

которые необходимо предоставить для заключения трудового договора<sup>1</sup>. Компания изучает представленные документы, и, если все документы в порядке, переходит к оформлению документов на нового сотрудника. Перед заключением трудового договора, сотрудник заполняет бланк заявления о приеме на работу. Специалист отдела кадров регистрирует заявление в Журнале регистрации заявлений работников. Трудовой договор с сотрудником заключается в первый день поступления на работу в ООО «ИКЦ «Промтехбезопасность». Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме сотрудника на работу, который регистрируется специалистом отдела кадров в Журнале регистрации приказов<sup>2</sup>. Специалист отдела кадров делает запись о приеме на работу в трудовую книжку работника, а также вносит сведения в Книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Проанализировав этапы и методы подбора, отбора и найма новых сотрудников, которые осуществляются ООО «ИКЦ «Промтехбезопасность» можно сделать выводы. Поскольку штатная численность организации небольшая, то приоритет отдается внешним источникам подбора персонала. Отбор на вакантную должность организация осуществляет по традиционным методам: изучение резюме кандидата, сбор предварительной информации о кандидатах, собеседование, проверка рекомендаций по прежним местам работы кандидатов. Оформление сотрудника на работу осуществляется согласно всем правилам и требованиям трудового законодательства. К подбору, отбору и найму персонала организация подходит серьезно, и старается осуществить этот процесс качественно, поскольку ощущает ответственность основной работы, которой занимается.

***А. А. Умеренкова***

*Уральский федеральный университет*

## **ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ПОНЯТИЕ, ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ**

В настоящее время большое внимание уделяется государственной гражданской службе в Российской Федерации. Чтобы изучить историю становления и развития госслужбы в России, важно знать о положении дел аналогичных служб в других странах. Тут мы сталкиваемся с проблемой, поскольку каждая страна интерпретирует данный термин на свой лад. Например, в странах, относящих себя к континентальной правовой семье (Германия, Франция, Швейцария и пр.), понятие «государственная служба» не получило большого распростране-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07. 2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). Ст. 65.

<sup>2</sup> Там же. Ст. 68.

ния. В основном они используется термин «публичная служба». Страны англосаксонской правовой семьи (США, Великобритания, Канада и др.) вкладывают в понятие «публичная служба» деятельность в публичных учреждениях, военную службу и службу в военизированных организациях. В правовой практике этих стран термина «государственная служба» вообще не существует. Его замещает целый комплекс определений: «гражданская служба» (*Civil Service*), «служба Короне» в Великобритании и странах Содружества, «гражданская служба государства» (*Civil Service of the State*), «внутренняя служба Ее Величества» (*Her Majesty's Home Civil Service*), служба в военизированных и военных организациях<sup>1</sup>.

Остановим свое внимание на определении «гражданской службы» в Великобритании, как одной из европейских стран, выделяющейся на фоне остальных за счет своего государственного устройства и необычной системы законодательства, выраженной в отсутствии официальной Конституции и опорой на статуты, соглашения и судебные решения. Из-за отсутствия структурированной системы права в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии в стране до сих пор не существует единого закона, определяющего понятие «гражданская служба» и регулирующего ее деятельность, а также выделения четкого круга лиц «слуг» государства, определения их прав и обязанностей перед государством.

Согласно информации, размещенной на официальном сайте госслужбы Великобритании (*gov.uk*), под понятием «гражданская служба» понимается беспристрастный и независимый бюрократический аппарат (секретариат служащих Ее Величества), оказывающий помощь Правительству в выполнении исполнительных решений для осуществления эффективной политики государства<sup>2</sup>.

Гражданскими служащими Великобритании являются работники министерств (департаментов) и центральных ведомств, получающие заработную плату из средств, выделяемых Парламентом.

Гражданскими служащими не считаются судьи, военнослужащие, служащие полиции и органов местного самоуправления, учителя и работники национальной службы здравоохранения. Представители всех перечисленных категорий вместе с гражданскими служащими объединяются более широким понятием – служащие общественного (публичного) сектора. Непосредственно на гражданской службе занято около 10 % служащих общественного сектора.

Гражданская служба подразделяется на внутреннюю и дипломатическую. Первую группу возглавляет секретарь кабинета министров, а вторую – министр иностранных дел и по делам Содружества. Гражданская служба находится под управлением премьер-министра.

Исторически гражданская служба считается прерогативой короны (королевской власти) и поэтому регулируется в основном не законами, а приказами короны в Совете, а также распоряжениями министерств в рамках своей компетенции.

---

<sup>1</sup> Peters B. G. *The Politics of Bureaucracy*. N. Y.; L, 2004 (5-е изд.). P. 53–72.

<sup>2</sup> Civil Service // Официальный сайт гражданской службы Великобритании [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service/about> (дата обращения: 13.02.17).

