

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Ирина Николаевна Осипова

*Доцент кафедры государственного и муниципального
управления*

*Поволжского института управления им. П. А. Столыпина –
филиала РАНХиГС при Президенте РФ,
кандидат исторических наук, доцент
E-mail: osipovairina1@yandex.ru*

Наиля Эдуардовна Тимербулатова

*Начальник отдела научных исследований
Поволжского института (филиала) ВГУЮ
(РПА Минюста России), доцент кафедры
гуманитарных, социально-экономических
и правовых дисциплин, кандидат социологических наук
E-mail: nelek34@yandex.ru*

Шамиль Нариманович Абдуллаев

*Студент 5 курса Института права и
национальной безопасности Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ
E-mail: shamilabdullaev77@mail.ru*

Особенности формирования правовой культуры гражданских служащих в контексте реформирования государственной службы

Аннотация: актуальность заявленной в статье проблематики обусловлена ростом коррупционных правонарушений в системе государственной службы и необходимостью разработки нового научного подхода к формированию правовой культуры государственных служащих. Цель работы заключается в исследовании процесса формирования правовой культуры государственных служащих в контексте реформенных преобразований. Для достижения цели

использованы сравнительно-правовой метод и статистического анализа. Новизна исследования связана с систематизацией авторами основных научных подходов, касающихся заявленной проблематики. В выводах и предложениях авторы обращают внимание на то, что процесс формирования правовой культуры государственных служащих связан с субъективными факторами восприятия правовых норм, влиянием на правовое сознание ценностно-деятельностной структуры индивидуального сознания, а также процессами распространения идей, изменяющих правовое сознание. Авторы считают необходимым совершенствование системы правового регулирования государственной службы как профессиональной деятельности, а также развитие системы социально-правовой защищенности государственных служащих как фактора, влияющего на их правовое сознание. Полученные теоретические результаты могут быть использованы при проведении дальнейших научных исследований факторов, влияющих на правовую культуру государственных служащих. Практическая значимость работы связана с возможностью использования основных выводов при внедрении в органы государственной власти моделей профессиональной культуры, рекомендованных Министерством труда РФ.

Ключевые слова: правовая культура, правосознание, правовой нигилизм, правовая модель, правовые нормы, правовое знание, правовая активность, правовое учение, правоприменение, правотворчество, правовая ориентация, правовая защита, профессиональная культура.

Irina Nikolaevna Osipova

Associate Professor of the department of State and Municipal Administration,

Povolzhsky Institute of Management named after P. A. Stolypin – the brunch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,

Candidate of Historical Science, Docent

Nailya Eduardovna Timerbulatova

Head of the Research department,

Volga Institute (the brunch) of All-Russian State University of Justice (RLA (Russian Law Academy) of the Ministry of Justice of Russia), Associate Professor of the department of Humanitarian, Social-

Economic and Legal Disciplines,

Candidate of Sociological Science

Shamil Narimanovich Abdullaev

5th year student of the Institute of law and national security of the Russian Academy of Sciences national economy and public service under the President of the Russian Federation

Peculiarities of Forming Legal Culture among Civil Servants in the Context of the Public Service Reform

***Annotation:** the relevance of the central issue of the article is justified by the growth of number of corruption offenses in the system of public service and the necessity to create new scientific approach to the formation of legal culture among civil servants. The goal of the present paper is to study the process of formation of legal culture among civil servants in the context of the reform. To achieve the goal the authors use comparative legal method and statistical analysis. The newness of the research is represented by the authors in connection with systematization of the main scientific approaches to the general issue of the article. In conclusion the authors pay special attention to the fact that the process of formation of legal culture among civil servants is stipulated by personal factors of understanding the legal rules such as the influence of evaluative pragmatic structure of individual conscious, and the processes of extension of ideas changing the awareness of law. The authors pose the necessity to perfect the system of legal regulation of civil service as the professional activity, and to develop the system of social legal security of the officials as the factor influencing on their legal awareness. The theoretical statements indicated during the research can be used in the further researches of the factors influencing on legal culture of civil servants. Practical value of the research is due to the possibility to use the general conclusions of the present paper in the process of entering the patterns of professional culture in governmental bodies, as it recommended by the Ministry of Labor of the Russian Federation.*

