

### **Особенности поступления на федеральную государственную службу в США**

В статье рассматриваются особенности поступления на должности федеральной государственной службы США. Проанализированы основные источники, нормативные и методические документы, раскрывающие правила отбора кандидатов. Выявлены квалификационные требования, предъявляемые к претендентам, а также порядок проведения конкурсных мероприятий. Раскрыты взаимоотношения органов исполнительной власти с Управлением кадровой службы.

Ключевые слова: государственная служба, порядок поступления, кадры, квалификационные требования, кадровые технологии.

Развитие системы государственной службы тесно связано с совершенствованием процедур отбора персонала, повышением объективности конкурсных технологий при замещении вакантной должности. Равный доступ к государственной службе обеспечивает социальную справедливость и позволяет выявить достойных кандидатов. Выявление особенностей порядка поступления в зарубежных странах на примере США позволит выработать рекомендации, наиболее оптимальные для российского опыта.

Правовое регулирование государственной службы и статуса госслужащего возложено на пятый титул Свода законов США. В данном документе дается широкое понятие федеральной гражданской службы. Под ней понимаются «все замещаемые должности в исполнительной, судебной и законодательной ветвях власти Соединенных Штатов, за исключением должностей в вооруженных силах США» [U.S. Code, § 2101]. К государственным служащим относится лицо, чей труд оплачивается из бюджета федерации, штата или местного органа власти, понятие охватывает работников различных государственных предприятий, преподавателей государственных учебных заведений, работников сферы коммунального обслуживания, работников почты и др.

В США на государственную службу поступают лица в результате конкурсного отбора. В основе кадровой политики лежит принцип меритократии, основные положения которого были впервые сформулированы в результате реформы государственной службы 1978 г. Он гарантирует, что отбор кадров должен осуществляться в соответствии

<sup>1</sup> Научный руководитель: А. М. Сафронова, доктор исторических наук, профессор УрФУ.

с заслугами (merit systems), т. е. индивидуальными способностями кандидатов, их уровнем образования и компетенций в результате честной и открытой конкуренции.

В США действует система классификации федеральных служащих – Общее расписание (General Schedule), которое было введено в 1949 г. Законом о классификации [U.S. Code, § 5332]. Конкурсная служба включает 15 ступеней – от GS-1 (самая низкая) до GS-15 (самая высокая), различающиеся требованиями к кандидатам (Табл. 1).

Таблица 1

*Квалификационные требования при поступлении  
на государственную службу США*

Ступень	Требования к образованию и опыту
<GS-2	Диплом средней школы или опыт работы 3 месяца
GS-3 и GS-4	Диплом средней школы или опыт работы от 3 месяцев
GS-5 и GS-6	Степень бакалавра, опыт в профессиональной сфере отсутствует
GS-7 и GS-8	Степень бакалавра или аналогичный опыт работы от 1 года
GS-9 и GS-10	Степень магистра или аналогичный опыт работы от 1 года
>GS-11	Степень доктора философии или аналогичный опыт работы от 1 года

Каждая из 15 ступеней делится еще на 10 рангов (ranges). Продвижение по рангам означает прибавку в заработной плате. Служащий может идти на повышение по рангам в пределах одной ступени в течение всей карьеры.

На государственную службу вправе поступать граждане США или иностранные граждане при наличии официального разрешения на работу, если об этом указано в вакансии.

Официальный сайт Правительства UsaJobs.gov является центральным информационным ресурсом поиска объявлений в сотнях федеральных агентств и государственных учреждений. Портал содержит актуальную информацию о поступлении на государственную службу. Соискатель может создать учетную запись на данном сайте, загрузить свое резюме и отслеживать статус заявки в режиме онлайн. Поиск интересующих вакансий осуществляется по отобранным критериям: по ведомству или учреждению, по сфере деятельности, по уровню квалификации, по графику работы или по месторасположению. Этапы проведения конкурса на государственную службу США представлены на Рис. 1.



Рис. 1. Этапы проведения конкурса на государственную службу в США.

Основным методом оценки кандидата на должность государственной службы в США является федеральное резюме, которое одновременно является заявкой на участие в отборе. Федеральное резюме отличается от стандартного по содержанию, формату и объему. Как правило, оно занимает 4-6 страниц и содержит более подробное описание опыта работы, образования, навыков и компетенций кандидата и его конкретных достижений.

После того, как кадровая служба федерального ведомства определила круг лиц, соответствующих требованиям, она может использовать другие методы оценки: список достижений (accomplishment records), ситуационные тесты и структурированное интервью.

