур или со значительной ответственностью. Помимо этого, государственные структуры все чаще привлекают к сотрудничеству представителей научных сообществ и бизнес-сектора, создавая экспертные советы, где вырабатываются новые решения по модернизации госслужбы. Столь тесное взаимодействие с внешней средой дает возможность взглянуть на проблемы системы из разных ракурсов, что в долгосрочной перспективе повышает качество принимаемых государственных решений. Однако важно соблюдать баланс, чтобы не допустить лоббистских интересов отдельных групп, а также не подорвать доверие общества к самому институту госслужбы. Тщательный мониторинг такого взаимодействия способствует сохранению публичной направленности государственных функций.

Важной задачей остается совершенствование правового статуса отдельных категорий государственных служащих, таких как сотрудники силовых структур, таможенные работники, дипломаты, судьи и так далее. Их функции отличаются спецификой, требуют дополнительных прав и полномочий, а иногда и особых гарантий (например, защита персональных данных, дополнительные меры безопасности). Законодательство стремится учитывать эти особенности, создавая отдельные нормативные акты и устанавливая особенности прохождения службы, присвоения классных чинов, воинских или специальных званий [Ларькина, Сурдаева, 2023]. К примеру, дипломаты обязаны обладать навыками ведения переговоров и дипломатического этикета, владеть иностранными языками, уметь ориентироваться в международном праве. Для судей важен высокий уровень правовой подготовки и независимость при вынесении судебных решений, а также особая защита от внешнего давления. Между тем, чтобы избежать разрозненности регулирования, необходимы общие принципы, которые применяются ко всем государственным служащим вне зависимости от сферы деятельности. Это законность, публичность, профессионализм, морально-этическая безукоризненность и прозрачность при прохождении службы. Если удастся обеспечить широкое внедрение этих принципов, государственная служба получает системную устойчивость и обладает способностью оперативно реагировать на изменения. В этом смысле унификация правовых основ не противоречит отраслевым особенностям, а дополняет их, создавая единую методологическую и ценностную базу.

Не менее важный элемент – участие гражданского общества и СМИ в оценке деятельности госслужбы. Через механизмы общественных советов при министерствах и ведомствах

представители общественности, эксперты и журналисты могут выражать мнение относительно качества предоставления государственных услуг, деловой культуры чиновников, уровня коррупции и прозрачности процедур. Подобные каналы обратной связи увеличивают вероятность своевременного обнаружения пробелов в законодательстве и фактов недобросовестного поведения отдельных служащих. Социальные сети также оказывают значительное влияние, позволяя гражданам открыто высказывать свои претензии к чиновникам и инициировать общественные кампании. Это стимулирует государственные органы к более ответственному поведению, ведь любая информация может быстро стать достоянием гласности. Однако существует и риск распространения недостоверных сведений, манипуляций общественным мнением, что требует развития правовых механизмов противодействия фейкам и клевете. В то же время законодательство должно быть аккуратным, чтобы не ограничивать законное выражение гражданской позиции. В итоге гражданский контроль выполняет функции дополнительного рычага саморегуляции аппарата, побуждая служащих соблюдать установленные нормы. На долгосрочную перспективу это ведет к укреплению доверия общества к органам власти и повышению авторитета государственной службы в целом.

В контексте международного сотрудничества, административно-правовое регулирование госслужбы в России все больше сближается со стандартами, принятыми в развитых странах. В числе таких стандартов – прозрачность, основанная на использовании открытых данных, цифровизация процедур, антикоррупционные инициативы, гендерное равенство. Государство стремится согласовывать свою практику с рекомендациями международных организаций, такими как ООН, ОЭСР, Совет Европы. Хотя конкретные механизмы внедрения зависят от национального контекста, международный опыт помогает ускорять реформы и внедрять проверенные временем методики. К примеру, практика ротации кадров по различным государственным учреждениям давно реализована во многих европейских странах и положительно влияет на горизонтальную мобильность сотрудников, снижая риск выгорания и развивая новые компетенции. Россия, учитывая масштабность своих региональных различий, также заинтересована в подобных решениях. Иллюстрацией могут служить пилотные проекты по созданию межрегиональных центров обучения госслужащих, где специалисты из разных субъектов РФ имеют возможность обмениваться опытом. Таким образом, международная кооперация дает импульс обновлению правовой базы, внедрению инновационных технологий и укреплению деловой репутации России на мировой арене. Однако важно сохранять национальную специфику культурных и исторических традиций, чтобы адаптировать универсальные подходы к реалиям Российской Федерации.