***Keywords:** legal culture, awareness of law, legal nihilism, legal model, legal rules, legal knowledge, legal activity, legal study, law-enforcement, law-making, legal orientation, legal defense, professional culture.*

За последние два десятилетия в системе государственного управления произошли структурные изменения государственной службы. Реализация федеральных и региональных программ развития государственной службы привела к созданию нового формата государственно-служебных отношений в системе государственного управления. Совершенствование законодательной базы, внедрение в деятельность органов власти новых кадровых технологий, развитие антикоррупционного механизма и другие направления развития государственной службы были нацелены на повышение эффективности деятельности государственного аппарата. Формирование правовой культуры государственных служащих продолжает оставаться одной из актуальных проблем системы

государственного управления и в настоящий момент. В связи с этим представляет интерес обращение к анализу особенностей формирования правовой культуры и правосознания государственных служащих в контексте преобразований государственной службы.

Оценивая результаты реализации федеральных программ реформирования государственной службы (2003–2005, 2006–2008, 2009–2013 и 2016–2018 гг.), можно утверждать, что основным направлением ее развития за эти годы было совершенствование нормативного правового регулирования данного вида профессиональной деятельности. За годы реформы было создано новое законодательство о гражданской службе и иных видах государственной службы, внесены изменения в закон о прохождении военной службы. Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», федеральное законодательство о военной службе и иных видах государственной службы претерпели большое количество редакций, что должно было послужить основой формирования правовой культуры государственных служащих.

Анализ результатов реформы государственной службы демонстрирует, что много сил было потрачено на совершенствование формальных методов управления персоналом на государственной службе, а конкретный государственный служащий как субъект публичного управления на протяжении ряда лет продолжал оставаться «в тени» грандиозных преобразований. В основном все изменения были ориентированы на ужесточение требований к государственным служащим и объединялись общей идеей о том, что причинами низкой правовой культуры государственных служащих является закрытость государственной службы, непрозрачность управленческих решений и нежелание служащих соблюдать нормы профессиональной этики. При этом игнорировался факт существования человеческой природы и социальной обусловленности деятельности индивидов, не учитывались особенности формирования правосознания государственных служащих как фундамента требуемого от них поведения.

Результаты формирования правовой культуры государственных служащих должны оцениваться не количеством принятых нормативных правовых актов, а статистическими данными, которые не свидетельствуют об эффективности преобразований в системе государственной службы. По данным статистики, в 2019 г. контролирующими органами было выявлено такое количество преступлений и нарушений государственными служащими действующего законодательства, которое позволяет констатировать низкую правовую культуру должностных лиц и правовой нигилизм, определяющий характер деятельности органов

государственной власти. По данным Генеральной прокуратуры, в 2019 г. произошел рост числа зарегистрированных коррупционных преступлений и преступлений по ст. 285 Уголовного кодекса РФ – злоупотребление должностными полномочиями. За январь – июнь 2019 г. увеличилось на 3,7 % (19 397) количество преступлений коррупционной направленности. Их удельный вес в массе всех выявленных деяний за отчетный период составил 1,9 %. В целом по стране возросло на 15,3 % (с 2 242 до 2 586) число деяний, предусмотренных ст. 290 УК РФ (получение взятки). Аналогичная тенденция роста таких преступлений наблюдается и на региональном уровне – в Сахалинской области (с 1 до 11; + 1 000 %), Хабаровском крае (с 3 до 32; + 966,7 %), Калужской (с 2 до 16; + 700 %), Пензенской (с 4 до 18; + 350 %) областях [1]. Примерно 70 % выявленных преступлений приходится на должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления.

Данные статистики свидетельствуют не только о принятии государственными служащими неэффективных управленческих решений, но и о сознательном и целенаправленном злоупотреблении должностными полномочиями, что позволяет говорить о необходимости поиска нового подхода к формированию правовой культуры государственных служащих.

Создание модели правовой культуры служащего предполагает исследование двух основных аспектов. Первый ориентирует на исследование субъективных факторов восприятия правовых норм, влияющих на правовое сознание ценностно-деятельностной структуры индивидуального сознания (чувства, убеждения, мотивация) государственного служащего. Второй аспект касается анализа процесса распространения тех или иных идей, изменяющих индивидуальное сознание, а соответственно, и правовое сознание.

