



**Институт проблем
подготовки
и профессионального
использования
специалистов**

<https://ips.ast.social>
vv268310@gmail.com

П.В. Стариков

**Оценка эффективности деятельности государственных и
муниципальных служащих по практической реализации
государственной политики сохранения и укрепления традиционных
русских духовно-нравственных ценностей**

*Учебно-методическое пособие по исполнению
Указа Президента Российской Федерации
№ 809 от 9 ноября 2022 года*

Москва
2024

УДК 332.856:339.138(075.8)
ББК 65.422.5-2я7
С77

Стариков П.В. Оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Учебно-методическое пособие по исполнению Указа Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года / Под редакцией П.И. Юнацкевича / Серия книг: Нравственный путь человечества. – СПб.: Институт проблем подготовки и профессионального использования специалистов, 2024. – 74 с.

Стариков Павел Викторович, исполнительный директор Института проблем подготовки и профессионального использования специалистов, кандидат юридических наук

Научный редактор:

Юнацкевич Петр Иванович, доктор педагогических наук, профессор

Рецензенты:

Чигирев Виктор Анатольевич, доктор военных наук, профессор

Устюжанин Виктор Николаевич, кандидат педагогических наук, профессор

*Утверждено в качестве учебно-методического пособия решением ученого совета
Института проблем подготовки и профессионального использования специалистов
от 05 апреля 2024 года*

В Институте проблем подготовки и профессионального использования специалистов разработано учебно-методическое пособие по оценке эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Практическая реализация государственными и муниципальными служащими государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей возможна, если использовать данную методику в деятельности руководителей органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Учебно-методическое пособие рассчитано на широкий круг руководителей органов государственной власти, а также для использования в ходе подготовки и повышения квалификации государственных служащих Российской Федерации.

ББК 65.422.5-2я7
© П.В. Стариков, 2024

ISBN 5-7199-0258-9

Серия книг: Нравственный путь человечества

ИППИС

Подписано в печать 05.04.2024. Формат 60х90/8. Объем 7,2 п.л.

Печать офсетная. Бумага 80 г. Заказ № 1-24.

Электронное издание, тираж неограничен. Благотворительный выпуск

Подготовлено в Институте проблем подготовки и профессионального использования специалистов

<https://ips.ast.social>
vv268310@gmail.com

Содержание

Введение.....	3
1. Способы и содержание оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.....	4
2. Методика оценки укрепления и сохранения у государственных служащих традиционных российских духовно-нравственных ценностей.....	26
Выводы.....	70
Литература.....	73

Введение

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» высшие должностные лица субъектов Российской Федерации, руководители федеральных органов государственной власти обязаны разработать и утвердить планы по реализации этой государственной политики.

Данные планы наполняются следующими мероприятиями:

утверждение регламента межведомственной координации деятельности по защите традиционных российских духовно-нравственных ценностей в субъекте Российской Федерации;

проведение анализа правовых актов субъекта Российской Федерации, регулирующих сферу деятельности исполнительных органов автономного округа, на соответствие Указу Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (далее – Указ № 809) и внесение в них изменений;

организация обучения государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, содействие в организации обучения муниципальных служащих (лиц, замещающих муниципальные должности) органов местного самоуправления муниципальных образований субъекта Российской Федерации по дополнительной профессиональной программе, разработанной в целях реализации государственной национальной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей (в соответствии с потребностью в обучении);

разработка организационно-методических рекомендаций по формированию и укреплению социально-важных качеств нравственной личности государственного служащего;

разработка учебных пособий по обучению и самообучению государственного гражданского служащего для повышения нравственности и этических норм;

утверждение программы начальной военной подготовки;

разработка учебного пособия по начальной военной подготовке;

развитие инфраструктуры для реализации программ военной подготовки;

утверждение региональной программы формирования мотивации граждан к защите Отечества;

разработка программы курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций автономного округа по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений

субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

организация курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

разработка учебно-методического пособия для работников физической культуры и спорта: «Формы и методы физического воспитания и подготовки детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей»;

утверждение учебных пособий и программы подготовки специалистов по физической подготовке детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по организации трудового воспитания и производственной практики детей и молодежи, обучающихся в образовательных организациях субъекта Российской Федерации;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике и противодействию распространения радикальной идеологии деструктивных молодежных субкультур и неформальных движений;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике наркомании, алкоголизма, половой распущенности, преступности, бродяжничества, суицидального поведения и других асоциальных явлений в молодежной среде;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

организация временного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте от 18 до 25 лет;

разработка и включение в программы воспитания общеобразовательных организаций и организаций, реализующих программы профессионального обучения вариативного модуля (региональный компонент) модуль: «Нравственные основы семейной жизни» для обучающихся 10-11 классов;

утверждение программы духовно-нравственного воспитания детей в образовательных организациях дошкольного образования и общеобразовательных организациях, в том числе дополнительного образования;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») с целью сохранения исторической памяти и противодействие её фальсификации;

разработка рекомендаций и материалов для использования в просветительских целях реализации плана мероприятий по сохранению исторической памяти и противодействию её фальсификации;

организация показа советских художественных, исторических фильмов, советских мультфильмов в целях развития и воспитания духовно-нравственной и патриотической личности человека на региональных и муниципальных каналах;

организация и проведение мероприятия «Бессмертный полк» в образовательных организациях;

утверждение программ по проведению ежегодных творческих конкурсов по сохранению и укреплению традиционных ценностей (далее – конкурсы);

утверждение программы мониторинга, обучения и воспитания мигрантов, прибывающих в субъект Российской Федерации;

реализация проектов по духовно-нравственному воспитанию граждан, являющихся прихожанами и служащими официальных религиозных организаций, членов общественных организаций субъекта Российской Федерации;

проведение мероприятий, направленных на укрепление единства многонационального народа Российской Федерации, обеспечение этноконфессионального мира и согласия, профилактику любых форм дискриминации по признакам расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности и предупреждение попыток разжигания расовой, национальной и религиозной розни;

комплектование документных фондов в общедоступных библиотеках литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование электронной библиотеки субъекта Российской Федерации литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование документных фондов общедоступных библиотек и библиотек образовательных учреждений литературой нравственного содержания;

поддержка и развитие чтения в субъекте Российской Федерации;

организация посещений молодежью городов-героев и городов воинской славы, объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации;

обеспечение сохранения и использования объектов культурного наследия и выявление объектов нематериального этнокультурного достояния субъекта Российской Федерации, представляющих совокупность присущих этническим общностям субъекта Российской Федерации округа духовно-нравственных ценностей, передаваемых из поколения в поколение.

Оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной

политики сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей в этой связи становится актуальной.

В Институте проблем подготовки и профессионального использования специалистов разработана методика оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Практическая реализация государственными и муниципальными служащими государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей возможна, если использовать данную методику в системе органов государственной и муниципальной власти.

1. Способы и содержание оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей

Административный контроль

Для оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей целесообразно использовать административный контроль.

Административный контроль деятельности государственных и муниципальных служащих по практической реализации государственной политики сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей основан на регулярном подведении итогов реализации Плана мероприятий («дорожная карта») по реализации Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» в субъекте Российской Федерации.

Для повышения эффективности административного контроля используется дискурсивно-оценочный метод, который заключается в привлечении экспертов, специалистов и граждан к групповой экспертной и массовой нравственной оценке управленческих решений всех органов публичной власти, а также контролю их исполнения и подведения итогов, коррекции новых решений.

Субъектом административного контроля может быть утверждена соответствующим распоряжением Рабочая группа по реализации Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Данной группе целесообразно поручить приглашение ответственных лиц за исполнение следующих мероприятий:

утверждение регламента межведомственной координации деятельности по защите традиционных российских духовно-нравственных ценностей в субъекте Российской Федерации;

проведение анализа правовых актов субъекта Российской Федерации, регулирующих сферу деятельности исполнительных органов автономного округа, на соответствие Указу Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики

по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (далее – Указ № 809) и внесение в них изменений;

организация обучения государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, содействие в организации обучения муниципальных служащих (лиц, замещающих муниципальные должности) органов местного самоуправления муниципальных образований субъекта Российской Федерации по дополнительной профессиональной программе, разработанной в целях реализации государственной национальной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей (в соответствии с потребностью в обучении);

разработка организационно-методических рекомендаций по формированию и укреплению социально-важных качеств нравственной личности государственного служащего;

разработка учебных пособий по обучению и самообучению государственного гражданского служащего для повышения нравственности и этических норм;

утверждение программы начальной военной подготовки;

разработка учебного пособия по начальной военной подготовке;

развитие инфраструктуры для реализации программ военной подготовки;

утверждение региональной программы формирования мотивации граждан к защите Отечества;

разработка программы курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций автономного округа по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

организация курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

разработка учебно-методического пособия для работников физической культуры и спорта: «Формы и методы физического воспитания и подготовки детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей»;

утверждение учебных пособий и программы подготовки специалистов по физической подготовке детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по организации трудового воспитания и производственной практики детей и молодежи,

обучающихся в образовательных организациях субъекта Российской Федерации;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике и противодействию распространения радикальной идеологии деструктивных молодежных субкультур и неформальных движений;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике наркомании, алкоголизма, половой распущенности, преступности, бродяжничества, суицидального поведения и других асоциальных явлений в молодежной среде;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

организация временного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте от 18 до 25 лет;

разработка и включение в программы воспитания общеобразовательных организаций и организаций, реализующих программы профессионального обучения вариативного модуля (региональный компонент) модуль: «Нравственные основы семейной жизни» для обучающихся 10-11 классов;

утверждение программы духовно-нравственного воспитания детей в образовательных организациях дошкольного образования и общеобразовательных организациях, в том числе дополнительного образования;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») с целью сохранения исторической памяти и противодействие её фальсификации;

разработка рекомендаций и материалов для использования в просветительских целях реализации плана мероприятий по сохранению исторической памяти и противодействию её фальсификации;

организация показа советских художественных, исторических фильмов, советских мультфильмов в целях развития и воспитания духовно-нравственной и патриотической личности человека на региональных и муниципальных каналах;

организация и проведение мероприятия «Бессмертный полк» в образовательных организациях;

утверждение программ по проведению ежегодных творческих конкурсов по сохранению и укреплению традиционных ценностей (далее – конкурсы);

утверждение программы мониторинга, обучения и воспитания мигрантов, прибывающих в субъект Российской Федерации;

реализация проектов по духовно-нравственному воспитанию граждан, являющихся прихожанами и служащими официальных религиозных организаций, членов общественных организаций субъекта Российской Федерации;

проведение мероприятий, направленных на укрепление единства многонационального народа Российской Федерации, обеспечение этноконфессионального мира и согласия, профилактику любых форм дискриминации по признакам расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности и предупреждение попыток разжигания расовой, национальной и религиозной розни;

комплектование документных фондов в общедоступных библиотеках литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование электронной библиотеки субъекта Российской Федерации литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование документных фондов общедоступных библиотек и библиотек образовательных учреждений литературой нравственного содержания;

поддержка и развитие чтения в субъекте Российской Федерации;

организация посещений молодежью городов-героев и городов воинской славы, объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации;

обеспечение сохранения и использования объектов культурного наследия и выявление объектов нематериального этнокультурного достояния субъекта Российской Федерации, представляющих совокупность присущих этническим общностям субъекта Российской Федерации округа духовно-нравственных ценностей, передаваемых из поколения в поколение.

По итогам рабочих совещаний и заслушивания отчетов исполнителей рабочая группа оформляет протокол заседания и дает коллективную оценку исполнителю: удовлетворительно или неудовлетворительно.