Несмотря на прогресс в административно-правовом регулировании, остаются нерешенные вопросы. Один из них – обеспечение баланса между государственными интересами и правами служащего, включая право на объединение в профессиональные союзы, право на защиту своей частной жизни. Иногда слишком жесткие рамки ограничивают возможность критики руководящих решений, и государственный служащий оказывается перед дилеммой: либо он вынужден подчиняться сомнительным распоряжениям, либо рискует столкнуться с неблагоприятными последствиями для карьеры [Сиренко, Стрельцова, 2022]. Правовая культура в государственных органах должна формировать атмосферу, где конструктивная критика и инициативность не воспринимаются как нарушение субординации, а поощряются как вклад в совершенствование работы. Здесь важна роль управленческих кадров высшего звена, которые определяют тон взаимодействия внутри коллектива. Кроме того, по мере того как технологии становятся все более сложными, возникает необходимость привлечения

специалистов узкого профиля, что может конфликтовать с идеей универсальности госслужащего. В итоге государство сталкивается с задачей балансировать между профессиональными группами, обладающими уникальными компетенциями, и более универсальными кадрами, способными к быстрой переориентации. Правовое регулирование пытается учесть все такие нюансы, но часто оно лишь формирует общие рамки, конкретное наполнение которых происходит непосредственно внутри ведомств.

Заключение

В конечном итоге, эффективность административно-правового регулирования прохождения государственной службы в Российской Федерации зависит от целостности и внутренней согласованности всей системы нормативных актов, а также от практического применения законодательных норм в повседневной деятельности органов власти. Несмотря на существующие проблемы, российское законодательство о госслужбе обладает достаточно гибкими механизмами, которые позволяют корректировать правовые пробелы и оперативно реагировать на вызовы времени. Ключевая задача – поддерживать высокий уровень профессионализма сотрудников, повышать их мотивацию, обеспечивать прозрачность всех административных процедур и развивать культуру ответственности и этики [Хасан, 2022]. Кадровая политика государства должна быть направлена на отбор лучших специалистов, обеспечивая им условия для карьерного роста и постоянного самосовершенствования. В то же время не следует забывать о социальной защищенности служащих, ведь именно это станет залогом лояльности кадров к системе в целом. В перспективе мы можем ожидать дальнейшего укрепления цифровой инфраструктуры госслужбы, интеграции искусственного интеллекта в процессы управления, расширения возможностей удаленной работы и развития тесного сотрудничества с экспертным сообществом, гражданским обществом и международными партнерами. Все это должно способствовать устойчивости российской государственной службы и укреплению доверия граждан к институциональным механизмам власти в интересах общего блага и развития страны.