В научной литературе представлено большое количество научных исследований, посвященных проблемам формирования правовой культуры государственных служащих. Анализ его направлений, определенных авторами научных работ, позволяет выделить ключевые факторы. Основу формирования правовой культуры государственных служащих составляют правовые знания. Так, по мнению В. В. Кравченко, правовая культура включает в себя три основных компонента: правовые знания, уважительное отношение к праву, правовую активность при исполнении своих служебных обязанностей [2, с. 330]. Следовательно, важнейшим направлением формирования правовой культуры является система профессионального развития государственных служащих, в частности, получение необходимых правовых знаний о государстве и праве, законности, правах и свободах личности, формирующих

понимание сущности правовых учений, доктрин и теорий для нормотворчества, административного регулирования и правоприменения.

Формирование правовой культуры осуществляется с учетом особенностей, «обусловленных фактом обладания властью, повышенной социальной значимостью публичной деятельности» [3, с. 54]. При этом необходимо заметить, что на формирование правовой культуры государственных служащих оказывает влияние не только специфическое содержание их профессиональной деятельности, но и исторические особенности становления отечественной государственности.

Профессиональная этика государственных служащих как регулятивно-ценностная система этических правил и требований к служебному поведению, основанная на многовековом опыте и традициях формирования государственного аппарата, со специфическим содержанием служебной деятельности и ее социальным предназначением также выступает фактором формирования правовой культуры. Профессиональная этика, имеющая целью формирование нравственных ориентиров поведения людей в сфере профессиональной деятельности, тесно переплетена с общей этикой. Поэтому профессиональная этика должна всегда рассматриваться в тесной органической взаимосвязи с общей этической системой, на моральных принципах которой профессиональная этика формирует нравственные принципы и нормы в сфере труда. основополагающие категории этики – добро, зло, справедливость, милосердие, честность – трансформируются профессиональной этикой, вырабатывая нормы и правила поведения, регулирующие поведение человека в той или иной профессиональной сфере [4, с. 21]. Следовательно, еще одним ключевым компонентом правовой культуры государственных служащих является система этических норм и правил поведения, сложившаяся в результате развития российской государственности как источника формирования права и ориентирующаяся на характер государственной идеологии как источник формирования административно-правовой культуры.

Формирование правовой культуры государственного служащего связано с развитием его профессиональной культуры. Отличие и взаимосвязь данных понятий требуют отдельного научного исследования. В методических рекомендациях, разработанных Минтрудом России, понятие «профессиональная культура» рассматривается как система нравственных ценностей служащего, основанная на установленных в государственном органе миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации задач и

функций государственного органа [5]. Следовательно, авторы методических рекомендаций связывают профессиональную культуру служащего исключительно с этическими нормами и правилами поведения, которые разрабатываются в каждом конкретном государственном органе. Такой подход ориентирует на то, что этические нормы и правила поведения в зависимости от органа государственной власти могут быть разными. Возникают опасения, что разработка профессиональных культур органов государственной власти, в конечном итоге, сведется к дублированию уже имеющихся в законодательстве и этических кодексах норм и правил поведения. В настоящее время актуальной проблемой представляется не состав этических норм (они достаточно представлены в законодательстве), а именно инструменты воздействия на индивидуальное сознание государственного служащего в целях формирования приверженности профессиональной культуре.

В качестве инструментов формирования профессиональной культуры авторы методических рекомендаций предлагают вовлечение служащих в обсуждение модели профессиональной культуры, издание в государственном органе информационно-просветительских материалов, создание символик, лозунгов с ценностями и миссией государственного органа, распространение их в общедоступных местах, размещение на официальном сайте, интеграцию основных ценностей во все кадровые процессы и ряд других.

Безусловно, предлагаемые мероприятия заслуживают внимания. Вместе с тем необходимо отметить, что в научной литературе исследователи обращают внимание на сложности принятия государственными служащими этических нормам и правил поведения, установленных законодательством. Изменения государственно-правовой парадигмы, произошедшие в России за достаточно короткий срок (1917–1991 гг.) обусловили кризис общественного правосознания, что не могло не сказаться на формировании правовой культуры государственных служащих. Следует согласиться с мнением В. А. Козбаненко о том, что «...номинальное конституционное декларирование принципов правового и социального государства без реального воплощения их в государственно-управленческой практике порождает деформацию административно-правовой культуры, что неминуемо сказывается на функционировании государственно-правовых механизмов, реализации законов, правотворчестве, формах и методах деятельности органов публичной власти, правосознании и правоприменении» [6, с. 27]. Простое закрепление в законодательстве норм профессиональной этики не способствует формированию у

гражданских служащих идей приверженности установленным законодательством ценностям.