История становления гражданской службы в Британии берет свое начало со времен ведения административных дел в британской колониальной Индии, где сложилась практика отделять «гражданских слуг Короны» (чиновников) от «военных слуг». Сохранение верности традиции определять гражданских служащих подобным образом привело к тому, что вплоть до середины XIX в. Соединенное Королевство шло своим путем развития, став одной из последних стран в Европе, задумавшейся о необходимости пересмотра порядков и введения профессиональной государственной службы.

Еще в XVII в. в Великобритании появились министерства, но сильной роли они не играли, их штат зачастую укомплектовывался на основе системы патронажа, т. е. личного покровительства. Должности продавали, передавали по наследству, дарили и считали частью собственности. Но это не считалось чем-то незаконным, поскольку в те времена большинство служащих принадлежали к аристократии, круг полномочий был ограничен, вознаграждение давалось нерегулярно, а само служение Короне считалось «почетной обязанностью».

Отправной точкой в реформе гражданской службы стал доклад Норткота – Тревельяна, представленный Парламенту в 1854 г., где был изложен путь модернизации системы: предлагалось упразднить изжившую себя систему патронажа, сделать упор на профессиональные качества, которые предлагалось проверять путем открытых конкурсных экзаменов. Также советовалось разделить всех служащих на два больших класса – административный и технический. Замещать вакансии рекомендовалось не по выслуге лет, а на основе достоинств. В 1870 г. был введен принцип открытых конкурсных экзаменов. «Слуги Короны» были разделены на три класса – администраторы, исполнители и клерки.

Обновленная система настолько хорошо функционировала, что созданием Комиссии по реформе гражданской службы занялись лишь в начале 50-х гг. XX в., сами реформы начались уже в 1970-е гг., после знаменитого Фултонского доклада 1968 г. В нем поднимались вопросы о застывшей системе госслужбы, о непрофессиональном характере кадров и т. д.<sup>2</sup> Всего в докладе насчитывалось около 158 рекомендаций, предполагающих профессионализацию системы. В частности, было предложено создать сеть учебных заведений, занимающихся повышением квалификации специалистов<sup>3</sup>.

Несмотря на одобрение правительством рекомендаций, на деле Фултонский доклад не привел к радикальным изменениям. Существенные изменения коснулись, пожалуй, различий между классами, которые были формально упразднены. На замену им пришла система «административных групп», состоящая из трех ступеней<sup>4</sup>. В группу старших политических и административных руководителей вошли гражданские служащие, занимающие высшие административные посты, охватываемые так называемой «открытой структурой».

---

<sup>1</sup> Kamenka E. *Bureaucracy*. Oxford; Cambridge, 1989. P. 71–74.

<sup>2</sup> Pollitt C., Bouckaert C. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford, 2004. P. 121–126.

<sup>3</sup> Стрижов С. Повышение квалификации управленческих кадров: опыт Великобритании // *Российский экономический журнал*. 1992 № 7. С. 65.

<sup>4</sup> *Гражданская служба основных капиталистических стран*. М., 1998. С. 79.

Последняя включает семь ступеней иерархии должностей госслужбы: 1-я ступень – постоянный секретарь, 2-я ступень – заместитель постоянного секретаря, 3-я ступень – помощник секретаря, 4-я ступень – исполнительный директор, 5-я – ассистент секретаря, 6-я – старший принципал, 7-я – принципал.

Средние и младшие группы гражданской службы построены по профессиональному принципу. Всем отведет большой круг вопросов – от координации деятельности центрального государственного аппарата управления до руководства работой гражданских служащих отдельных министерств и ведомств.

