

# АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО, АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПРОЦЕСС

УДК 342.9

DOI: 10.19073/2658-7602-2019-16-3-389-395

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

**БАШУРОВ Владимир Борисович\***

✉ bashurov\_v@mail.ru

Ул. Короленко, 12, Омск, 644010, Россия

***Аннотация.** Предметом исследования являются нормы законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации, определяющие механизм профессионального развития гражданских служащих. Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с принятием решения о направлении гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию. Автором в рамках статьи представлен анализ понятийного аппарата, особое внимание уделено правовым основаниям направления, проблемам их реализации. Сформулированы предложения по совершенствованию механизма профессионального развития гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, гражданский служащий, представитель нанимателя, аттестация, квалификационный экзамен, конкурс, государственный орган.*

## Professional Development of Civil Servants of the Russian Federation: Problems of Legal Regulation

**Bashurov Vladimir B.\*\***

✉ bashurov\_v@mail.ru

12 Korolenko st., Omsk, 644010, Russia

***Abstract.** The subject of the research is the norms of the legislation of the Russian Federation on the State civil service of the Russian Federation, which determine the tools of the professional development of civil servants. The object of the study is the social relations related to the decision making on providing a civil servant with the participation in professional development activities. The Author of the article presents the analysis of concepts. The special attention is given to the legal basis of the civil servants participation in the professional development activities and implementation issues. Proposals to improve the civil servant professional development tools are formulated.*

***Keywords:** professional development, civil servant, employer's representative, certification, qualification exam, competition, state body.*

\* Доцент кафедры административного и финансового права Сибирского юридического университета, кандидат юридических наук.

\*\* Docent of the Department of Administrative and Financial Law at Siberian Law University, Candidate of Legal Sciences.

Согласно ст. 62 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее – Закон о гражданской службе) основной целью профессионального развития гражданских служащих<sup>2</sup> выступает поддержание и повышение их уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Достижение данной цели во многом зависит от комплекса мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, направленного на формирование высококвалифицированного кадрового состава. При этом механизм его реализации должен определяться с учетом используемого законодателем понятийного аппарата, основу которого составляет «уровень квалификации».

Легальное определение данного термина впервые было представлено в ст. 195<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой квалификация работника – это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>3</sup>, используя это понятие, раскрывает его содержание через уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (п. 5 ст. 2).

Общим признаком сравниваемых дефиниций является определение квалификации как уровня знаний, умений и навыков лица. К частным ее особенностям, с позиции трудового законодательства, относится опыт работы, с точки зрения законодательства об образовании – компетенция. Отсутствие в законодательстве данных отраслей права, в том числе в подзаконных нормативных правовых актах, определений, раскрывающих частные грани анализируемого понятия, не позволяет полно представить суть этого явления, ставит его содержание и само существование

в зависимость от техники законодательной деятельности.

В справочной литературе опыт работы трактуется как единство [5, с. 930] или совокупность практически усвоенных знаний, умений и навыков [4, с. 392]. Он отражает «продолжительность и особенности деятельности в соответствующей профессиональной сфере; достижение конкретных результатов в профессиональной деятельности; особенности карьеры и др.» [6, с. 49]. Опыт работы, как представляется, не может быть отождествлен со стажем работы по специальности<sup>4</sup>. Стаж – понятие более узкое, чем опыт работы. Он (стаж) отражает конкретную продолжительность трудовой деятельности [5, с. 1259], период, исчисляемый в определенном порядке (например, ст.ст. 121, 302 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 54 Закона о гражданской службе). Опыт же не ограничен формализованными временными рамками и может быть приобретен лицом как в рамках трудовых (служебных) правоотношений, так и при выполнении (оказании) работ (услуг) по гражданско-правовому договору (например, педагогические или юридические услуги). Однако установление действительного срока выполнения (оказания) таких работ (услуг), объективно отражающего приобретаемый опыт работы (в рамках общего срока действия данных договоров), в виду, как правило, отсутствия каких-либо подтверждающих именно данный период документов, носит достаточно субъективный характер. Возможно, именно по этой причине предусмотрено ранее чч. 1, 5 ст. 12 Закона о гражданской службе квалификационное требование к опыту работы по специальности, направлению подготовки не было нормативно определено Президентом Российской Федерации<sup>5</sup>.