Также важно утвердить для Рабочей группы план заседаний по следующим темам:

утверждение регламента межведомственной координации деятельности по защите традиционных российских духовно-нравственных ценностей в субъекте Российской Федерации;

проведение анализа правовых актов субъекта Российской Федерации, регулирующих сферу деятельности исполнительных органов автономного округа, на соответствие Указу Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (далее – Указ № 809) и внесение в них изменений;

организация обучения государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, содействие в организации обучения муниципальных служащих (лиц, замещающих муниципальные должности) органов местного самоуправления муниципальных образований субъекта Российской Федерации по дополнительной профессиональной программе, разработанной в целях реализации государственной национальной политики

по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей (в соответствии с потребностью в обучении);

разработка организационно-методических рекомендаций по формированию и укреплению социально-важных качеств нравственной личности государственного служащего;

разработка учебных пособий по обучению и самообучению государственного гражданского служащего для повышения нравственности и этических норм;

утверждение программы начальной военной подготовки;

разработка учебного пособия по начальной военной подготовке;

развитие инфраструктуры для реализации программ военной подготовки;

утверждение региональной программы формирования мотивации граждан к защите Отечества;

разработка программы курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций автономного округа по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

организация курсов повышения квалификации для работников сфер образования, культуры, физической культуры и спорта образовательных организаций, расположенных в субъекте Российской Федерации по теме: «Формы и методы воспитания и обучения учащихся образовательных учреждений субъекта Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

разработка учебно-методического пособия для работников физической культуры и спорта: «Формы и методы физического воспитания и подготовки детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей»;

утверждение учебных пособий и программы подготовки специалистов по физической подготовке детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по организации трудового воспитания и производственной практики детей и молодежи, обучающихся в образовательных организациях субъекта Российской Федерации;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике и противодействию распространения радикальной идеологии деструктивных молодежных субкультур и неформальных движений;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») по профилактике наркомании, алкоголизма, половой распущенности, преступности,

бродяжничества, суицидального поведения и других асоциальных явлений в молодежной среде;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

организация временного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте от 18 до 25 лет;

разработка и включение в программы воспитания общеобразовательных организаций и организаций, реализующих программы профессионального обучения вариативного модуля (региональный компонент) модуль: «Нравственные основы семейной жизни» для обучающихся 10-11 классов;

утверждение программы духовно-нравственного воспитания детей в образовательных организациях дошкольного образования и общеобразовательных организациях, в том числе дополнительного образования;

утверждение плана мероприятий («дорожной карты») с целью сохранения исторической памяти и противодействие её фальсификации;

разработка рекомендаций и материалов для использования в просветительских целях реализации плана мероприятий по сохранению исторической памяти и противодействию её фальсификации;

организация показа советских художественных, исторических фильмов, советских мультфильмов в целях развития и воспитания духовно-нравственной и патриотической личности человека на региональных и муниципальных каналах;

организация и проведение мероприятия «Бессмертный полк» в образовательных организациях;

утверждение программ по проведению ежегодных творческих конкурсов по сохранению и укреплению традиционных ценностей (далее – конкурсы);

утверждение программы мониторинга, обучения и воспитания мигрантов, прибывающих в субъект Российской Федерации;

реализация проектов по духовно-нравственному воспитанию граждан, являющихся прихожанами и служащими официальных религиозных организаций, членов общественных организаций субъекта Российской Федерации;

проведение мероприятий, направленных на укрепление единства многонационального народа Российской Федерации, обеспечение этноконфессионального мира и согласия, профилактику любых форм дискриминации по признакам расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности и предупреждение попыток разжигания расовой, национальной и религиозной розни;

комплектование документных фондов в общедоступных библиотеках литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование электронной библиотеки субъекта Российской Федерации литературой российского традиционного духовно-нравственного содержания;

комплектование документных фондов общедоступных библиотек и библиотек образовательных учреждений литературой нравственного содержания;

поддержка и развитие чтения в субъекте Российской Федерации;

организация посещений молодежью городов-героев и городов воинской славы, объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации;

обеспечение сохранения и использования объектов культурного наследия и выявление объектов нематериального этнокультурного достояния субъекта Российской Федерации, представляющих совокупность присущих этническим общностям субъекта Российской Федерации округа духовно-нравственных ценностей, передаваемых из поколения в поколение.

*Утверждается
Первым заместителем
Высшего должностного лица субъекта Российской Федерации*

РЕГЛАМЕНТ

рабочей группы по реализации Указа Президента Российской Федерации
от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной
политики по сохранению и укреплению традиционных российских
духовно-нравственных ценностей»

1. Общие положения

1.1. Настоящий регламент определяет порядок межведомственной координации деятельности рабочей группы по реализации Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (далее – Рабочая группа, Указ).

1.2. Рабочая группа руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами субъекта Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и Правительства субъекта Российской Федерации, Регламентом Рабочей группы.

2. Основные задачи Рабочей группы

2.1. Основными задачами Рабочей группы являются:

обеспечение межведомственной координации деятельности по защите традиционных ценностей;

подготовка решений, имеющих рекомендательный характер по вопросам реализации Указа;

мониторинг осуществления мероприятий, предусмотренных Указом на территории автономного округа, в том числе выявление рисков и проблемных ситуаций;

оценка деятельности участников реализации Указа в целях создания условий для его эффективной реализации;

рассмотрение иных вопросов, в том числе включённых в повестку соответствующих заседаний.

3. Состав и организация деятельности Рабочей группы

3.1. В состав Рабочей группы входят председатель Рабочей группы, заместитель председателя Рабочей группы, секретарь и члены Рабочей группы, которые принимают участие в его работе на общественных началах.

3.2. Председатель рабочей группы:

назначает дату проведения заседания Рабочей группы;

утверждает проект повестки дня заседания Рабочей группы;

ведёт заседания Рабочей группы;

даёт поручения членам Рабочей группы, заместителю председателя и секретарю Рабочей группы по вопросам организации заседания Рабочей группы.

3.3. Члены Рабочей группы вносят предложения председателю Рабочей группы по плану работы Рабочей группы, повестке его заседаний и порядку обсуждения вопросов, участвуют в подготовке материалов к заседаниям Рабочей группы, а также проектов его решений.

3.4. Секретарь Рабочей группы:

составляет проект повестки заседания Рабочей группы, организует подготовку материалов к заседаниям Рабочей группы;

информирует членов Рабочей группы о месте, дате, времени проведения и повестке очередного заседания Рабочей группы, обеспечивает их необходимыми материалами;

ведет протоколы заседаний Рабочей группы;

исполняет иные поручения председателя Рабочей группы в рамках деятельности Рабочей группы.

4. Порядок проведения заседаний Рабочей группы

4.1. Заседания Рабочей группы проводятся по инициативе председателя Рабочей группы или не менее чем двух членов Рабочей группы.

4.2. Заседание Рабочей группы ведёт председатель Рабочей группы.

4.3. В случае отсутствия председателя Рабочей группы его обязанности исполняет заместитель председателя Рабочей группы.

4.4. Повестка заседания Рабочей группы, а также подлежащие рассмотрению информационные материалы направляются членам Рабочей группы не позднее чем за один рабочий день до даты заседания.

4.5. По инициативе председателя и/или членов Рабочей группы, участвующих в заседании, на голосование может быть поставлено предложение об изменении повестки заседания Рабочей группы, а также о включении в повестку заседания дополнительных вопросов.

4.6. Члены Рабочей группы по каждому из рассматриваемых вопросов высказывают аргументированное мнение.

4.7. Решения Рабочей группы принимаются большинством голосов, присутствующих на заседании членов Рабочей группы, путем открытого

голосования. Члены Рабочей группы обладают равными правами при обсуждении рассматриваемых вопросов.

4.8. Решения Рабочей группы оформляются протоколом, который утверждается председательствующим на заседании. Протокол заседания Рабочей группы направляется заинтересованным лицам в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его утверждения председательствующим Рабочей группы.

ГОЛ – метод групповой оценки личности

ГОЛ – метод групповой оценки личности, основанный на том, что в учебной группе каждый оценивает каждого по заданным показателям политической, боевой и нравственности зрелости, подготовленности. Например, учащиеся оценивали друг друга по комплексному показателю политической, боевой и нравственной подготовки – «С кем пойду в разведку?» с использованием пятибалльной шкалы. Каждый оценивал каждого. Возникали данные об отношениях, которые обрабатывались, калибровались на выборках до 10 000 человек. Результаты оценки доводились экспертами индивидуально каждому, что и создавало уникальную мотивацию к самовоспитанию и самообразованию, когда субъекту становилось известно отношение к нему со стороны его товарищей, сослуживцев. Положительная обратная связь укрепляла авторитет и заставляла человека дорожить, не уронить завоеванный авторитет.

Отрицательная обратная связь блокировала поведение, которое к этой отрицательной связи и приводило (недисциплинированность, нечестность, нетактичность, невежливость, неотзывчивость, нечуткость, недоброжелательность, ленивость, некомпетентность, безволие, неисполнительность, неоперативность, безинициативность, нет единства слова и дела, безпринципность, авторитаризм, безразличие к общественным страданиям, вызовам и угрозам безопасности обществу и государству, обороне и безопасности граждан и государства).

Эксперты, которые привлекались В.А. Чигиревым к обсуждению результатов ГОЛ (групповой оценки личности), имели психолого-психиатрическую подготовку (В.М. Воробьев, М.П. Крюков, Е.В. Сенопальников, П.И. Юнацкевич). Они выполняли важнейшую функцию социальной фильтрации – выявление социопатий. Это общественно-опасное заболевание, при котором у человека атрофируется нравственное чувство, он утрачивает совесть и перестает сопереживать другим людям. Такой человек хорошо притворяется, умеет влиять на руководителей, при этом способен на предательство, обман, систематическое нарушение закона. Социопат не может гарантировать исполнение своего слова, он его всегда нарушит. Поэтому такие лица успешно выявлялись с использованием метода ГОЛ (групповая оценка личности). Эксперты уточняли признаки социопатии. Затем они рекомендовали к отчислению социопатов из военной организации или способствовали их переводу в гражданские образовательные учреждения. Так осуществлялась социальная фильтрация в стратегических силах.

В Вооруженных Силах СССР ГОЛ применялся как для оценки сплоченности и слаженности комплектования групп (экипаж танка, бронемашин, боевой части корабля, подводной лодки, расчета

артиллерийской установки, миномета и так далее) из военнослужащих из разных подразделений (коллективов). Для оценки сплоченности и слаженности устоявшихся подразделений, в которых был сформирован воинский коллектив, применялся метод коллективной оценки личности.

КОЛ – метод коллективной оценки личности

КОЛ – метод коллективной оценки личности. Был разработан и внедрен в систему подготовки и профессионального использования военных специалистов В.А. Чигиревым, В.Н. Вениаминовым, В.П. Ивановым, С.В. Мироновым, И.Р. Поповым, П.И. Юнацкевичем как автоматизированная система коллективной оценки личности на базе персональной ЭВМ АСКОЛ-П.

Ученые предложили реальные условия выхода из тупиковой ситуации нравственной деградации общества, начавшейся с приходом к власти в СССР М.С. Горбачева.

В.А. Чигирев и П.И. Юнацкевич в ходе психологических исследований того времени установили, что общество становится аморфным, впадает в состояние апатии и равнодушия, «усредненной безликой массой». Материальные ценности того времени заместили идеологию марксизма-ленинизма. Люди стали морально разлагаться без идеологической опоры. Место идеологии заполнили ценности «колбасы и американских джинс». Граждане социальную активность стали активно разменивать на предпринимательскую инициативу. С другой стороны, в этих условиях незамедлительно проявилась архаичность административно-командного стиля государственного управления, освободившегося от партийно-политического контроля. Такой системе не нужна активная и грамотная личность. Ей нужны кадры с гибкой совестью и умственной скромностью. Зависимость от решений «сверху» стала тотальной для государственного управления, что и потребовало научного ответа на этот вызов.

Так как право оценивать других в архаичной командно-административной системе управления имеет только руководитель, то это право стало активно нарушаться. Протекционизм, «телефонное право», сделанный, договорной подход в кадровой политике стали отрицательными факторами безнравственности, беззакония, моральной деградации многих руководителей.

Аттестация стала выполнять функции подавления, запугивания, принуждения к соучастию в нарушении законов, осуществляемых нравственно разложившимся руководителем. Стала очевидна необходимость к побуждению, мобилизации личности к социальному прогрессу.