Библиография

1. Двойменный И. А. Государственные и муниципальные услуги в правоохранительной деятельности органов государственной власти Российской Федерации на примере МВД России региональный опыт // Регион: системы экономика управление. 2022. № 1 (56). С. 147–152. 6 с.
2. Запольский С. В. Надлежащее своевременное значимое поощрение – основа формирования качественного кадрового состава российской государственной службы // Журнал юридических исследований. 2023. Т. 8. № 4. С. 19–25. 7 с.
3. Каллагов Т. Э. К вопросу о возникновении и прекращении муниципально-служебных отношений в законодательстве о государственной гражданской службе Российской Федерации // Российский научный вестник. 2022. № 4. С. 49–52. 4 с.
4. Каллагов Т. Э. Понятие содержание и особенности возникновения и прекращения муниципально-служебных отношений // Международный научный вестник. 2022. № 4. С. 33–39. 7 с.
5. Каллагов Т. Э. Порядок возникновения и прекращения муниципально-служебных отношений // Право и управление. 2022. № 4. С. 36–41. 6 с.
6. Каллагов Т. Э. Правовая природа возникновения и прекращения муниципально-служебных отношений // Юридическая наука и практика. 2024. № 1. С. 25–31. 7 с.
7. Кетоев И. С., Адамантова В. А. Административно-правовой статус государственных служащих в условиях современной экономики // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 11. С. 1088–1090. 3 с.
8. Ларькина А. П., Сурдаева Ю. Н. К вопросу о правовом регулировании видов государственной службы // Контентус. 2023. № 1 (126). С. 77–84. 8 с.

9. Майстренко А. Г., Майстренко Г. А. Правовое регулирование государственной службы в России и пути его совершенствования // *Право и управление*. 2022. № 11. С. 196–201. 6 с.
10. Маршанкулова Р. Е. Административно-правовая защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность в истории отечественного законодательства // *Вестник Саратовской государственной юридической академии*. 2023. № 3 (152). С. 138–146. 9 с.
11. Поставничева Н. С., Садовская О. В. Административно-правовой статус государственных служащих // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2022. № 1. С. 325–330. 6 с.
12. Сиренко Б. Н., Стрельцова Н. Л. Содержательные принципы в правовом механизме деятельности института государственной службы // *Сборник научных работ серии "Право"*. 2022. № 4 (28). С. 145–159. 15 с.
13. Хасан С. Х. Административные регламенты и стандарты предоставления государственных услуг в деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации // *Административное право и процесс*. 2022. № 9. С. 83–88. 6 с.
14. Чумакова Ю. А. Административно-правовой статус государственных служащих ФНС: правовые аспекты и практическое применение // *Человек. Социум. Общество*. 2024. № S1. С. 240–249. 10 с.
15. Чумакова Ю. А. Административно-правовой статус государственных служащих: полномочия функции и реализация на примере межрайонной инспекции ФНС № 46 // *Человек. Социум. Общество*. 2024. № S2. С. 177–183. 7 с.

Administrative and Legal Regulation of the Civil Service in the Russian Federation

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

The article examines the administrative and legal regulation of the civil service in the Russian Federation from the perspective of modern legal analysis. The introduction provides an overview of the relevance of the issue, taking into account the changing legislative and administrative conditions that necessitate the improvement of civil service mechanisms. The purpose of the study is to identify the main problems in administrative and legal regulation and to develop recommendations for overcoming them. The methodological basis of the work is grounded in comparative legal analysis, a systematic approach, and the principles of legal construction, which allowed for the formation of a comprehensive assessment of existing norms and practices. The use of both normative legal acts and empirical data ensured the reliability of the results obtained. In the results section, key aspects of the functioning of the administrative-legal mechanism in the field of civil service are described. The author identified that the main issues are the inconsistency of legislative norms, bureaucratic obstacles, and the lack of prompt supervision over their implementation. The data obtained indicate the necessity of modernizing legal regulation, which may contribute to enhancing the efficiency of state authorities. The discussion is dedicated to comparing theoretical positions with practical realities. The authors examine the influence of legal factors on the formation of professional ethics, the procedures of civil service, and their impact on the quality of public administration. The

presented materials demonstrate the need for comprehensive reforms aimed at harmonizing national legislation with international standards. The study's conclusions underscore the relevance of further research in the field of administrative law directed at perfecting the civil service mechanism. The proposed recommendations can be used to develop a state strategy for reforming the relevant institutions. The work contributes to the development of the theoretical foundations and practical approaches to legal regulation, providing a basis for forming an effective legal mechanism for civil service in today's legal environment. Further analysis showed that the integration of digital technologies into civil service contributes to the optimization of administrative processes and enhances the transparency of the work of government bodies. The application of information systems reduces corruption risks and improves the connection between state structures and citizens. The authors emphasize the importance of educational programs for improving the qualifications of civil servants, which is a key factor in the successful management of state institutions. The results obtained contribute to the development of new recommendations for perfecting the normative legal regulation of civil service and may be useful for reforming the management system. This study possesses significant practical importance.