Понятие «компетенция» в одном из его значений представляет знания и опыт в той или иной области [5, с. 613]. Компетенция – это динамическая комбинация знаний и умений, способностей

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31, ст. 3215.

<sup>2</sup> В настоящей статье под гражданским служащим понимается государственный гражданский служащий Российской Федерации, под гражданской службой – государственная гражданская служба Российской Федерации, если иное не оговорено особо.

<sup>3</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53, ч. 1, ст. 7598.

<sup>4</sup> Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

<sup>5</sup> О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих : указ Президента Рос. Федерации от 27 сент. 2005 г. № 1131 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 40, ст. 4017 (утратил силу). Следует отметить, что несмотря на отсутствие законодательно закрепленных критериев определения продолжительности опыта работы, он учитывается при проведении аттестации гражданских служащих (О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 1 февр. 2005 г. № 110 // Рос. газ. 2005. 3 февр.).

их применения для успешной профессиональной деятельности<sup>6</sup>.

Таким образом, определяющими категориями содержательного значения термина «уровень квалификации» выступают такие ключевые понятия, как знания, навыки и умения, объем которых и определяет степень профессиональной подготовки лица, в том числе гражданского служащего, необходимую для исполнения должностных обязанностей.

Следует отметить, что представленная понятийная триада характеризует и профессиональный уровень гражданского служащего (ч. 3 ст. 49 Закона о гражданской службе). В связи с этим анализируемый законодательный акт содержит различную правовую терминологию для фактического обозначения одного и того же явления. Это, несомненно, приводит к искажению смысла его положений, возникновению ряда проблем правового регулирования рассматриваемых отношений.

Так, в п. 6 ч. 1 ст. 15 Закона о гражданской службе закреплена основная обязанность гражданского служащего по поддержанию уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. При этом п. 1 ч. 1 ст. 18 этого же нормативного правового акта в качестве требования к служебному поведению определена аналогичная обязанность гражданского служащего по исполнению им должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне. Обозначенное смысловое тождество порождает конфликт правовых норм – правовую коллизию, не позволяющую определить, является ли рассматриваемая обязанность основной или все же выступает в качестве требования к служебному поведению. Оно создает и правовую иллюзию разнопорядковости субъективных обязанностей гражданских служащих.

Юридические неточности допущены и в ч. 9 ст. 60.1 Закона о гражданской службе, в рамках

которой знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей, законодателем выделены в самостоятельную группу, учитываемую при ротации гражданских служащих наряду с уровнем их квалификации. Таким образом, части одного целого нормативно закреплены в качестве обособленных критериев, искажающих значение основного понятия.

Представленные дефекты юридической техники обуславливают необходимость внесения изменений в Закон о гражданской службе, предусматривающих применение наиболее приемлемого, устоявшегося в законодательстве о гражданской службе понятия, имеющего свое легальное определение, – «профессиональный уровень». К тому же данный термин используется и при правовой регламентации таких административных процедур, как конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, на включение в кадровый резерв (ст.ст. 22, 64 Закона о гражданской службе). Определение профессионального уровня (знаний, навыков и умений) гражданских служащих выступает также целью квалификационного экзамена<sup>7</sup> (ст. 49 Закона о гражданской службе).

Реализация данного предложения, несомненно, потребует пересмотра основных подходов к профессиональному развитию гражданских служащих и, в частности, оснований направления гражданских служащих для участия в мероприятиях по профессиональному развитию.

Так, одним из таких оснований, предусмотренных ч. 3 ст. 62 Закона о гражданской службе, выступает решение представителя нанимателя. Согласно п. 8 Положения о порядке осуществления профессионального развития гражданских служащих, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68<sup>8</sup>, оно принимается представителем нанимателя по собственной инициативе, по представлению кадровой службы государственного

<sup>6</sup> Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов : утв. Минобрнауки России 22 янв. 2015 г. № ДЛ-1/05вн // Официальные документы в образовании. 2015. № 8.

<sup>7</sup> Следует отметить, что квалификационный экзамен как процедура подтверждения уровня квалификации применяется и в области оценочной деятельности (Об оценочной деятельности в Российской Федерации : федер. закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1998. № 31, ст. 3813), при итоговой аттестации для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения (Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53, ч. 1, ст. 7598), для оценки профессиональных знаний и навыков граждан, поступающих в мобилизационный людской ресурс (Об утверждении Положения о порядке пребывания граждан Российской Федерации в мобилизационном людском резерве : постановление Правительства Рос. Федерации от 3 сент. 2015 г. № 933 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 37, ст. 5147) и в др. случаях.