В.А. Чигирев сумел убедить военные политические органы КПСС в том, что без изменения кадровой политики в стратегических силах можно будет утратить основу суверенитета СССР – управляемость военных специалистов стратегических сил в условиях ослабления регулирующего влияния государственной идеологии. Комиссия ЦК КПСС по вопросам партийного строительства и кадровой политики на заседании 13.10.1989 года высказала

твердое убеждение, что КПСС призвана обновить свою кадровую политику, осуществлять ее на подлинно демократической основе. Было принято решение, что в военных организациях стратегических сил слушатели, курсанты участвуют в аттестации педагогического корпуса.

Комиссия ЦК КПСС по вопросам партийного строительства и кадровой политики отметила, что в Вооруженных Силах СССР, несмотря на присущий им принцип единоначалия, участие коллективов в аттестации руководителей и начальников реализуют путем расширения состава аттестационных комиссий, рассмотрения ряда кадровых вопросов на заседаниях ученых советов, в состав которых введены не только преподаватели, но и курсанты, и слушатели.

Как способ демократизации процесса аттестации был предложен автоматизированный метод КОЛ (коллективной оценки личности). Данный метод позволяет исключить при аттестации абсолют мнения руководителя и обеспечивает учет коллективного мнения как совокупности преобладающих оценочных суждений и установок, выражающих отношение большинства членов коллектива к конкретной личности. При этом однозначно повышается объективность оценки, так как коллектив (в большей степени воинский, студенческий) из-за постоянства общения, в том числе и во внеслужебное время, способен дать значительно более всеобъемлющую и разностороннюю оценку любому члену коллектива, чем руководитель, эпизодически контактирующий с ним. Коллектив выступает связующим звеном между отдельной личностью и всем обществом. При нормальном нравственном развитии коллектива его мнению должны быть присущи основные здоровые свойства общества в целом.

КОЛ (коллективная оценка личности) акцентируя внимание на коллективность оценки, в то же время не маскирует индивидуальных оценок отдельных членов коллектива, что дает дополнительные возможности для анализа при наличии в коллективе микрогрупп, при возникновении конфликтных ситуаций, при оценке лиц сержантского состава, при полярном расхождении в оценке преподавателей.

Коллективная оценка несет в себе и неявную функцию обратной связи, так как по оценке личностей можно судить о самом коллективе.

Вовлечение в сферу коллективной оценки экспертов (членов иных коллективов), с одной стороны, минимизирует возможную нивелирующую роль микроколлектива. В другой стороны – создает более реальные возможности для обсуждения конкретной личности, а значит и для повышения объективности аттестаций.

Расширение рамок коллективного подхода к оценке за счет привлечения членов взаимодействующих коллективов позволяет в большей или меньшей степени устранить влияния заблуждения о том, что коллектив всегда прав.

КОЛ (коллективная оценка личности) предусматривает многофакторность оценки, что исключает характерный для практики однобокий, субъективный подход, когда многоплановая личность, какой,

несомненно, является любой человек, оценивается по либо по одной черте характера, либо по отдельным случаям, перечеркивающим всё остальное. Многофакторность КОЛ, дополненная экспертными оценками, социальным фильтром (психолого-психиатрической экспертизой признаков социопатии) и участием специалистов в анализе и обсуждении конкретной личности, в том числе и путем собеседования с ней, не дает возможности разрушить судьбу ординарного и выдающегося человека.

Многофакторность КОЛ, дополненная социальным фильтром, при аттестации позволяет выявить и лучше разглядеть индивидуальность, выявить те черты личности, которые заслуживают особого внимания воспитателей, учителей, педагогов и начальников.

Многофакторность КОЛ, дополненная социальным фильтром, обеспечивает достаточную полноту отслеживания динамики основных профессионально значимых качеств, то есть позволяет оценить эффективность воспитательной работы на разных временных срезах.

КОЛ базировался на использовании ЭВМ, обеспечивающих оперативную обработку больших массивов информации. Применение вычислительной техники позволяло осуществить моногекритериальный коллективный подход к оценке личности, обеспечивало не только оперативность получения, но и документирования итоговой оценки. Накопление в памяти электронной вычислительной машины информации, относящейся к различным периодам времени, позволяло наблюдать динамику интегральных и отдельных характеристик личности. Немаловажным достоинством разработанной системы КОЛ стало то, что обработке информации и определении окончательной экспертной оценки (срабатывание социального фильтра) исключено влияние заинтересованных лиц.

Воинский коллектив – это объединение военнослужащих, проходящих совместную службу в одном подразделении, части, курсе военного образовательного учреждения, которое характеризуется в отличии от группы следующими признаками:

единство идеологии и мировоззрения: нравственное мышление, справедливое отношение, патриотический настрой;

взаимовыручка и поддержка;

товарищество, чувство гордости за принадлежность к коллективу;

высокая организация неформального и формального взаимодействия военнослужащих подразделения;

взаимозаменяемость;

совместное участие в выполнении поставленных задач;

высокое чувство долга и личной ответственности каждого за порученное дело.

Коллектив более устойчив к тяготам и лишениям воинской службы и выполнения боевых задач. Так где нет коллектива, есть только группы, подразделения, там нет и не будет сплоченности, хотя может быть

достигнута слаженность подразделения. Но при реальной опасности военнослужащие могут отставить позиции и других военнослужащих подразделения в опасной ситуации, спасая свою жизнь и здоровье.

Уровень сплоченности подразделения хорошо изучался с помощью КОЛ для принятия управленческих решений по дальнейшему формированию коллективов в подразделениях части.

Сплоченность – характеристика воинского коллектива, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций военнослужащих по отношению к людям, идеям, событиям, наиболее значимым для подразделения в целом. Сплоченность выражает степень единомыслия и единодействия членов коллектива, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

Процесс сплочения членов воинского коллектива осуществляется на всех этапах его формирования и проходит три ступени. Сначала военнослужащие воспринимают друг друга в соответствии с общечеловеческими нормами поведения и, как правило, по внешним, поверхностным и несущественным признакам. В ходе общения (в основном, эмоционального) складываются симпатии или антипатии, доверие или недоверие. В подразделении образуются неформальные микрогруппы. Затем, по мере осознания и внутреннего принятия военнослужащими целей и задач совместной деятельности, понимания ими своей роли и ответственности за их достижение, складывается новый характер взаимоотношений. Новые системы ценностей и возникающие на их основе взаимоотношения как бы накладываются на уже существующие, а их согласование и адаптация проходят уже безболезненно. И, наконец, в процессе дальнейшей совместной деятельности продолжается упрочение системы ценностно-ориентационного взаимодействия, а деловое и эмоциональное единство военнослужащих становится фактором развития сплоченности воинского коллектива.

Разлагает сплоченность безнравственное, несправедливое, корыстное поведение начальников и командиров, которым подражают военнослужащие, воспринимающие службу как экономическую сделку, а не как духовное действие, возникающие в защите других людей от общего врага, агрессора, вредителя.

Для купирования разложения сплоченности применялась мера, основанная на дискурсивно-оценочном подходе. В планы боевой подготовки личного состава включались мероприятия по проведению бесед командиров с личным составом, на которых в свободном порядке обсуждались военно-политическая обстановка, задачи части и подразделения, и конкретных военнослужащих, обсуждались вопросы организации быта и досуга. Набрали силу офицерские собрания, на которых стали обсуждаться и разрешаться острые вопросы быта и повседневной жизнедеятельности офицеров и прапорщиков.

Важную работу по политическому и нравственному воспитанию, формированию воинских коллективов осуществляли и политические органы Вооруженных Сил СССР.

Сплоченность является своего рода социально-психологическим процессом, удерживающим людей в коллективе. Группа удовлетворяет человека, пока он полагает, что ему выгодно в этой группе находится, пока не наступит серьезная опасность для жизни. Коллектив строится не на экономической, а на духовной базе: трудиться ради своих товарищей, служить вместе с товарищами, воевать вместе с товарищами. Поэтому боеготовность воинского коллектива выше, чем боеготовность воинской группы, подразделения.

Поэтому коллективное обсуждение и оценка службы и быта военнослужащих является по своей сути дискурсивно-оценочным процессом, благодаря которому и поддерживаются коллективные основы воинской службы, боевой и оперативной подготовки, воинского мастерства.

Хороший настрой на совместную деятельность повышает восприимчивость к положительным явлениям, снижает действие отрицательных психологических явлений, слухов, сплетен, защищает от депрессии.

На состояние боеготовности воинского подразделения очень большое влияние имеет уровень боевой слаженности воинского коллектива.

Боевая слаженность – способность воинского коллектива действовать в любой ситуации подобно единому организму. Боевая слаженность достигается за счет четкой организации службы, отличной выучки, исполнительности каждого военнослужащего, их умения тактически мыслить, понимания командирского замысла, стремления трудиться инициативно, творчески, с полной отдачей.

Хорошая слаженность проявляется в легкости достижения взаимопонимания членов экипажа или расчета по служебным и профессиональным вопросам, возможности предвидения, прогнозирования будущих действий напарника и подстраховки его в случае необходимости.

При оценке боевой слаженности воинского подразделения к объективным показателям эффективности совместной деятельности относят производительность воинского труда, безошибочность боевых действий, их точность, своевременность (быстрота реагирования) и высокую экономичность. Результаты уровня боевой слаженности можно оценить по качественным и количественным критериям.

Например, качественным критерием точности стрельбы танкового экипажа будет конечный ее результат – поражение цели или промах. Количественным критерием будет величина отклонения точки попадания от точки прицеливания. Подобным образом можно оценить и совместную деятельность экипажа вертолета и усилия боевого расчета ракетной установки. Конкретные нормативные критерии для оценки показателей

эффективности совместной деятельности приводятся в соответствующих инструкциях и наставлениях.

Таким образом, сплоченность и боевая слаженность являются важными характеристиками воинского коллектива, которые влияют на результаты боеготовности подразделений и воинских частей, а также на самые различные сферы его жизнедеятельности. В свою очередь на уровень сплоченности и боевой слаженности воинского коллектива оказывают непосредственное влияние идеология, а уже потом экономика.

Поэтому без практического применения дискурсивно-оценочного метода для формирования воинского коллектива, его сплочения и боевой слаженности невозможно эффективно решать поставленные задачи. Укрепляя принцип единоначалия в армии, одновременно должны укрепляться и коллективные основания воинского дела. Все должно обсуждаться, оцениваться, затем утверждаться и неукоснительно исполняться до нового цикла обсуждения и оценки, в котором участвует как подчиненный, так и начальник, выступая единой высокоразвитой социальной организацией – воинским коллективом, где воинский дух первичен, а экономика (достойная оплата воинского труда) вторична.

Без экономики воинский дух может иссякнуть: нет обеспечения, боевого питания, снарядов и патронов - шапками врага не закидать. Поэтому экономика играет важную, но второстепенную роль в решении задач военного строительства и государственного управления. Недооценка духовного фактора в государственном управлении чревата утратой контроля и власти.

Духовность возникает в дискурсивно-оценочном процессе, когда человек трудится для других и чувствует, что его публично обсуждают, положительно оценивают и поддерживают. Таких командиров из горящих танков и вытаскивают бойцы, зачастую жертвуя собой. Командир воинского подразделения – это его ум, честь и *совесть, которая является этическим, нравственным регулятором поведения воинского начальника*. Когда этот регулятор видят подчиненные, они за таким командиром смело идут в бой.

Замена духовности на экономику ведет военную государственную систему вразнос. Поэтому для обеспечения эффективного государственного (в том числе и военного управления) важно практическое использование дискурсивно-оценочного метода, опираясь на положительный опыт СССР.

2. Методика оценки укрепления и сохранения у государственных служащих традиционных российских духовно-нравственных ценностей

Без оценки нет ценностей. Они возникают, существуют, развиваются, когда становятся объектом групповой и коллективной оценки. Через оценку ценностей становится возможным осуществлять коррекцию поведения государственных и муниципальных служащих, придавая этому поведению нравственное координирующее начало. Так руководитель органа государственной власти добивается практического исполнения требований, определенных Указом Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года.