Список достижений – это метод оценки, отражающий успешное выполнение сотрудником тех или иных задач, связанных с должностью. Описываются те результаты труда, которые можно выразить в цифрах.

Ситуационный тест – это метод оценки, сущность которого заключается в том, что претенденту на должность необходимо найти наиболее приемлемое решение к определённой проблемной ситуации на рабочем месте.

Структурированное интервью – это собеседование, которое проводится с претендентом на вакантную должность по заранее разработанным вопросам о его профессиональной деятельности.

По результатам всех экзаменационных мероприятий выставляется общий балл. Эти показатели сопоставляются с идеальным рей-

тингом для вакантной позиции, и комиссия отбирает трех кандидатов с наилучшим для данной позиции рейтингом. Окончательный выбор лучшего кандидата из этих трех осуществляет соответствующий кадровый менеджер [Оболонский, 2011, с. 123].

Управление кадровой службы (Office of Personnel Management) – это специальный орган исполнительной власти США, который обладает надзорными и координационными функциями в области кадровой политики, способствующий обеспечению принципов равного доступа на государственную службу. Чтобы федеральное агентство получило право на проведение конкурсных процедур, оно обязано заключить с Управлением кадровой службы соглашение. Данный документ устанавливает ответственность за соблюдение ведомствами процедуры проведения экзаменационных мероприятий и справедливость методов оценки. В свою очередь, Управление кадровой службы обязано осуществлять:

- руководство и контроль за проведением делегированных экзаменационных мероприятий;
- сертификацию и переквалификацию лиц, проводящих экзаменационные процедуры;
- методическую помощь ведомствам.

В настоящее время разработано Руководство для экзаменационных комиссий, дающее вспомогательные указания органам власти в проведении конкурсных процедур.

Таким образом, в США уделяется большое внимание соблюдению правил отбора кадров на должности государственной службы. Данная процедура носит строго регламентированный характер. Ведомства подконтрольны Управлению кадровой службы и обязаны осуществлять экзаменационные мероприятия в соответствии с методическими документами. Любые методы оценки, которые использует кадровая служба, должны быть отражены в договоре.

---

*Оболонский А. В.* Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы. Международный опыт и российские реалии. М.: Фонд Либеральная миссия, 2011.

Delegated Examining Operations Handbook // U. S. Office of Personnel Management. URL: [https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-information/competitive-hiring/deo\\_handbook.pdf](https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-information/competitive-hiring/deo_handbook.pdf) (дата обращения: 25.02.2023).

Executive Core Qualifications // Office of Personnel Management. URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/senior-executive-service/executive-core-qualifications/> (дата обращения: 25.02.2023).

U.S. Code: Title 5 // Legal Information Institute. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5> (дата обращения: 25.02.2023).

USAJOBS [Сайт]. URL: <https://www.usajobs.gov/> (дата обращения: 25.02.2023).

What should I include in my federal resume? // USAJOBS. URL: <https://www.usajobs.gov/help/faq/application/documents/resume/what-to-include/> (дата обращения: 25.02.2023).

УДК 347.2/3

*Е. И. Заравняева<sup>1</sup>*  
*Уральский федеральный университет (Екатеринбург)*

### **Федеральный закон «О статусе военнослужащих» 1998 г. о праве военнослужащих, уволенных с военной службы и членов их семей на льготный проезд в транспорте**

В статье отражены принципы реализации военнослужащими, уволенными с военной службы и членами их семей права на льготный проезд. Раскрыты категории граждан, имеющих эту льготу, и основания ее предоставления

Ключевые слова: военная служба, военнослужащие, социальные права, льготный проезд.

Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ (последняя редакция от 29.12.2022) в соответствии с Конституцией Российской Федерации определяет права, свободы, обязанности и ответственность военнослужащих, а также основы государственной политики в области правовой и социальной защиты военнослужащих, граждан Российской Федерации, а также уволенных с военной службы и членов их семей [О статусе..., 1998, преамбула].

Закон имеет три главы и 30 статей, за время его действия, по нашим подсчетам, в него было внесено 111 изменений. Глава II «Права и свободы военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей» устанавливает целый ряд социальных гарантий. Одной из них является право на безвозмездный проезд на различных видах транспорта, отраженное в ст. 20 этой главы.

В ней перечисляются виды транспорта, которыми может пользоваться военнослужащий на безвозмездной основе, и основания получения данной социальной гарантии. Военнослужащие имеют право на проезд:

– железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом во время служебных командировок, в связи с переводом на новое место военной службы, к месту использо-

<sup>1</sup> Научный руководитель: А. М. Сафронова, доктор исторических наук, профессор УрФУ.