<sup>8</sup> О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 21 февр. 2019 г. № 68 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2019. № 8, ст. 765.

органа или непосредственного руководителя гражданского служащего. При этом представление последних, в виду субъективного принятия решения уполномоченным на это должностным лицом, не порождает никаких правовых последствий ни для представителя нанимателя, который вправе отклонить или не рассмотреть данные представления, ни для гражданского служащего.

Подобный подход к правовому регулированию анализируемых отношений позволяет представителю нанимателя действовать по усмотрению в зависимости от обстоятельств [1, с. 83]. В связи с этим предоставленная свобода действий позволяет ему принимать решения о направлении гражданских служащих для участия в мероприятиях по профессиональному развитию исходя из своего внутреннего убеждения. Оно может быть не только ошибочным, безосновательным, но и обусловленным лояльностью или преданностью руководству. Это, несомненно, способствует возможному злоупотреблению правом [2, с. 8], создает условия «легитимности коррупционных деяний» [3, с. 46].

Принимаемое представителем нанимателя решение должно быть объективным, основываться на совокупности данных, подтверждающих необходимость поддержания и повышения профессионального уровня гражданского служащего. В основу данного решения, на наш взгляд, должны быть положены результаты реализации вышеуказанных административных процедур. Применяемые при их проведении методы оценки профессиональных качеств кандидатов (гражданских служащих) дают возможность наиболее полно выявлять преимущества и недостатки, имеющиеся в профессиональном развитии указанных лиц, выработать рекомендации аттестационной (конкурсной) комиссии государственного органа по дальнейшему повышению их профессионального уровня.

Именно данный подход позволит исключить существующий субъективизм при принятии представителем нанимателя управленческого решения, сделает его открытым и обоснованным. Тем более, что отдельные мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих (например, дополнительное профессиональное образование, семинары, тренинги, служебные командировки) связаны с расходованием бюджетных средств.

Реализация данного предложения потребует внесения изменения в ст. 49 Закона о гражданской службе, предусматривающего установление правила об обязательности сдачи гражданскими служащими квалификационного экзамена. Существующий порядок данной административной процедуры<sup>9</sup> в связи с принятием Федерального закона от 11 июля 2011 г. № 204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»»<sup>10</sup> оптимизирован настолько, что эта кадровая технология периодической оценки профессионального уровня гражданских служащих приобрела единичный характер. Она, как никакая другая (исходя из ее целевой значимости), направлена на профессиональное развитие гражданских служащих, призвана стимулировать их к повышению профессионального уровня, порождать в них чувство соперничества и конкуренции, стремление к присвоению очередного классного чина. Данная административная процедура позволила бы установить и необходимость профессионального развития гражданских служащих, впервые назначенных в порядке должностного роста на должности гражданской службы<sup>11</sup>, предусмотренные п. 4 ч. 3 ст. 62 Закона о гражданской службе.

Конкурсные процедуры назначения на должность гражданской службы также могли бы способствовать принятию представителем нанимателя обоснованного решения о направле-

<sup>9</sup> Согласно ст. 49 Закона о гражданской службе квалификационный экзамен проводится только по инициативе гражданского служащего на основании его письменного заявления. При этом квалификационный экзамен сдают только те гражданские служащие, которые указаны в ч. 2 ст. 11 Закона о гражданской службе.

<sup>10</sup> *О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»* : федер. закон от 11 июля 2011 г. № 204-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 29, ст. 4295.

<sup>11</sup> Согласно п. 13 Положения о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113, федеральному гражданскому служащему при его назначении на должность гражданской службы, которая относится к более высокой группе должностей, чем замещаемая им ранее, может быть присвоен классный чин, являющийся первым для этой группы должностей гражданской службы, если этот классный чин выше классного чина, который имеет федеральный гражданский служащий. При этом классный чин присваивается федеральному гражданскому служащему после успешного завершения испытания, а если оно не устанавливалось, то не ранее чем через три месяца после его назначения на должность гражданской службы.