Методика оценки укрепления и сохранения у государственных служащих традиционных российских духовно-нравственных ценностей основана на экспертной оценке данных ценностей и элементов деструктивной идеологии, отраженных в Указе Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года.

Алгоритм оценки

1. Руководители органов государственной власти субъекта Российской Федерации осуществляют индивидуальный сбор экспертных оценок традиционных ценностей у своих сотрудников. Для этого они организуют сбор этических оценок, предлагая каждому сотруднику подчиненного подразделения заполнить анкеты экспертов по оценке традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

2. Организацию сбора данных оценок и их обсуждение осуществляют руководители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Результатами оценок делятся с руководителем кадрового органа субъекта Российской Федерации для систематизации и учета этих данных в кадровой политике.

3. Членам управленческого коллектива дается индивидуальное поручение заполнить анкеты на всех членов своего коллектива, которые затем передают для анализа руководителю и затем в кадровый орган субъекта Российской Федерации.

4. Руководитель управленческого коллектива, кадровый орган субъекта Российской Федерации рассматривает результаты оценки, доводит до руководителей органов исполнительной власти и персонально для каждого члена коллектива в целях их мотивации к более добросовестному отношению к выполнению своих должностных обязанностей, сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

5. Результаты коллективной оценки используются для обоснования

направления государственного служащего на специальный учебно-воспитательный курс «Духовно-нравственные основы государственной и муниципальной службы», разработанный в Институте проблем подготовки и профессионального использования специалистов.

6. В процессе оценки ценностей они сохраняются и укрепляются у государственных служащих.

Глоссарий

Аттестация - оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и оценка его профессионального уровня.

Безнравственность – деяние, в результате которого гражданину причинен вред.

Групповая оценка личности (ГОЛ) – метод экспертной оценки социально-важных и профессионально-важных качеств личности, ценностей, знаний и умений, основанный на процессе взаимного оценивания всех членов группы по заданным параметрам оценки.

Деструктивное идеологическое воздействие – это насаждение чуждых российскому народу и разрушительной для российского общества системы идей и ценностей (далее - деструктивная идеология), включающей культивирование эгоизма, вседозволенности, безнравственности, отрицание идеалов патриотизма, служения Отечеству, естественного продолжения жизни, ценностей крепкой семьи, брака, многодетности, созидательного труда, позитивного вклада России в мировую историю и культуру, разрушение традиционной семьи с помощью пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений, приоритета материального над духовным, путем распространения деструктивной идеологии, а равно публичное безнравственное поведение должностного лица органа государственной власти.

Дискурсивно-оценочный метод - основан на экспертной групповой и массовой оценке, отражении (визуализации) и обсуждении обратных социальных связей в системах государственного управления и общественного самоуправления. Способ организации подготовки и профессионального использования специалистов посредством групповой экспертной и массовой оценки их соответствия занимаемой должности (оценки профессионального соответствия).

Должностные инструкции - краткое изложение основных задач, требующихся определенных знаний и умений, отвечающих требованиям профессиональной деятельности.

Заказчик оценки - инициатор оценки, представитель кадровой службы, где открыта вакансия.

Интервью - метод получения необходимой информации путем непосредственной целенаправленной беседы в форме ответов на поставленные вопросы.

Кадровый резерв - группа отобранных специалистов, предназначенных на замещение вакансий должностей руководителей и специалистов организации.

Кандидат - специалист, обладающий профильным образованием, выдвинутый в установленном порядке в качестве претендента на замещаемую должность.

Коллектив - социальная группа, в которой сформирована нравственная атмосфера, характеризующаяся следующими признаками:

внутренним единством идей, целей, задач;

совместным способом деятельности;

взаимовыручкой и поддержкой друг друга по принципу один за всех и все за одного;

самоуправлением;

каждый член коллектива играет роль исполнителя при решении одной задачи, и руководителя при решении другой задачи;

возможностью каждому члену коллектива завоевать авторитет в форме общего признания социального и профессионального соответствия занимаемой должности или роли;

дружбой, спокойствием и уверенностью в будущем каждого члена коллектива;

члены коллектива не вредят друг другу, и созидают друг для друга, что обеспечивает им сохранность психического и соматического здоровья;

чувство гордости за принадлежность к коллективу каждого его члена и руководителя;

совместное обсуждение и принятие управленческих решений.

Коллективная оценка личности (КОЛ) - метод экспертной оценки социально-важных и профессионально-важных качеств личности, ценностей, знаний и умений, основанный на процессе взаимного оценивания всех членов коллектива по заданным параметрам оценки.

Компетенции - определенный набор социально-важных качеств личности, знаний и умений, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Нравственность – безвредное и созидательное поведение человека по отношению к самому себе и другим людям.

Нравственные идеалы кандидатов (специалистов) - объективно значимые духовные потребности личности в служении обществу и государству, приоритет духовного над материальным;

Обратная социальная связь - данные об отношениях специалистов в системе органов государственной и муниципальной власти, а также граждан к этим специалистам.

Опрос - метод, направленный на сбор первичной информации, при котором человек отвечает на целый ряд вопросов, подготовленных специалистом или экспертом.

Оценка - определение уровня выраженности индикатора качества личности, знаний, умений, ценностей путем использования различных шкал.

Оценка воспитанности кандидата - способ анализа уровня приобретенных социально-важных качеств личности: трудолюбия, чувства

долга и личной ответственности за порученное дело; нравственности; приоритета духовного над материальным; идеалов защиты Отечества и служения России; патриотизма; гражданственности; уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества; соблюдение закона и правопорядка, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

Оценка образованности кандидата - способ анализа уровня приобретённых знаний, умений, навыков, ценностей, опыта деятельности, понимания и интерпретации прочитанного текста различной сложности, нравственного, духовного, интеллектуального и физического развития.

Оценка репутации - способ анализа данных об отношениях к личности и ее профессиональной деятельности на предмет выявления вреда, причиненного другим людям, обществу и государству.

Подготовка кандидатов (специалистов) – процесс воспитания и профессионального обучения граждан, направленный на их подготовку к активной защите основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства, социально-экономическое развитие страны.

Приоритет духовного над материальным - процесс созидательного труда человека.

Профессиональное использование кандидатов (специалистов) – процесс отбора, оценки, подготовки, назначения, становления и применения специалистов в интересах обеспечения национальной безопасности и социально-экономического развития страны.

Профилирование - анализ жизнедеятельности человека путем сбора данных об отношениях к нему со стороны его социального окружения.

Профиль должности - составляется на основе исследования профессиональной деятельности, позволяет определить необходимые качества личности, ценности, знания и умения, необходимые для осуществления этой деятельности.

Содержание подготовки кандидатов (специалистов) - процесс изучения профессиональной деятельности, ее моделирование и отражение в содержании обучения и воспитания кадров, направленный на обеспечение готовности и способности противодействовать вызовам и угрозам национальной безопасности, осуществлять эффективную управленческую деятельность.

Созидание – общественно-полезная деятельность в ходе которой человек отдает другим больше, чем получает взамен.

Социальная фильтрация – процедура групповой, коллективной и массовой оценки нравственности и профессионального соответствия кадров, направлена на обеспечение устойчивости и надежности системы государственного управления, данные оценки служат обоснованием кадровых решений.

Социопатия – общественно-опасное заболевание, сопровождаемое утратой совести и чувства сопереживания другим людям.

Специалист - лицо с профессиональным образованием, обладающее специальными познаниями.

Эксперт - специалист высшей квалификации уровня кандидата или доктора наук, обладающий специальными познаниями по одному или нескольким направлениям.

Экспертная оценка - метод, направленный на исследование объекта с участием высококвалифицированного специалиста или группы специалистов (групповая экспертная оценка), дающих качественную и количественную характеристику объекта исследования.

Цели и задачи оценки

Цель: отбор, оценка и формирование кадрового состава, обладающего традиционными российскими духовно-нравственными ценностями для комплектования должностей в системе государственного и муниципального управления органа государственной власти, органа местного самоуправления.

Способ достижения цели: отбор специалистов путем использования методов экспертной оценки (групповая оценка личности) и дискурсивно-оценочного метода (получение осуждение с экспертами данных об отношениях к кандидату и специалисту государственной и муниципальной службы).

Задачи:

сохранение и укрепление у государственных и муниципальных служащих традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

отбор, оценка и подготовка кадров, обладающих необходимыми знаниями и умениями, традиционными российскими духовно-нравственными ценностями в системе государственного и муниципального управления органа государственной власти, органа местного самоуправления;

формирование кадрового резерва органа государственной власти, органа местного самоуправления;

комплектование должностей государственной и муниципальной службы.

Категория оцениваемых

Методика распространяется на следующие категории:

специалисты государственной гражданской и муниципальной службы;
кандидаты на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных должностей и включение в кадровый резерв в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления муниципальных образований, организациях, находящихся в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов и органов местного самоуправления (далее – кандидаты);

работники подведомственных учреждений органов государственной и муниципальной власти;

участники и ветераны СВО, бывшие военнослужащие, приглашаемые для подготовки по программе государственного управления и программам профессиональной подготовки для трудоустройства и социальной реабилитации, замещения должностей специалистов и руководителей органов власти;

граждане, обладающие профильным образованием, осуществляющие самовыдвижение на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных должностей и включение в кадровый резерв в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления муниципальных образований, организациях, находящихся в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов и органов местного самоуправления.

Регламент отбора, оценки и подготовки кандидатов
на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных
должностей и включение в кадровый резерв исполнительных органов власти,
органов местного самоуправления муниципальных образований,
организаций, находящихся
в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов
и органов местного самоуправления
(далее - регламент)

1. Настоящий регламент подготовлен с целью реализации единой кадровой политики по взаимодействию исполнительных органов власти, органов местного самоуправления муниципальных образований.

2. Кадровая служба органа государственной власти, органа местного самоуправления осуществляет мониторинг вакансий должностей:

Директор Департамента;
Заместитель руководителя Департамента;

Начальник управления;
Заместитель начальника управления;
Начальник Отдела;
Заместитель начальника Отдела;
Помощник (советник) Директора Департамента;
Специалист;
Обеспечивающий специалист;

Заместитель Губернатора, курирующий Службу;
Руководитель Службы;
Заместитель руководителя Службы;
Помощник (советник) руководителя Службы;
Специалист;
Обеспечивающий специалист;

Глава муниципального образования;
Заместитель главы муниципального образования;
Помощники (советники) главы муниципального образования.

Комплектование данных должностей осуществляется кадрами, защищенными от деструктивной идеологии и коррупции, у которых сохранены и укреплены традиционные российские духовно-нравственные ценности, сформированы социально-важные, деловые и нравственные качества личности.

3. На фоне сохраняющихся в Российской Федерации социально-экономических проблем растет потребность общества в повышении эффективности государственного управления, обеспечении социальной справедливости, усилении борьбы с коррупцией, nepoтизмом, нецелевым использованием бюджетных средств и государственного имущества, в проведении не подверженной влиянию групповых и родственных интересов кадровой политики.

4. Конституцией Российской Федерации закреплены фундаментальные ценности и принципы, формирующие основы российского общества, безопасности страны, дальнейшего развития России в качестве правового социального государства, в котором высшее значение имеют соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, повышение благосостояния народа, защита достоинства граждан Российской Федерации, приоритет духовного над материальным, сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей (далее - граждане).

5. Воспитание нравственной личности гражданина Российской Федерации обеспечит оборону страны и безопасность государства, формирование справедливого общества и процветание России. Для этого осуществляется отбор, оценка и подготовка кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы.

6. Отбор, оценка и подготовка кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы направлены на организацию привлечения, подготовки и профессионального использования специалистов, нравственные идеалы, знания и умения которых позволяют осуществить нейтрализацию внешних и внутренних угроз и создать условия для достижения целей развития Российской Федерации.

7. Отбор, оценка и подготовка кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы направлены на защиту граждан, организаций от корыстных мотивов и устремлений лиц, осуществляющих исполнение (не должное исполнение, неисполнение) должностных обязанностей государственной и муниципальной службы, управления организацией.