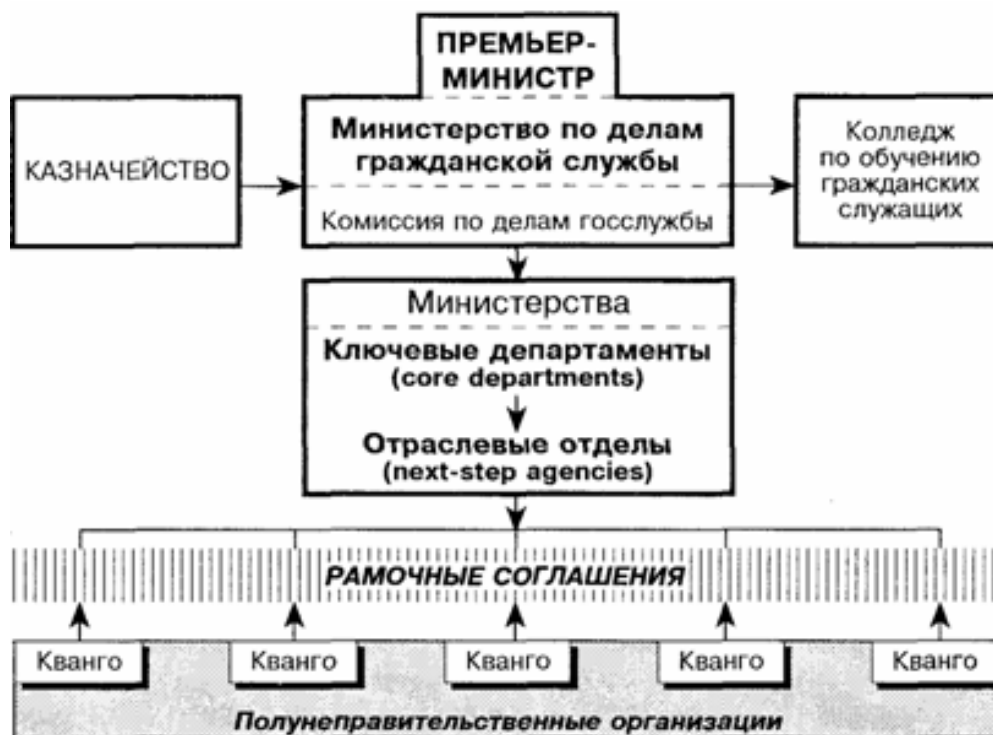


Рисунок 1. Современная система гражданской службы в Великобритании.

Понимая, что изменить старую систему изнутри не получится, в середине 1980-х гг. правительство Тэтчер меняет подход и направляет функционирование госслужбы в сторону рыночных принципов. Так появилась программа «Следующие шаги», основной целью которой было внедрение «нового менеджизма», т. е. рыночных механизмов и стимулов в практику госслужбы.

Именно в рамках программы «Следующие шаги» нашли свой потенциал полу-неправительственные организации (*Non-Departmental Public Bodies (NDPBs)*) – «кванго» (*quango*), появившиеся еще в 1970-х гг.<sup>1</sup> Такие агентства принимают заказы на выполнение работ от ключевых распорядительных департаментов. Каждые отношения оформляются рамочными соглашениями, определяющими цели и задачи их деятельности, параметры для оценки качества работы и финансовой эффективности. Таким образом, начинают складываться формы контрактных отношений, стимулирующие чиновников работать за дополнительные бонусы, размер которых определяют руководители «кванго», и дающие возможность правительству выбирать через конкурс специалистов для выполнения отдельных услуг.

<sup>1</sup> O'Toole B. The Ideal of Public Service. Reflections on the Higher Civil Service in Britain. L.; N. Y., 2007. P. 146.

Таким образом, в Англии сложилась уникальная система гражданской службы, соединяющая в себе административные и рыночные начала. Конечно, говорить о том, что госслужба становится полностью рыночной нельзя, однако именно рыночные стимулы изменили сложившуюся за несколько столетий систему, повысив эффективность работы ведомств. А многоступенчатая система должностей открывает перед «слугой» народа возможность карьерного роста не за счет протекции, а собственных способностей и знаний.

*А. Р. Хабибназарова*

*Уральский федеральный университет*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ «ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ»**

Проблема реализации студентом стратегий саморазвития в профессии и карьере в условиях постоянных преобразований современного общества становится чрезвычайно актуальной, поскольку предполагает выбор, основанный на осознании жизненных ценностей и карьерных ориентаций.

Современные условия развития российского общества способствовали ценностной переориентации, связанной с приходом «культуры успеха», характерной для западных стран. Образ успешного и обеспеченного человека, пропагандируемый в средствах массовой информации, вызывает у современной молодежи желание иметь высокий статус и легкие деньги. В этом отношении интересно определить, как сейчас представляет свое карьерное развитие современное студенчество, в какой степени молодые люди осознают стратегии собственной карьерной направленности, ценностные ориентации.

Для решения данного вопроса было проведено исследование, основной целью которого стало выявление основных ценностных ориентаций и карьерной направленности студентов УрФУ, обучающихся по направлению «Документоведение и архивоведение».

В ходе исследования были опрошены молодые люди в возрасте от 18 до 23 лет. Выборка включила всех студентов очной формы направления «Документоведение и архивоведение». Опрос проводился в ноябре–декабре 2016 г., площадкой данного исследования стал департамент «Исторический факультет» Уральского федерального университета им. Первого Президента России Б. Н. Ельцина.

Методом сбора первичной информации стало групповое анкетирование. Этот метод позволил оперативно получить и обработать информацию относительно пола и возраста респондентов.

Для изучения ценностных ориентаций студенческой молодежи была выбрана методика М. Рокича. А вторая анкета, позволяющая определить карьерные направленности студентов, была разработана на основе методики известного ученого и исследователя Э. Шейна «Якорь карьеры».