нии гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию. Результаты их реализации, несомненно, позволили бы рассмотреть вопрос о необходимости и целесообразности профессионального развития, например, граждан, впервые поступающих на гражданскую службу (п. 5 ч. 3 ст. 62 Закона о гражданской службе). Их профессиональный уровень может быть как недостаточным, так и соответствующим или более высоким для исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом. В отношении таких лиц в обязательном порядке устанавливается испытательный срок (ч. 1 ст. 27 Закона о гражданской службе). В связи с этим, учитывая возможные неудовлетворительные результаты испытания, мероприятия по их профессиональному развитию могут оказаться экономически неэффективными.

Поэтому, полагаем, наиболее рациональным являлась бы подготовка граждан, впервые поступающих на гражданскую службу, а также гражданских служащих при их назначении на должности гражданской службы, в случаях, предусмотренных пп. 3–5 ч. 3 ст. 62 Закона о гражданской службе, до их назначения на эти должности. Это позволило бы, во-первых, выявить необходимые профессиональные качества у подготавливаемых лиц и развить их до уровня, требуемого для исполнения должностных обязанностей по планируемой к замещению должности гражданской службы; во-вторых, исключить назначение на должности гражданской службы непрофессионалов и финансовые затраты на их подготовку; в-третьих, обеспечить равные условия прохождения службы. Осуществление мероприятий по профессиональному развитию граждан (гражданских служащих) в вышеуказанных случаях ставит под сомнение и сам факт соответствия этих лиц должностям, на которые осуществлено их назначение (например, при их направлении на профессиональную переподготовку<sup>12</sup>), допускает возможность неисполнения, неполного исполнения ими своих

должностных обязанностей по осуществлению профессиональной служебной деятельности на высоком профессиональном уровне.

Изложенное требует внедрения новых механизмов предварительной (до назначения на должность гражданской службы) профессиональной подготовки граждан (гражданских служащих) к исполнению ими должностных обязанностей по планируемой к замещению должности гражданской службы. Такая предварительная подготовка, ее вид и длительность должны носить дифференцированный характер и ранжироваться в зависимости от профессионального уровня кандидата, должности, на которую он претендует. Она должна обеспечить отбор лиц, имеющих необходимый профессиональный потенциал, иметь документальное подтверждение. Такими юридически значимыми актами, например, могут выступить: свидетельство о прохождении стажировки по планируемой к замещению должности гражданской службы, организованной под руководством опытного наставника; свидетельство о квалификации<sup>13</sup> и т. д. Выдача таких документов, несомненно, потребует дополнительной правовой регламентации. Однако их наличие у кандидата, особенно в случае его назначения на должность гражданской службы без проведения конкурса, позволит не только обеспечить прозрачность и объективность принимаемого представителем нанимателя соответствующего решения, но и надлежащее исполнение гражданским служащим должностных обязанностей с момента его назначения на эту должность.

Направление гражданского служащего для его участия в мероприятиях по профессиональному развитию согласно п. 2 ч. 3 ст. 62 Закона о гражданской службе также возможно по результатам его аттестации. Однако реализация данного правового основания вызывает ряд вопросов. Согласно ч. 15 ст. 48 Закона о гражданской службе аттестационная комиссия государственного органа наделена полномочиями по принятию решения о соответствии гражданского служащего

<sup>12</sup> Согласно п. 9 государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362, профессиональная переподготовка гражданских служащих осуществляется в целях получения гражданскими служащими компетенции, необходимой им для выполнения нового вида профессиональной служебной деятельности, приобретения новой квалификации. Таким образом, направляемое на профессиональную переподготовку лицо, назначенное на должность гражданской службы, не может соответствовать этой должности до получения им диплома о профессиональной переподготовке.

<sup>13</sup> О независимой оценке квалификации : федер. закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 27, ч. 1, ст. 4171.

замещаемой должности гражданской службы при условии успешного получения им дополнительного профессионального образования. Данное решение, как представляется, может быть реализовано только при проведении внеочередной аттестации гражданских служащих, обусловленной решением вопроса о сокращении должности гражданской службы (п. 1 ч. 5 ст. 48 Закона о гражданской службе). Именно по результатам проведения данного вида аттестации государственно-служебные отношения с гражданским служащим продолжают, он направляется для получения дополнительного профессионального образования (п. 2 ч. 1 ст. 31 Закона о гражданской службе). В этом и иных случаях направление гражданского служащего для получения дополнительного профессионального образования должно свидетельствовать о его фактическом несоответствии замещаемой должности гражданской службы<sup>14</sup>, а не представлять условное соответствие. Отнесение к задачам аттестации повышение профессионального уровня гражданских служащих<sup>15</sup> и наделение аттестационных комиссий государственных органов полномочиями по принятию соответствующих решений при наличии специализированной административной процедуры – квалификационного экзамена – порождает коллизию правовых норм, регламентирующих их содержание. В отличие от аттестации, квалификационный экзамен предусматривает применение методов оценки профессиональных качеств гражданских служащих<sup>16</sup>. Полученные на их основе результа-