Социологические исследования демонстрируют, что моральное сознание государственных служащих амбивалентно: в нем присутствуют противоречивые установки. «Большинство респондентов не отвергает социетальные ценности, но при этом нравственные установки меняются на противоположные, если речь идет о какой-то конкретной ситуации. Так, например, 69 % гражданских служащих считают, что поступили на государственную службу для того, чтобы полнее реализовать свои профессиональные качества и приносить пользу обществу и государству, но при этом 67 % считают, что для обеспечения успешного карьерного роста на государственной службе все средства хороши. Или 94 % гражданских служащих в своей профессиональной деятельности обычно четко соблюдают нормы этики, но при этом 72 % сомневаются в том, что установленные законодательством требования к служебному поведению способны изменить нравственный облик государственной службы, а 57 % респондентов считают допустимыми противоправные действия для достижения поставленных целей» [7, с. 14].

Индивидуальное сознание государственного служащего скрыто под многочисленными требованиями и запретами к служебному поведению, которые он формально принимает. От государственного служащего требуется иметь четкую гражданскую позицию, быть патриотом и, не вкладывая в это какого-либо смысла, он подстраивается под предлагаемые законодательством обстоятельства, лишь бы сохранить стабильность своего положения.

Внутренние мировоззренческие установки государственных служащих не позволяют достигнуть требуемого уровня правового сознания, являющегося фундаментом формирования правовой культуры. Правое сознание государственного служащего – это не только определенные правовые знания, но и сознательное отношение к своим юридическим обязанностям и правам. Правовое сознание, обуславливая поведение служащего в юридически значимых ситуациях, в качестве структурного элемента предполагает наличие правовой ориентации на соблюдение закона, определенных убеждений в отношении действующих норм права. Данные убеждения складываются не на основе слепого следования нормам действующего законодательства, а на сознательном его восприятии.

В данном контексте формирование правовой культуры государственного служащего предполагает наличие эффективного механизма реализации государственными служащими не только своих

обязанностей, но и прав. Следовательно, еще одним фактором формирования правовой культуры выступает наличие эффективного механизма правовой защиты государственных служащих.

Несмотря на совершенствование законодательства, которое как направление было включено во все программы развития государственной службы, система правовой защиты лиц, замещающих должности государственной службы, продолжает оставаться наиболее актуальным и требующим решения вопросом. На сегодняшний день необходимы изменения действующего законодательства о государственной службе, как концептуального, так и частного характера. Так, предложенное Федеральным законом «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» рассмотрение индивидуальных служебных споров (гл. 16) в качестве механизма правовой защиты прав гражданских служащих де-факто таковым не является. Созданные в органах власти комиссии по урегулированию служебных споров не могут «похвастаться» частой практикой своей работы. В данном случае речь идет о необходимости концептуального пересмотра механизма правовой защиты государственных служащих.

Большое количество неточностей, противоречий и правовой неопределенности содержат и другие статьи указанного федерального закона, на которые исследователи неоднократно обращали внимание в своих научных работах [8]. Так, основное место в системе социально-правового статуса занимают запреты, связанные с прохождением государственной службы. От точности и ясности юридических формулировок, четкого их языкового воплощения, грамотного использования юридических конструкций зависит соблюдение гражданскими служащими запретов. Несмотря на совершенствование законодательства о гражданской службе ряд положений ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» требует изменений. Например, реализация запрета, установленного п. 3 ч. 1 ст. 17, на практике всегда вызвала много вопросов и споров. В декабре 2019 г. в данную статью были внесены изменения, и, казалось бы, ситуация улучшилась. Однако необходимо обратить внимание на то, что действующая редакция также содержит противоречие, усложняющее правоприменение данной нормы. Гражданскому служащему запрещено участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией (п. 3 ч. 1 ст. 17 79-ФЗ). Исключения из данной статьи представлены в подпунктах к п. 3 ч. 1 ст. 17 79-ФЗ. При этом они сформулированы таким образом, что подп. «б» противоречит подп. «а». Подпунктом «а» гражданскому служащему