8. Отбор, оценка и подготовка кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы реализуется в области государственного управления, образования и воспитания, работы с молодежью, культуры, науки, межнациональных и межрелигиозных отношений, средств массовой информации и массовых коммуникаций, международного сотрудничества. Отбор, оценку, подготовку и профессиональное использование специалистов осуществляют структуры органа государственной власти, органа местного самоуправления в пределах своих полномочий на коллегиальной основе путем формирования и обеспечения деятельности коллективов.

9. Коллективы находятся под защитой органа государственной власти, органа местного самоуправления исходя из необходимости сохранения и

укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей у членов коллектива, построения безвредных и созидательных отношений на чувствах дружбы и уважения, взаимопомощи и ответственности перед коллективом за всех его членов и каждого члена коллектива за весь коллектив, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в дела коллектива, обеспечения беспрепятственного осуществления членами коллектива своих прав, возможности судебной защиты этих прав.

10. Коллективы формируются руководителями органов государственной и муниципальной власти во всех сферах жизнедеятельности автономного округа: учебные, трудовые, служебные, профессиональные, управленческие, деловые и другие коллективы.

11. Регулирование коллективных отношений осуществляется в соответствии с принципами добровольности, равенства прав и обязанностей, разрешения внутриколлективных вопросов путем общего обсуждения и оценки, совместного принятия решений, по взаимному согласию, приоритета нравственного воспитания и самовоспитания членов коллектива, заботы об их благосостоянии и профессиональном развитии, обеспечения приоритетной защиты прав и интересов молодых и опытных членов коллектива, ветеранов труда и службы.

12. Коллектив вправе обсуждать, оценивать и совершенствовать решения, направленные на выполнение поставленных перед ним задач. Права граждан в коллективе могут быть ограничены на основании решения руководителя организации, сформировавшего коллектив, только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов других коллективов и иных граждан.

13. В коллективах осуществляется профилактика и пресечение распространения деструктивной идеологии и коррупции:

корыстные мотивы и устремления государственного и муниципального служащего, создание условий для саморазрушения общества, ослабление семейных, дружеских и иных социальных связей;

усиление социокультурного расслоения общества, снижение роли социального партнерства, обесценивание идей созидательного труда и взаимопомощи;

причинение вреда нравственному здоровью людей, навязывание представлений, предполагающих отрицание человеческого достоинства и ценности человеческой жизни;

внедрение антиобщественных стереотипов поведения, распространение аморального образа жизни, вседозволенности и насилия, рост употребления алкоголя и употребления наркотиков;

формирование общества, пренебрегающего духовно-нравственными ценностями;

искажение исторической правды, разрушение исторической памяти;

отрицание российской самобытности, ослабление общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа России, создание условий для межнациональных и межрелигиозных конфликтов;

подрыв доверия к институтам государства, дискредитация идеи служения Отечеству, формирование негативного отношения к воинской службе и государственной службе в целом, нецелевое и неэффективное расходование бюджетных средств, выделяемых на оборону, образование, науку, просвещение, культуру, безопасность, здравоохранение, информационные технологии и ресурсы.

14. В учебных и профессиональных коллективах под руководством руководителей организаций осуществляются мероприятия по формированию у учащихся и сотрудников необходимых социально-важных качеств для успешной социализации и профессиональной деятельности.

Социально-важные качества личности, за формирование которых несут равную ответственность руководители организаций, в которых сформированы коллективы и органы самоуправления коллективов:

нравственное мышление - особый настрой мышления и поведения, позволяющий не причинять вред себе, окружающим, среде обитания; формируется с помощью других граждан и организаций, постоянно корректирующее поведение и самооценку человека;

чувство долга и личной ответственности за порученное дело;

семейственность – чувство принадлежности к крепкой семье (устойчивому союзу мужчины и женщины), гордости за свою семью и предков, которое проявляется в способности не вредить своим членам семьи и созидать для них, сохранять историческую память и преемственность поколений;

приоритет духовного над материальным выражается в преобладании нравственных идей в регулировании поведения человека, чем материальное стимулирование этого поведения;

совесть – способность человека критически оценивать свои поступки, мысли, желания, осознавать и переживать свое несоответствие должному поведению;

справедливость – чувство человека, которое возникает в ответ на нравственное поведение человека и других людей, при котором поступки, мысли и слова едины, соответствуют представлениям людей о должном и нравственном поведении;

созидательный труд – деятельность человека, в ходе которой создаются материальные и нематериальные блага для других людей, которые дают положительные обратные связи, потребляя данные блага;

честь - обладание человеком рядом морально-психологических качеств, которые другими людьми оцениваются как качества, заслуживающие уважения, образующие репутацию такого человека; бесчестие – утрата таких качеств, разрушение репутации человека в результате его безнравственных действий;

здоровый образ жизни без вредных привычек (злоупотребление алкоголем, употребление наркотиков).

15. Лица, занимающие руководящие должности в системе органов государственной власти и органов местного самоуправления, должны иметь знания и умения для управления коллективом.

16. Недопустимо принятие на должности государственной службы лиц, имеющих криминальный опыт, занимавшихся ранее коммерческой деятельностью, занимавших должности в коммерческих организациях, участвовавших в приватизации государственных предприятий, имеющих доли в приватизированных предприятиях, не имеющих стажа военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации не менее одного года и воинского звания не менее младшего сержанта, имеющих имущество за рубежом, в том числе, оформленное на подставных лиц, членов семьи.

17. Государственную систему отбора, набора и подготовки кандидатов (специалистов) образуют кадровые государственные органы власти, органы управления образованием, подведомственные учреждения образования, научно-педагогические коллективы учреждений образования, родители учащихся и их законные представители, руководители предприятий и организаций, предоставляющие рабочие места для выпускников учреждений образования, профессиональные коллективы этих предприятий. Управление государственной системой отбора, оценки и подготовки кандидатов (специалистов) осуществляется в форме прямого постоянного дискурсивно-оценочного взаимодействия, направленного на принятие и контроль исполнения управленческих решений.

18. Отбор, оценка, подготовка кандидатов (специалистов), их воспитание осуществляются в коллективе и через коллектив.

19. Государственная система отбора, оценки и подготовки кандидатов (специалистов) в систему органов государственной и муниципальной власти осуществляет следующие функции в учреждениях профессионального образования автономного округа:

1) учет данных об обучаемых (составление профилей личности): демографические данные, успеваемость, дисциплина, социально-важные и профессионально-важные качества, выдача справок и отчетов по оценке развития социально-важных и профессионально-важных качеств обучаемых;

2) составление расписаний учебных занятий до графика недельного прохождения учебных дисциплин;

3) составление расписания экзаменов на период экзаменационных сессий; осуществление экзаменов в форме собеседований с выпускниками по их квалификационным работам; тестирование на экзаменах не допускается, и может применяться в ходе текущего контроля знаний и умений учащихся;

4) контроль посещаемости учебных занятий, анализ отзывов учащихся от учебного процесса;

5) контроль и анализ выполнения учебных планов образовательных учреждений и их выпускающих кафедр;

6) контроль и анализ выполнения учебного плана обучаемыми, ликвидация задолженности;

7) индивидуальное планирование, учет, подведение итогов и анализ деятельности учителей, профессорско-преподавательского состава;

8) анализ качества преподавания по оценкам обучаемых;

9) аттестование, подведение итогов контрольного оценивания знаний обучаемых в течение четверти, семестра;

10) анализ хода четверти, семестра и подведение их итогов по кафедрам, школам и учебным коллективам;

11) комплексное оценивание и подведение итогов деятельности школ, подразделений институтов, факультетов, университетов, академий по успеваемости, дисциплине, научной работе, спорту и так далее за четверть, семестр, за год; принятие действенных мер по ликвидации неуспеваемости;

12) формирование государственных экзаменационных комиссий, анализ хода сдачи государственных экзаменов и защиты квалификационных работ, подведение итогов работы государственных экзаменационных комиссий; сдача государственных экзаменов осуществляется путем собеседования с выпускником по его квалификационной работе;

13) профессиография, изучение профессиональной деятельности, моделирование деятельности специалиста, разработка квалификационных характеристик;

14) профилирование обучаемых, обработка данных экспертных оценок, массовых и групповых обследований, с определением лиц, требующих углубленного психологического изучения и повышенного психолого-педагогического внимания;

15) осуществление профилактики социопатий у учащихся, сотрудников и руководителей образовательных учреждений, профессиональных организаций, органов государственной и муниципальной власти; принятие мер по ротации лиц с установленными признаками социопатического расстройства;

16) анализ всей жизнедеятельности кандидата, формирование профиля личности кандидата, организация набора и отбора кандидатов, обеспечение работы приемной комиссии, составление конкурсного списка;

17) анализ уровней развития социально-важных и профессионально-важных качеств выпускников, сопоставление их с требованиями профессиональной деятельности и оптимизация вариантов распределения, осуществление распределения в профессиональные организации, контроль назначений специалистов на должности, соответствующие полученному образованию и повышению квалификации;

18) организация взаимодействия учебной организации и профессиональной организации, за которой закрепляется будущий

выпускник; обеспечивается работа по специальности каждого выпускника для исключения непрофильной занятости граждан;

19) учет и анализ отзывов из профессиональных организаций о работе выпускников образовательных учреждений для последующей коррекции содержания обучения и воспитания специалистов в образовательных учреждениях;

20) оценка профессионального соответствия специалистов методами прямой групповой и массовой оценки в режиме реального времени для обоснования кадровых решений, которые могут быть следующими: направление на повышение квалификации в связи с профессиональным несоответствием или увольнение с занимаемой должности по причине профессионального несоответствия занимаемой должности;

21) обеспечение становления специалиста, осуществление мероприятий доподготовки специалиста на первичной должности от 2 до 5 лет, всестороннее обеспечение для сохранения специалиста, его мотивации на повышение квалификации по специальности и дальнейший карьерный рост в избранной профессиональной сфере;

22) укрепление психического и соматического здоровья специалиста путем формирования профессиональных коллективов и создания там нравственной атмосферы, укрепляющей психическое и соматическое здоровье специалистов, значительно снижающей уровень стресса от профессионального взаимодействия с коллегами по работе.

20. Государственное управление системой отбора, оценки и подготовки кандидатов (специалистов) основано на исследовании и моделировании деятельности и личности:

исследование и построение модели деятельности в форме комплексного описания целей деятельности, содержания деятельности и средств достижения целей специалистом на должности в различных условиях обстановки; необходимо для управления подготовкой и формирования требуемых знаний и умений у обучаемых в образовательных учреждениях;

исследование и построение модели специалиста в форме комплексного описания профессионально-важных качеств специалиста, способностей восприятия, усвоения информации и реализации информационно-функционального потенциала в процессе его деятельности на предусмотренных должностях; разрабатывается по материалам, полученным в профессиональных организациях и является основной для управления подготовкой, формирования требуемых знаний, умений и других профессионально-важных качеств обучаемых в образовательных учреждениях.

Эти модели объединяются в обобщенную модель деятельности специалиста, которая функционально и содержательно тесно связана с другими моделями, используемыми для управления учебным и воспитательным процессом:

модель выпускника;

модель подготовки;
модель кандидата.

Обобщенная модель деятельности специалиста является носителем информации для формирования управляющего воздействия на системы подготовки со стороны системы использования специалистов (профессиональные организации), в результате которого процесс подготовки изменяется требуемым образом.

21. Для повышения качества подготовки кандидатов (специалистов) в подведомственных структурах повышения квалификации государственных и муниципальных служащих используется дискурсивно-оценочная модель повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Дискурсивно-оценочная модель образования основана на организации общения учителя и ученика таким образом, чтобы знания и умения формировались в решении актуальных задач жизнедеятельности учащихся в форме проблемного обучения. Итогом обучения на каждом уровне образования считать решение актуальной задачи, которая оценивается как учеником, так и учителем. Закрепляется эта оценка решением ученического и педагогического коллективов. При этом задачи должны решаться учебным коллективом учеников совместно, формируя чувство взаимопомощи и поддержки, опоры на коллектив.