For citation

Lamzin M.A. (2024) Administrativno-pravovoe regulirovanie prokhozheniya gosudarstvennoi sluzhby v Rossiiskoi Federatsii [Administrative and Legal Regulation of the Civil Service in the Russian Federation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (12A), pp. 200-211.

Keywords

Administrative-legal, regulation, civil service, Russian Federation.

References

1. Dvoimenniy I. A. State and municipal services in law enforcement activities of the state authorities of the Russian Federation: a regional experience using the example of the Ministry of Internal Affairs of Russia // *Region: Systems, Economy, Management*. 2022. No. 1 (56). pp. 147–152. 6 p.
2. Zapolsky S. V. Proper, timely, and significant encouragement – the basis for forming a high-quality personnel in the Russian state service // *Journal of Legal Research*. 2023. Vol. 8. No. 4. pp. 19–25. 7 p.
3. Kallagov T. E. On the issue of the emergence and termination of municipal-service relations in the legislation on the state civil service of the Russian Federation // *Russian Scientific Bulletin*. 2022. No. 4. pp. 49–52. 4 p.
4. Kallagov T. E. The concept, content, and peculiarities of the emergence and termination of municipal-service relations // *International Scientific Bulletin*. 2022. No. 4. pp. 33–39. 7 p.
5. Kallagov T. E. The procedure for the emergence and termination of municipal-service relations // *Law and Management*. 2022. No. 4. pp. 36–41. 6 p.
6. Kallagov T. E. The legal nature of the emergence and termination of municipal-service relations // *Legal Science and Practice*. 2024. No. 1. pp. 25–31. 7 p.
7. Ketoiev I. S., Adamantova V. A. Administrative and legal status of state servants in the context of the modern economy // *Current Issues of the Modern Economy*. 2022. No. 11. pp. 1088–1090. 3 p.
8. Larkina A. P., Surdaeva Yu. N. On the issue of legal regulation of the types of state service // *Kontentus*. 2023. No. 1 (126). pp. 77–84. 8 p.
9. Maistrenko A. G., Maistrenko G. A. Legal regulation of state service in Russia and ways to improve it // *Law and Management*. 2022. No. 11. pp. 196–201. 6 p.
10. Marshalkulova R. E. Administrative and legal protection of state servants from unlawful interference in their professional service activities in the history of domestic legislation // *Bulletin of the Saratov State Law Academy*. 2023. No. 3 (152). pp. 138–146. 9 p.
11. Postavniceva N. S., Sadovskaya O. V. Administrative and legal status of state servants // *Current Issues of the Modern Economy*. 2022. No. 1. pp. 325–330. 6 p.

-
12. Sirenko B. N., Streltsova N. L. Substantive principles in the legal mechanism of the activities of the state service institution // Collection of Scientific Papers, Series "Law". 2022. No. 4 (28). pp. 145–159. 15 p.
 13. Hasan S. Kh. Administrative regulations and standards for the provision of state services in the activities of the executive authorities of the subjects of the Russian Federation // Administrative Law and Procedure. 2022. No. 9. pp. 83–88. 6 p.
 14. Chumakova Yu. A. Administrative and legal status of state servants of the Federal Tax Service: legal aspects and practical application // Man. Society. Community. 2024. No. S1. pp. 240–249. 10 p.
 15. Chumakova Yu. A. Administrative and legal status of state servants: powers, functions, and implementation using the example of the interdistrict inspection of the Federal Tax Service No. 46 // Man. Society. Community. 2024. No. S2. pp. 177–183. 7 p.