разрешается участие на безвозмездной основе в управлении политической партией, органом профессионального союза, в том числе выборным органом первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, участие в съезде (конференции) или общем собрании иной общественной организации, жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, товарищества собственников недвижимости. А подп. «б» изложен в такой формулировке, которая исключает возможность деятельности, установленную подп. «а». Текст статьи выглядит следующим образом: «1. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается: ... 3) участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией, за исключением следующих случаев... б) участие на безвозмездной основе в управлении некоммерческой организацией (кроме участия в управлении политической партией, органом профессионального союза, в том числе выборным органом первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, участия в съезде (конференции) или общем собрании иной общественной организации, жилищного, жилищно-строительного, гаражного кооперативов, товарищества собственников недвижимости) с разрешения представителя нанимателя, которое получено в порядке, установленном нормативным правовым актом государственного органа» [9].

Логика законодателя понятна. Делая в подп. «б» исключение, он хотел определить, что разрешение представителя нанимателя требуется только для участия на безвозмездной основе в управлении некоммерческой организацией и не распространяется на ситуации, перечисленные в подп. «а». Однако в итоге получилось, что в подп. «а» данные виды деятельности разрешены, а в подп. «б» они запрещены. Такие правовые конструкции разрушают внутреннее согласование и логику правовых предписаний. Формулировки правовых норм должны быть такими, чтобы не приходилось разбираться в логике и замыслах законодателя. Обязательным условием существования права является единство содержания и формы, обеспечивающее правовую определенность нормативных предписаний.

От этого, в конечном счете, зависит уровень правовой защищенности государственных служащих. И именно данное направление стало одним из основных приоритетов развития государственной службы, определенной программой «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» [10].

Проведенное исследование продемонстрировало, что в научной и

методической литературе сложились различные подходы к изучению сущности и инструментов формирования правовой культуры государственных служащих и ее генезиса. С увеличением количества исследований ученых в различных отраслях права открываются новые теоретико-правовые проблемы, обнаруживается необходимость нового подхода к пониманию правовой культуры и механизма ее формирования. В теоретическом плане представляется целесообразным дальнейшее изучение понятий «правовая культура» и «профессиональная культура» государственного служащего, их взаимосвязи и взаимовлиянии. В практическом плане необходимы изменения законодательства о государственной службе, как концептуального, так и частного характера. Изменения концептуального характера предполагают учет общеметодологических подходов при определении понятия «правовая культура» государственного служащего как диалектическую взаимосвязь общего и особенного, которая представлена совокупностью правовых знаний, этических норм и требований, обусловленных особенностями государственной службы как профессиональной деятельности, ее значимостью в системе государственного управления, а также уровня правосознания и мировоззренческого содержания личности государственного служащего.

Кроме того, представляется важным дальнейшее совершенствование законодательства о государственной службе, особенно тех положений, которые регламентируют правовой статус государственного служащего как одного из факторов формирования правовой культуры. Максимально предметное изложение содержательной стороны правовых предписаний в части обязанностей, прав, ограничений, запретов и требований к служебному поведению служащих, в том числе при определении основных терминов, совершенствование самой формы правовых предписаний окажет благотворное влияние на становление и развитие правосознания лиц, замещающих должности государственной службы.

Пристатейный библиографический список

1. Состояние преступности в России за январь – июнь 2019 г. : статистический сборник Генеральной прокуратуры РФ [Электронный ресурс]. URL: http://genproc.gov.ru/upload/iblock/8c0/sbornik_6_2019.pdf.

2. Кравченко В. В. Развитие правовой культуры государственных служащих как условие совершенствования системы государственного управления России и правовой культуры общества // Вестник Черниговского государственного технологического университета. Сер. :

Экономические науки. 2012. № 2. С. 328–332.

3. Гордеева Д. Д. Актуальные проблемы правовой культуры государственных гражданских служащих // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей II Междунар. науч. практ.-конференции. Пенза, 2017. С. 53–56.

4. Осипова И. Н. Этика и культура управления : учеб. пособие. М. : Форум, 2011.

5. Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (утв. Минтрудом России). Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://gosmintrud.ru/> по состоянию на 28.12.2018.

6. Козбаненко В. А. Фактор административно-правовой культуры в государственном управлении // Правовая культура. 2018. № 2. С. 24–33.

7. Osipova I. N., Saltykova O. P. Civil servants professional culture formation specifics // Вестник Поволжского института управления. 2019. Т. 19, № 5. С. 11–17.

8. Осипова И. Н. Транспарентность информационных систем как фактор повышения эффективности управленческих взаимодействий // Власть. 2011. № 12. С. 83–87.

9. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 16.12.2019). // Собр. законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

10. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы : Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 // Собр. законодательства РФ. 2019. № 26, ст. 3410.

References

1. Sostoyanie prestupnosti v Rossii za yanvar' – iyun' 2019 g. : statisticheskij sbornik General'noj prokuratury RF [The state of crime in Russia for January - June 2019: a statistical compilation of the Prosecutor General's Office of the Russian Federation] [Elektronnyj resurs]. URL: http://genproc.gov.ru/upload/iblock/8c0/sbornik_6_2019.pdf.

2. Kravchenko V. V. Razvitie pravovoj kul'tury gosudarstvennyh sluzhashchih kak uslovie sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya Rossii i pravovoj kul'tury obshchestva // Vestnik Chernigovskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. [The development of the legal culture of public servants as a condition for improving the public administration system of Russia and the legal culture of society // Herald of the Chernihiv State Technological University.] Ser. : Ekonomicheskie nauki. [Economic sciences] 2012. № 2. P. 328–332.

3. Gordeeva D. D. Aktual'nye problemy pravovoj kul'tury gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih // *Sovremennaya yurisprudenciya: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovacii : sbornik statej II Mezhdunar. nauch. prakt. Konferencii*. [Actual problems of the legal culture of state civil servants // *Modern jurisprudence: current issues, achievements and innovations: a collection of articles of the II International scientific practical conferences*] Penza. 2017. P. 53–56.

4. Osipova I. N. *Etika i kul'tura upravleniya : ucheb. posobie*. [Ethics and management culture ; textbook] М.: Forum. 2011.

5. Metodika formirovaniya i razvitiya professional'noj kul'tury gosudarstvennogo organa (utv. Mintrudom Rossii). Tekst dokumenta priveden v sootvetstvii s publikaciej na sajte [The methodology of the formation and development of the professional culture of the state body (approved by the Ministry of Labor of Russia). The text of the document is given in accordance with the publication on the website] https://rosmintrud.ru/po_sostoyaniyu_na_28.12.2018.

6. Kozbanenko V. A. Faktor administrativno-pravovoj kul'tury v gosudarstvennom upravlenii // *Pravovaya kul'tura*. [Factor of administrative and legal culture in public administration // *The Legal culture*] 2018. № 2. P. 24–33.

7. Osipova I. N., Saltykova O. P. Civil servants professional culture formation specifics // *Herald of the Volga Institute of Management*. 2019. Volume. 19, № 5. P. 11–17.

8. Osipova I. N. Transparentnost' informacionnyh sistem kak faktor povysheniya effektivnosti upravlencheskih vzaimodejstvij // *Vlast'*. [Transparency of information systems as a factor in increasing the efficiency of managerial interactions // *Power*.] 2011. № 12. P. 83–87.

9. O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii : federal'nyj zakon RF ot 27.07.2004 № 79-FZ (v red. ot 16.12.2019). // *Sobr. zakonodatel'stva RF*. 2004. № 31, st. 3215. [On the state civil service of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation of July 27, 2004 No. 79-FZ (as amended on December 16, 2019) // *Collection of legislation of the Russian Federation, 2004, No. 31, art. 3215.*]

10. Ob osnovnyh napravleniyah razvitiya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii na 2019 – 2021 gody: Ukaz Prezidenta RF ot 24.06.2019 № 288 // *Sobr. zakonodatel'stva RF*. 2019. № 26, st. 3410. [On the main directions of development of the state civil service of the Russian Federation for 2019-2021: Decree of the President of the Russian Federation of June 24, 2019 No. 288 // *Collection of legislation of the Russian Federation, 2019, No. 26, art. 3410.*]