22. Подготовка учебников, учебно-методических пособий, методических рекомендаций направлена на обучение учащихся игровому, познавательному и трудовому коллективному действию, дискурсивно-оценочной практике, а также учету обратных социальных связей в государственном и муниципальном управлении.

23. Региональный стандарт учебника включает в себя учебный и воспитательный блок, дополненный дискурсивно-оценочными практиками. В учебнике должно быть ясно раскрыто, как именно при принятии любого решения по любому учебному вопросу организовывать обсуждение и оценку, публично обосновать принимаемое решение. Ученик учится обсуждать, оценивать и исполнять административные и социально-экономические решения с нравственных позиций. Также каждому ученику прививаются административные умения ставить задачи и добиваться их точного и своевременного исполнения.

24. В региональный стандарт учебника, отражающего традиционные российские духовно-нравственные ценности, входят следующие требования:

1) автор учебника – педагог-исследователь, который делиться результатами своего исследования с учениками; новые знания – это знания о способах формирования социально-важных и профессионально-важных качеств личности, отражающих традиционные российские духовно-нравственные ценности; содержание учебника должно быть направлено на развитие духовных, нравственных, интеллектуальных, физических качеств человека; учебные действия планируются как коллективные познавательные

и практические действия учащихся, в ходе выполнения которых они получают новые знания, формируют заданные умения;

2) учить надо самой жизни и учить должна сама жизнь, поэтому все учебные разъяснения и задания формируются исключительно на понятных примерах, взятых из жизни, которую наблюдают учащиеся; недопустимо приведение учебного материала, не имеющего связи с решением практической задачи реальной жизни, в которую включены учащиеся; должны демонстрироваться наглядные и убедительные примеры проявления традиционных российских духовно-нравственных ценностей, и в первую очередь приоритет духовного над материальным, то есть созидательной деятельности человека для других людей;

3) каждый учебный материал и задание по нему должны раскрываться ученику в ясной наглядно-образной форме, запускающей в его мышлении четкий ассоциативный ряд, формирующий новое понятие и упражняющий соответствующее практическое действие;

4) каждое задание по пройденному учебному материалу завершается дискурсивно-оценочной практикой; оно обсуждается в учебном коллективе с учителем, педагогом; отрабатываются учебный и воспитательные вопросы посредством участия в дискурсе, аргументации своей позиции, оценивании, что позволяет осуществить самокоррекцию оценки учащегося, если она не будет соответствовать традиционным российским духовно-нравственным ценностям;

5) в учебном материале ясно показывается, как национальная безопасность, социально-экономический процесс укрепляются кадрами с развитыми социально-важными и профессионально-важными качествами, отражающими традиционные российские духовно-нравственные ценности.

Эти требования к созданию региональных учебников позволяют осуществить социально-экономическое развитие Российской Федерации, обеспечить кадровую мобилизацию в предвоенное и военное время.

25. Управленческие кадры обучаются обсуждению принимаемых решений с группами экспертов и массами граждан, использовать в качестве инструмента управления социальные фильтры.

Социальный фильтр создается путем цифровизации системы государственного и муниципального управления со встроенной дискурсивно-оценочной этикой, доступ к которой ранжирован в зависимости от уровня руководителя. В этой системе каждый пользователь оценивает уровень профессионального соответствия своих коллег и руководства. Полученные данные используются для пролонгированного социального отбора управленческих кадров и специалистов.

Измерение социально-важных качеств личности осуществляется посредством группой и коллективной экспертной, а также массовой оценки, а также с помощью дискурса - открытого публичного обсуждения.

При выявлении корыстных мотивов государственной и муниципальной службы специалиста осуществляется досрочное расторжение трудового

контракта, что прописывается в трудовом договоре (контракте) как отдельное условие расторжения контракта.

При высоком уровне развития социально-важных качеств личности специалиста осуществляется поощрение такого специалиста и назначение его на более ответственную должность.

26. Подготовка кандидатов (специалистов) и их профессиональное использование является неразрывным процессом, в котором основную роль играет профессиональное становление специалиста на первичной должности. Специалисту необходимо 5 лет для становления. Недопустимо распределение кандидатов не по специальности.

27. За организацию становления специалиста в системе органов государственной и муниципальной власти отвечают руководители учреждений и подразделений, профессиональный коллектив, в котором работает специалист, выпускающее подразделение образовательного учреждения (кафедра института, университета, академии). Их совместные усилия направлены на обеспечение занятости, работе по специальности, доподготовке по специальности, организуемой руководителями органов государственной и муниципальной власти.

28. Критерием оценки гражданами, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий, эффективности деятельности руководителей органов государственной и муниципальной власти, подведомственных учреждений:

территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, их структурных подразделений;

органов местного самоуправления;

унитарных предприятий и учреждений, действующих на региональном и муниципальном уровнях, а также акционерных обществ, контрольный пакет акций которых находится в собственности органа государственной и муниципальной власти, осуществляющих оказание услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности населения муниципальных образований;

является субъективное чувство вреда, которые граждане ощутили (или не почувствовали) от деятельности руководителей.

Форма выражения и порядок оценки руководителей избирается гражданами по их собственному усмотрению в соответствии нормам и правилам русского языка.

29. Результаты указанной оценки являются основанием для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей, что отдельно оговаривается как условие досрочного расторжения контракта в трудовом договоре (контракте).

30. Кадровая служба органа государственной власти, органа местного самоуправления формирует и поддерживает открытую базу вакансий на замещение должностей государственной и муниципальной службы.

31. Защита от деструктивной идеологии и коррупции органа государственной власти, органа местного самоуправления включает в себя:

формирование доступной для всех жителей субъекта Российской Федерации базы вакансий на замещение должностей государственной и муниципальной службы; кадровая служба осуществляет постоянное наполнение данными этой базы;

оценку гражданами эффективности деятельности руководителей на предыдущих должностях;

использование испытательного срока при замещении должностей государственной и муниципальной службы;

формирование кадровых резервов посредством подбора, подготовки и профессионального роста кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы и их активное практическое использование;

формирование перечня социальных и профессиональных требований для замещения должностей государственной и муниципальной службы на основе требуемых знаний и умений в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам;

использование механизма ротации применительно к государственным служащим каждые 3 - 6 лет;

создание института наставничества на государственной службе;

установление дополнительной оплаты высококвалифицированного труда государственных и муниципальных служащих в зависимости от уровня квалификации (высшее профессиональное образование; курсы повышения квалификации; присуждение ученой степени кандидата наук, присуждение ученой степени доктора наук; присвоение ученого звания доцента; присвоение ученого звания профессора);

установление дополнительной оплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;

комплексная оценка деятельности государственных и муниципальных служащих с использованием данных об отношениях в коллективах и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ;

поддержание уровня оплаты труда государственных и муниципальных служащих, обеспечивающего их благополучие и удовлетворение социальных потребностей в приобретении качественного питания, одежды, жилья, загородного хозяйства, автотранспорта, курортно-санаторного лечения и туризма.

32. Финансовое обеспечение мероприятий по отбору, оценке и подготовке кандидатов (специалистов) осуществляется за счет средств бюджета органа государственной власти, органа местного самоуправления. При этом подготовка проектов бюджета органа власти должна осуществляться с учетом организации отбора, оценки и подготовки

кандидатов (специалистов) на замещение должностей государственной и муниципальной службы.

33. По результатам оценки эффективности реализации данного регламента при необходимости регламент подлежит корректировке не реже одного раза в шесть лет.

Отбор и оценка кандидатов на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных должностей и включение в кадровый резерв исполнительных органов власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций, находящихся в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов и органов местного самоуправления

Кадровая служба органа государственной власти, органа местного самоуправления осуществляет отбор и оценку кандидатов на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных должностей и включение в кадровый резерв исполнительных органов власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций, находящихся в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов и органов местного самоуправления.

Оценка кандидата (специалиста)

Для организации оценки специалиста или кандидата на замещение государственных и муниципальных должностей, вакантных должностей и включение в кадровый резерв исполнительных органов власти, органов местного самоуправления муниципальных образований, организаций, находящихся в ведомственной и отраслевой принадлежности исполнительных органов и органов местного самоуправления, сотрудник кадровой службы организует процедуру экспертной оценки.

Анкета сотрудника

Руководитель подразделения органа государственной власти, органа местного самоуправления на основании Указа Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года поручает сотруднику кадровой службы осуществить организацию оценки традиционных российских духовно-нравственных ценностей государственного служащего, сотрудника подведомственного учреждения органа государственной власти, органа местного самоуправления. Результаты оценки учитываются в реализации государственной кадровой политике, сохранении и укреплении традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Объект оценки:

Каждое качество личности оценивается экспертом по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Оценку данных качеств осуществляет руководитель подразделения, в котором работает специалист или кандидат на испытательном сроке не менее одного месяца (эксперт № 1), работник кадровой службы (эксперт №2), руководитель кадровой службы (эксперт №3), заместитель руководителя организации (эксперт №4), руководитель организации (эксперт №5). Таким образом, специалист или кандидат оценивается группой экспертов, знающих специалиста или кандидата по совместной работе. Полученные данные заносятся экспертами в таблицы №1, 2, 3, 4, 5.

Сотрудник кадровой службы переносит данные в сводную таблицу 6, рассчитывает итоговые показания, отражает их в служебной справке, представленной ниже.

Руководитель кадровой службы или работник кадровой службы в качестве экспертов может привлекать наиболее авторитетных сотрудников организации, знающих специалиста или кандидата по совместной работе.

Каждому эксперту отдельно представляется бланк экспертной оценки, чтобы он не видел оценки других экспертов. После заполнения бланков экспертами специалист кадровой службы производит расчет значений каждого параметра по ниже описанной методике.

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

Фамилия, имя, отчество, должность

Эксперт №1: _____

Фамилия, имя, отчество, должность

Вам предлагается оценить качества личности кандидата (специалиста) по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

Окончание таблицы 1

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

 Фаамилия, имя, отчество, должность

Эксперт №2: _____
 Фаамилия, имя, отчество, должность

Вам предлагается оценить качества личности кандидата (специалиста) по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

Окончание таблицы 2

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

 Фаиилия, ииия, отчество, должность

Эксперт №3: _____
 Фаиилия, ииия, отчество, должность

Вам предлагается оценить качества личности кандидата (специалиста) по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

Окончание таблицы 3

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

 Фаиилия, ииия, отчество, должность

Эксперт №4: _____
 Фаиилия, ииия, отчество, должность

Вам предлагается оценить качества личности кандидата (специалиста) по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

Окончание таблицы 4

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

Фамилия, имя, отчество, должность

Эксперт №5: _____

Фамилия, имя, отчество, должность

Вам предлагается оценить качества личности кандидата (специалиста) по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Экспертная оценка качеств личности кандидата (специалиста)

Фамилия, имя, отчество, должность

Оценка качеств личности кандидата (специалиста) осуществлена экспертами №1, 2, 3, 4, 5 по пятибалльной шкале:

- 1 – качество отсутствует;
- 2 – качество проявляется крайне редко;
- 3 – качество проявляется редко;
- 4 – качество проявляется часто;
- 5 – качество проявляется постоянно.

Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
1. Социально-важные качества личности (СВК)					
1.1. Развитость чувства социальной ответственности					
1.2. Единство слова и дела					
1.3. Принципиальность					
1.4. Общественная активность					
1.5. Участие в защите прав других людей					
1.6. Умение действовать согласованно в коллективе					
1.7. Гражданская смелость					
2. Деловые качества личности (ДК)					
2.1. Компетентность					
2.2. Стремление к профессиональному совершенствованию					
2.3. Педагогическое мастерство					
2.4. Ораторское искусство					
2.5. Организаторские способности					
2.6. Личная организованность					
2.7. Творческие способности					
2.8. Исполнительность					
2.9. Оперативность					
2.10. Самостоятельность					
2.11. Инициативность					
2.12. Трудолюбие					
2.13. Волевые качества					
2.14. Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы					
2.15. Чувство долга и личной ответственности за порученное дело					

Окончание таблицы 6

3. Нравственность личности (НЛ)					
Качества личности кандидата (специалиста)	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	Эксперт №5
3.1. Приоритет духовного над материальным					
3.2. Не вредит себе					
3.3. Не вредит другим					
3.4. Не вредит стране					
3.5. Созидает для себя					
3.6. Созидает для других					
3.7. Созидает для страны					
3.8. Дисциплинированность					
3.9. Честность					
3.10. Совестьливость					
3.11. Общая культура					
3.12. Тактичность					
3.13. Вежливость					
3.14. Коммуникабельность					
3.15. Скромность					
3.16. Чуткость					
3.17. Отзывчивость					
3.18. Доброжелательность					
3.19. Способен привлекать к себе людей					
3.20. Пользуется авторитетом					
3.21. Развитость чувства товарищеской взаимопомощи					
3.22. Адекватно оценивает качества других людей					
3.23. Адекватно оценивает собственные качества личности					

Специалист кадровой службы:

« ___ » _____ 20__ года

Методика расчета значений оцениваемых качеств личности

Порядок обработки результатов экспертной оценки осуществляется по следующим формулам:

Оценка СВК

$$a_1 = (b_1 + b_2 + b_3 + b_4 + b_5) / 5$$

$$a_2 = (b_6 + b_7 + b_8 + b_9 + b_{10}) / 5$$

$$a_3 = (b_{11} + b_{12} + b_{13} + b_{14} + b_{15}) / 5$$

$$a_4 = (b_{16} + b_{17} + b_{18} + b_{19} + b_{20}) / 5$$

$$a_5 = (b_{21} + b_{22} + b_{23} + b_{24} + b_{25}) / 5$$

$$a_6 = (b_{26} + b_{27} + b_{28} + b_{29} + b_{30}) / 5$$

$$a_7 = (b_{31} + b_{32} + b_{33} + b_{34} + b_{35}) / 5$$

где:

a_1 - значение индикатора 1.1 (Развитость чувства социальной ответственности);

a_2 - значение индикатора 1.2 (Единство слова и дела);

a_3 - значение индикатора 1.3 (Принципиальность);

a_4 - значение индикатора 1.4 (Общественная активность);

a_5 - значение индикатора 1.5 (Участие в защите прав других людей);

a_6 - значение индикатора 1.6 (Умение действовать согласованно в коллективе);

a_7 - значение индикатора 1.7 (Гражданская смелость);

b_1 - число оценки индикатора 1.1 экспертом № 1 (от 1 до 5);

b_2 - число оценки индикатора 1.1 экспертом № 2 (от 1 до 5);

b_3 - число оценки индикатора 1.1 экспертом № 3 (от 1 до 5);

b_4 - число оценки индикатора 1.1 экспертом № 4 (от 1 до 5);

b_5 - число оценки индикатора 1.1 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b_6 - число оценки индикатора 1.2 экспертом № 1 (от 1 до 5);

b_7 - число оценки индикатора 1.2 экспертом № 2 (от 1 до 5);

b_8 - число оценки индикатора 1.2 экспертом № 3 (от 1 до 5);

b_9 - число оценки индикатора 1.2 экспертом № 4 (от 1 до 5);

b_{10} - число оценки индикатора 1.2 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b_{11} - число оценки индикатора 1.3 экспертом № 1 (от 1 до 5);

b_{12} - число оценки индикатора 1.3 экспертом № 2 (от 1 до 5);

b_{13} - число оценки индикатора 1.3 экспертом № 3 (от 1 до 5);

b_{14} - число оценки индикатора 1.3 экспертом № 4 (от 1 до 5);

b_{15} - число оценки индикатора 1.3 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b₁₆ – число оценки индикатора 1.4 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 b₁₇ – число оценки индикатора 1.4 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 b₁₈ – число оценки индикатора 1.4 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 b₁₉ – число оценки индикатора 1.4 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 b₂₀ – число оценки индикатора 1.4 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b₂₁ – число оценки индикатора 1.5 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 b₂₂ – число оценки индикатора 1.5 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 b₂₃ – число оценки индикатора 1.5 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 b₂₄ – число оценки индикатора 1.5 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 b₂₅ – число оценки индикатора 1.5 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b₂₆ – число оценки индикатора 1.6 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 b₂₇ – число оценки индикатора 1.6 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 b₂₈ – число оценки индикатора 1.6 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 b₂₉ – число оценки индикатора 1.6 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 b₃₀ – число оценки индикатора 1.6 экспертом № 5 (от 1 до 5);

b₃₁ – число оценки индикатора 1.7 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 b₃₂ – число оценки индикатора 1.7 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 b₃₃ – число оценки индикатора 1.7 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 b₃₄ – число оценки индикатора 1.7 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 b₃₅ – число оценки индикатора 1.7 экспертом № 5 (от 1 до 5);

$$СВК = (a_1 + a_2 + \dots + a_7) / 7$$

где:

СВК – значение параметра «социально-важные качества личности».

Интерпретация:

СВК ≤ 1 – качества отсутствуют;

СВК ≤ 2 – качества развиты неудовлетворительно;

СВК ≤ 3 – качества развиты удовлетворительно;

СВК ≤ 4 – качества развиты хорошо;

СВК ≤ 5 – качества развиты отлично.

Оценка ДК

$$d_1 = (v_1 + v_2 + v_3 + v_4 + v_5) / 5$$

$$d_2 = (v_6 + v_7 + v_8 + v_9 + v_{10}) / 5$$

$$d_3 = (v_{11} + v_{12} + v_{13} + v_{14} + v_{15}) / 5$$

$$d_4 = (v_{16} + v_{17} + v_{18} + v_{19} + v_{20}) / 5$$

$$d_5 = (v_{21} + v_{22} + v_{23} + v_{24} + v_{25}) / 5$$

$$d_6 = (v_{26} + v_{27} + v_{28} + v_{29} + v_{30}) / 5$$

$$d_7 = (v_{31} + v_{32} + v_{33} + v_{34} + v_{35}) / 5$$

$$d_8 = (v_{36} + v_{37} + v_{38} + v_{39} + v_{40}) / 5$$

$$d_9 = (v_{41} + v_{42} + v_{43} + v_{44} + v_{45}) / 5$$

$$d_{10} = (v_{46} + v_{47} + v_{48} + v_{49} + v_{50}) / 5$$

$$d_{11} = (v_{51} + v_{52} + v_{53} + v_{54} + v_{55}) / 5$$

$$d_{12} = (v_{56} + v_{57} + v_{58} + v_{59} + v_{60}) / 5$$

$$d_{13} = (v_{61} + v_{63} + v_{63} + v_{64} + v_{65}) / 5$$

$$d_{14} = (v_{66} + v_{67} + v_{68} + v_{69} + v_{70}) / 5$$

$$d_{15} = (v_{71} + v_{72} + v_{73} + v_{74} + v_{75}) / 5$$

где:

- d_1 - значение индикатора 2.1 (Компетентность);
- d_2 - значение индикатора 2.2 (Стремление к профессиональному совершенствованию);
- d_3 - значение индикатора 2.3 (Педагогическое мастерство);
- d_4 - значение индикатора 2.4 (Ораторское искусство);
- d_5 - значение индикатора 2.5 (Организаторские способности);
- d_6 - значение индикатора 2.6 (Личная организованность);
- d_7 - значение индикатора 2.7 (Творческие способности);
- d_8 - значение индикатора 2.8 (Исполнительность);
- d_9 - значение индикатора 2.9 (Оперативность);
- d_{10} - значение индикатора 2.10 (Самостоятельность);
- d_{11} - значение индикатора 2.11 (Инициативность);
- d_{12} - значение индикатора 2.12 (Трудолюбие);
- d_{13} - значение индикатора 2.13 (Волевые качества);
- d_{14} - значение индикатора 2.14 (Способность преодолевать тяготы и невзгоды службы);
- d_{15} - значение индикатора 2.15 (Чувство долга и личной ответственности за порученное дело);

- v_1 - число оценки индикатора 2.1 экспертом № 1 (от 1 до 5);
- v_2 - число оценки индикатора 2.1 экспертом № 2 (от 1 до 5);
- v_3 - число оценки индикатора 2.1 экспертом № 3 (от 1 до 5);
- v_4 - число оценки индикатора 2.1 экспертом № 4 (от 1 до 5);
- v_5 - число оценки индикатора 2.1 экспертом № 5 (от 1 до 5);

$$\text{ДК} = (d_1 + d_2 + \dots + d_{15}) / 15$$

где:

ДК – значение параметра «деловые качества».

Интерпретация:

ДК ≤ 1 – качества отсутствуют;

ДК ≤ 2 – качества развиты неудовлетворительно;

ДК ≤ 3 – качества развиты удовлетворительно;

ДК ≤ 4 – качества развиты хорошо;

ДК ≤ 5 – качества развиты отлично.

Оценка НЛ

$$n_1 = (c_1 + c_2 + c_3 + c_4 + c_5) / 5$$

$$n_2 = (c_6 + c_7 + c_8 + c_9 + c_{10}) / 5$$

$$n_3 = (c_{11} + c_{12} + c_{13} + c_{14} + c_{15}) / 5$$

$$n_4 = (c_{16} + c_{17} + c_{18} + c_{19} + c_{20}) / 5$$

$$n_5 = (c_{21} + c_{22} + c_{23} + c_{24} + c_{25}) / 5$$

$$n_6 = (c_{26} + c_{27} + c_{28} + c_{29} + c_{30}) / 5$$

$$n_7 = (c_{31} + c_{32} + c_{33} + c_{34} + c_{35}) / 5$$

$$n_8 = (c_{36} + c_{37} + c_{38} + c_{39} + c_{40}) / 5$$

$$n_9 = (c_{41} + c_{42} + c_{43} + c_{44} + c_{45}) / 5$$

$$n_{10} = (c_{46} + c_{47} + c_{48} + c_{49} + c_{50}) / 5$$

$$n_{11} = (c_{51} + c_{52} + c_{53} + c_{54} + c_{55}) / 5$$

$$n_{12} = (c_{56} + c_{57} + c_{58} + c_{59} + c_{60}) / 5$$

$$n_{13} = (c_{61} + c_{62} + c_{63} + c_{64} + c_{65}) / 5$$

$$n_{14} = (c_{66} + c_{67} + c_{68} + c_{69} + c_{70}) / 5$$

$$n_{15} = (c_{71} + c_{72} + c_{73} + c_{74} + c_{75}) / 5$$

$$n_{16} = (c_{76} + c_{77} + c_{78} + c_{79} + c_{80}) / 5$$

$$n_{17} = (c_{81} + c_{82} + c_{83} + c_{84} + c_{85}) / 5$$

$$n_{18} = (c_{86} + c_{87} + c_{88} + c_{89} + c_{90}) / 5$$

$$n_{19} = (c_{91} + c_{92} + c_{93} + c_{94} + c_{95}) / 5$$

$$n_{20} = (c_{96} + c_{97} + c_{98} + c_{99} + c_{100}) / 5$$

$$n_{21} = (c_{101} + c_{102} + c_{103} + c_{104} + c_{105}) / 5$$

$$n_{22} = (c_{106} + c_{107} + c_{108} + c_{109} + c_{110}) / 5$$

$$n_{23} = (c_{111} + c_{112} + c_{113} + c_{114} + c_{115}) / 5$$

где:

n₁ - значение индикатора 3.1 (Приоритет духовного над материальным);

n₂ - значение индикатора 3.2 (Не вредит себе);

n₃ - значение индикатора 3.3 (Не вредит другим);