ты объективно позволяют оценить знания, навыки и умения (профессиональный уровень). Они, как выше указывалось, и должны выступать основой для принятия представителем нанимателя решения о профессиональном развитии гражданских служащих.

Таким образом, реализация мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих требует не только корректировки используемого понятийного аппарата (исключения терминологической путаницы), но и законодательного закрепления логически взаимосвязанного механизма повышения профессионального уровня гражданских служащих, базирующегося в первую очередь на результатах реализации таких административных процедур, как конкурс и квалификационный экзамен. Они должны выступать основой для принятия представителем нанимателя объективных управленческих решений, в том числе о направлении гражданских служащих для участия в мероприятиях по профессиональному развитию. Только прозрачная, предсказуемая система кадрового продвижения гражданских служащих (как по горизонтали – посредством присвоения им классов чинов на основе сдачи квалификационного экзамена, так и по вертикали – через назначение на должности гражданской службы лиц, прошедших предварительную подготовку) позволит сформировать профессиональный кадровый состав, обеспечить его мотивацию на постоянное профессиональное развитие и саморазвитие.

### **Список литературы**

1. Краснов М. А., Талапина Э. В., Южаков В. Н. Коррупция и законодательство: анализ закона на коррупционность // Журнал российского права. 2005. № 2. С. 77–88.
2. Малиновский А. А. Злоупотребление субъективным правом как юридический феномен : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. 52 с.
3. Ноздрачев А. Ф. Коррупция как правовая проблема в вопросах и ответах // Адвокат. 2007. № 10. С. 34–49.
4. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. 16-е изд., испр. М. : Рус. яз. 1984. 797 с.
5. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 3-е изд. М. : Сов. энциклопедия, 1984. 1600 с.
6. Современные кадровые технологии в органах власти : моногр. / А. М. Беляев [и др.] ; под общ. ред. С. Е. Прокофьева, А. М. Беляева, С. Г. Еремина. М., 2015. 662 с.

<sup>14</sup> Ранее действовавшее Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 г. № 353 (утратило силу), предусматривало правило, в соответствии с которым федеральный государственный служащий подлежал направлению на повышение квалификации или переподготовку в случае его признания не соответствующим замещаемой государственной должности.

<sup>15</sup> Пункт 2 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 (Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 6, ст. 437).

<sup>16</sup> Пункт 13 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня), утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 (Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 6, ст. 438).

**References**

1. Krasnov M. A., Talapina E. V., Yuzhakov V. N. Korruptsiya i zakonodatel'stvo: analiz zakona na korruptsiyost' [Corruption and Legislation: Analysis of the Law on Corruption]. *Zhurnal rossiiskogo prava – Journal of Russian Law*, 2005, no. 2, pp. 77–88.
2. Malinovskii A. A. *Zloupotreblenie sub"ektivnym pravom kak yuridicheskii fenomen*. Avtoref. dis. d-ra yurid. nauk [The Abuse of Subjective Law as a Legal Phenomenon. Ext. Abstr. Dr. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2008. 52 p.
3. Nozdrachev A. F. Korruptsiya kak pravovaya problema v voprosakh i otvetakh [Corruption as a Legal Issue in Questions and Answers]. *Advokat – Advocate*, 2007, no. 10, pp. 34–49.
4. Ozhegov S. I. *Slovar' russkogo yazyka* [Dictionary of Russian Language]. 16<sup>th</sup> ed. Moscow, Russkii yazyk Publ., 1984. 797 p.
5. Prokhorov A. M. (Ed.) *Sovetskii entsiklopedicheskii slovar'* [Soviet Encyclopedic Dictionary]. 3<sup>rd</sup> ed. Moscow, Sovetskaya entsiklopediya Publ., 1984. 1600 p.
6. Belyaev A. M. *Sovremennye kadrovye tekhnologii v organakh vlasti* [Modern Personnel Technologies in Government]. Moscow, 2015. 662 p.