- p4 - значение индикатора 3.4 (Не вредит стране);
- p5 - значение индикатора 3.5 (Созидает для себя);
- p6 - значение индикатора 3.6 (Созидает для других);
- p7 - значение индикатора 3.7 (Созидает для страны);
- p8 - значение индикатора 3.8 (Дисциплинированность);
- p9 - значение индикатора 3.9 (Честность);
- p10 - значение индикатора 3.10 (Совестливость);
- p11 - значение индикатора 3.11 (Общая культура);
- p19 - значение индикатора 3.12 (Тактичность);
- p13 - значение индикатора 3.13 (Вежливость);
- p14 - значение индикатора 3.14 (Коммуникабельность);
- p15 - значение индикатора 3.15 (Скромность);
- p16 - значение индикатора 3.16 (Чуткость);
- p17 - значение индикатора 3.17 (Отзывчивость);
- p18 - значение индикатора 3.18 (Доброжелательность);
- p19 - значение индикатора 3.19 (Способен привлекать к себе людей);
- p20 - значение индикатора 3.20 (Пользуется авторитетом);
- p21 - значение индикатора 3.21 (Развитость чувства товарищеской взаимопомощи);
- p22 - значение индикатора 3.22 (Адекватно оценивает качества других людей);
- p23 - значение индикатора 3.23 (Адекватно оценивает собственные качества личности);

- c1 - число оценки индикатора 3.1 экспертом № 1 (от 1 до 5);
- c2 - число оценки индикатора 3.1 экспертом № 2 (от 1 до 5);
- c3 - число оценки индикатора 3.1 экспертом № 3 (от 1 до 5);
- c4 - число оценки индикатора 3.1 экспертом № 4 (от 1 до 5);
- c5 - число оценки индикатора 3.1 экспертом № 5 (от 1 до 5);

- c6 - число оценки индикатора 3.2 экспертом № 1 (от 1 до 5);
- c7 - число оценки индикатора 3.2 экспертом № 2 (от 1 до 5);
- c8 - число оценки индикатора 3.2 экспертом № 3 (от 1 до 5);
- c9 - число оценки индикатора 3.2 экспертом № 4 (от 1 до 5);
- c10 - число оценки индикатора 3.2 экспертом № 5 (от 1 до 5);

- c11 - число оценки индикатора 3.3 экспертом № 1 (от 1 до 5);
- c12 - число оценки индикатора 3.3 экспертом № 2 (от 1 до 5);
- c13 - число оценки индикатора 3.3 экспертом № 3 (от 1 до 5);
- c14 - число оценки индикатора 3.3 экспертом № 4 (от 1 до 5);
- c15 - число оценки индикатора 3.3 экспертом № 5 (от 1 до 5);

- c16 - число оценки индикатора 3.4 экспертом № 1 (от 1 до 5);
- c17 - число оценки индикатора 3.4 экспертом № 2 (от 1 до 5);

с₉₁ – число оценки индикатора 3.19 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 с₉₂ – число оценки индикатора 3.19 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 с₉₃ – число оценки индикатора 3.19 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 с₉₄ – число оценки индикатора 3.19 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 с₉₅ – число оценки индикатора 3.19 экспертом № 5 (от 1 до 5);

с₉₆ – число оценки индикатора 3.20 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 с₉₇ – число оценки индикатора 3.20 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 с₉₈ – число оценки индикатора 3.20 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 с₉₉ – число оценки индикатора 3.20 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 с₁₀₀ – число оценки индикатора 3.20 экспертом № 5 (от 1 до 5);

с₁₀₁ – число оценки индикатора 3.21 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 с₁₀₂ – число оценки индикатора 3.21 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 с₁₀₃ – число оценки индикатора 3.21 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 с₁₀₄ – число оценки индикатора 3.21 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 с₁₀₅ – число оценки индикатора 3.21 экспертом № 5 (от 1 до 5);

с₁₀₆ – число оценки индикатора 3.22 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 с₁₀₇ – число оценки индикатора 3.22 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 с₁₀₈ – число оценки индикатора 3.22 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 с₁₀₉ – число оценки индикатора 3.22 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 с₁₁₀ – число оценки индикатора 3.22 экспертом № 5 (от 1 до 5);

с₁₁₁ – число оценки индикатора 3.23 экспертом № 1 (от 1 до 5);
 с₁₁₂ – число оценки индикатора 3.23 экспертом № 2 (от 1 до 5);
 с₁₁₃ – число оценки индикатора 3.23 экспертом № 3 (от 1 до 5);
 с₁₁₄ – число оценки индикатора 3.23 экспертом № 4 (от 1 до 5);
 с₁₁₅ – число оценки индикатора 3.23 экспертом № 5 (от 1 до 5);

$$НЛ = (n_1 + n_2 + \dots + n_{23}) / 23$$

где:

НЛ – значение параметра «нравственность личности».

Интерпретация:

ДК ≤ 1 – качество отсутствует;

ДК ≤ 2 – качество развито неудовлетворительно;

ДК ≤ 3 – качество развито удовлетворительно;

ДК ≤ 4 – качество развито хорошо;

ДК ≤ 5 – качество развито отлично.

После расчетов значений СВК, ДК, НЛ сотрудник кадровой службы оформляет служебную справку, прикладывает ее к заявлению об оценке личности кандидата (специалиста).

Форма справки:

*Руководителю органа государственной власти
(органа местного самоуправления)*

Служебная справка

*Результаты групповой экспертной оценки личности кандидата
(специалиста):*

СВК =

ДК =

НЛ =

Дата экспертизы:

Количество экспертов:

Сотрудник кадровой службы

«___» _____ 20__24 года

Решение руководителя органа государственной власти

Руководитель органа государственной власти в течение двух рабочих дней изучает полученные на кандидата (специалиста) документы и принимает одно из следующих решений:

1. Отказать специалисту (кандидату) в дальнейшей государственной службе из-за низких значений оцениваемых параметров, указанных в служебной справке:

$СВК \leq 3;$

$ДК \leq 3;$

$НЛ \leq 3.$

2. Принять к производству оценку кандидата (специалиста), сохранить данного кандидата (специалиста) на государственной службе.

Аналогичные решения может принимать руководитель органа местного самоуправления по результатам экспертной оценки муниципального служащего.

Выводы

1. Президент Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами определяет основные направления внутренней и внешней политики государства. Президент Российской Федерации издает указы и распоряжения. Указы и распоряжения Президента Российской Федерации обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации.

2. Традиционные ценности - это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России. Основная традиционная ценность - приоритет духовного над материальным. Духовность возникает, когда человек трудится на благо других граждан, то есть созидает.

Нравственность – это общее выражение свойств человека, которые выполняют функцию этического регулирования отношений между членами общества. Это особый настрой мышления и поведения, позволяющий не причинять вред себе, окружающим, среде обитания.

Нравственное воспитание и обучение каждого гражданина обеспечивает безопасность общества и государства.

Нравственный принцип – не вредить себе, окружающим, среде обитания. Реализуется в нравственном правиле III-C: не вреди себе (C1), соседям (C2), среде (C3) ни мыслью, ни словом, ни делом; создай для себя, соседей, среды мыслью, словом и делом.

Вред – ощущаемое или подлинно переживаемое человеком нарушение его жизнедеятельности. Угроза – потенциальный вред жизнедеятельности человека.

Способность к распознаванию вреда и угроз граждан формируется в процессе обучения и воспитания.

3. Внутренняя политика – это вид профессиональной деятельности руководителей и служащих органов публичной власти, направленных на обеспечение исполнения указов и распоряжений Президента Российской Федерации на всей территории Российской Федерации.

Руководители и служащие органов публичной власти по внутренней политике:

- 1) осуществляют изучение указов и распоряжений Президента России;
- 2) разрабатывают под эти распоряжения подзаконные акты и распоряжения, обеспечивают их принятие и исполнение;
- 3) создают методическое обеспечение исполнения этих актов и распоряжений, доводят его до всех исполнителей;
- 4) осуществляют методическую подготовку исполнителей подзаконных актов и распоряжений;
- 5) контролируют исполнение подзаконных актов и распоряжений исполнителями;

б) подводят итоги реализации внутренней политики во всех органах публичной власти, координируют деятельность всех органов публичной власти по исполнению внутренней политики;

7) разъясняют руководителям и служащим органов публичной власти, работникам подведомственных организаций, гражданам смысл и значение указов и распоряжений Президента России, подзаконных актов и распоряжений по реализации внутренней политики, осуществляемой Президентом Российской Федерации.

Органы внутренней политики пресекают причинение вреда и создание угроз гражданам со стороны руководителей и служащих всех органов публичной власти в целях сохранения доверия к государству со стороны общества. Власть и деньги целенаправленно используются как инструменты созидания для граждан, что обеспечивает единство граждан, общества и государства, защищает основы конституционного строя, нравственности, здоровье, права и законные интересы других лиц, обеспечивает оборону страны и безопасность государства.

4. Основное профессионально-важное качество руководителей и служащих органов публичной власти по внутренней политике – чувство долга и личной ответственности за порученное дело.

Выявляется путем анализа групповых и коллективных, а также массовых оценок этого качества у конкретного служащего или кандидата на службу путем прямого опроса сослуживцев и граждан по бинарной шкале: оцените, есть ли у данного служащего чувство долга и личной ответственности за порученное дело? Варианты ответа: есть или нет.

Формируется путем воспитания и обучения.

5. Основное социально-важное качество руководителей и служащих органов публичной власти по внутренней политике – приоритет духовного над материальным.

Выявляется путем анализа групповых и коллективных, а также массовых оценок этого качества у конкретного служащего или кандидата на службу путем прямого опроса сослуживцев и граждан по бинарной шкале: оцените наличие у данного служащего приоритета духовного над материальным, то есть он не вредит вам и созидает для вас? Варианты ответа: есть или нет.

Формируется путем воспитания и обучения.

6. Основной метод государственного управления и осуществления внутренней политики – **дискурсивно-оценочный метод**, который заключается в привлечении экспертов, специалистов и граждан к групповой экспертной и массовой нравственной оценке управленческих решений всех органов публичной власти, а также контролю их исполнения и подведения итогов, коррекции новых решений.

7. Практическая реализация государственными и муниципальными служащими государственной политики сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей возможна, если

использовать в системе органов государственной и муниципальной власти методику оценки традиционных ценностей государственных и муниципальных служащих.

Без оценки нет ценностей. Они возникают, существуют, развиваются, когда становятся объектом групповой и коллективной оценки. Через оценку ценностей становится возможным осуществлять коррекцию поведения государственных и муниципальных служащих, придавая этому поведению нравственное координирующее начало. Так руководитель органа государственной власти, органа местного самоуправления добивается практического исполнения требований, определенных Указом Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года.

Литература

Конституция Российской Федерации. – М., 2020.

Типовые управленческие акты по реализации Указа Президента Российской Федерации № 809 от 09 ноября 2022 года: методические рекомендации для составления плана мероприятий государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей в субъекте Российской Федерации. – Санкт-Петербург, Научный консорциум высоких гуманитарных и социальных технологий, 2023. – 152 с.

Указ Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года «Об Основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы».

Указ Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 года № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики».

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» от 2 июля 2021 года № 400.

Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2020 года № 344 «Об утверждении Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года».

Указ Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 года № 646 «Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации».

Указ Президента Российской Федерации от 8 ноября 2021 года № 633 «Об утверждении Основ государственной политики в сфере стратегического планирования в Российской Федерации».

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

Чигирев В.А., Селегень В.П., Крюков М.П. Теоретические основы и методы совершенствования управления подготовкой военных специалистов. Концепция локальной системы непрерывной подготовки кадров / Под редакцией А.И. Захаров и В.А. Чигирева. – Министерство обороны СССР, 1990.- 863 с.

Чебаков В.П., Чередников В.Е., Чигирев В.А. Автоматизация управления подготовкой военных специалистов / Под редакцией А.И. Захарова и В.А. Чигирева. – Санкт-Петербург, Военный инженерно-космический институт имени А.Ф. Можайского, 1992. – 181 с.

Юнацкевич П.И. Новая специальность: внутренняя политика. Санкт-Петербург, Научный консорциум высоких гуманитарных и социальных технологий, 2023. – 21 с.

Юнацкевич П.И. История разработки и применения дискурсивно-оценочного метода в СССР / Серия книг: Теория и методика профессионального обучения и воспитания взрослых. - Санкт-Петербург, Научный консорциум высоких гуманитарных и социальных технологий, 2022 – 61 с.