

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Об основах государственной кадровой политики Российской Федерации

В соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2010 г. № 390-ФЗ «О безопасности» и № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28 июня 2014 г. постановляю:

1. Утвердить основы государственной кадровой политики Российской Федерации.
2. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Президент Российской Федерации

В.В. Путин

Москва, Кремль

___ 2025 года

№ ____

УТВЕРЖДЕНО
Указом Президента
Российской Федерации
от ____ _____ 2025 г. № ____

ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

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

2. Деятельность публично-правовых образований, организаций и лиц, способствующая распространению деструктивной идеологии, представляет объективную угрозу национальным интересам Российской Федерации.

Распространение деструктивной идеологии влечет за собой следующие риски:

а – создание условий для саморазрушения власти и общества, развал государственного управления, ослабление семейных, дружеских и иных социальных связей;

б – усиление материального, образовательного и культурного расслоения общества, снижение роли социального партнерства, обесценивание идей созидательного труда и взаимопомощи;

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

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

д – формирование общества, пренебрегающего духовно-нравственными ценностями;

е – искажение исторической правды, разрушение исторической памяти;

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

ж – подрыв доверия к институтам государства, дискредитация идеи служения Отечеству, формирование негативного отношения к воинской службе и государственной службе в целом;

з – корыстная мотивация пребывания лиц на должностях государственной службы и торговля государственными функциями и должностными обязанностями.

Деструктивная идеология в форме приоритета материальных ценностей над духовными пронизала все слои общества и государственного управления. Будучи проводниками деструктивной идеологии, многие руководители предприятий и акционерных обществ стали сознательно наносить ущерб предприятию при исполнении своих обязанностей. Многие сторонники деструктивной идеологии стали сознательно ухудшать работу своих предприятий, проявлять систематическую безнравственность.

3. 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.

4. Воспитание нравственной личности гражданина Российской Федерации обеспечит оборону страны и безопасность государства, формирование справедливого общества и процветание России. Для этого необходима реализация государственной кадровой политики, направленной на воспитание, обучение и использование нравственных специалистов по всем направлениям специальностей и по должностям в органах государственной власти, государственных корпорациях иных организациях с государственным участием.

5. Государственная кадровая политика направлена на организацию подготовки и профессионального использования специалистов, нравственные идеалы, знания и умения которых позволяют осуществить нейтрализацию внешних и внутренних угроз и создать условия для достижения национальных целей развития.

6. Настоящие Основы являются базовым документом стратегического планирования, определяющим национальные интересы и стратегические национальные приоритеты Российской Федерации, цели и задачи государственной кадровой политики для подготовки и профессионального использования специалистов, нравственные идеалы, знания и умения

которых позволяют обеспечить национальную безопасность и устойчивое развитие Российской Федерации на долгосрочную перспективу.

7. Правовую основу государственной кадровой политики составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы от 28 декабря 2010 г. № 390-ФЗ «О безопасности» и № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28 июня 2014 г., другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, в том числе Указ Президента Российской Федерации № 400 от 21 июля 2021 года, Указ Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года, Международная классификация болезней 10-го пересмотра (МКБ-10).

8. В настоящих Основах используются следующие основные понятия:

а – кадровое обеспечение национальной безопасности Российской Федерации — это процесс подготовки и профессионального использования специалистов, обладающих нравственными идеалами, знаниями и умениями, позволяющими:

защитить Российскую Федерацию от внешних и внутренних угроз;

реализовать конституционные права и свободы граждан;

создать достойные качество и уровень их жизни, гражданский мир и согласие в стране;

сохранить суверенитет Российской Федерации, её независимость и государственную целостность;

обеспечить социально-экономическое развитие страны;

б – нравственные идеалы специалистов — это объективно-значимые духовные потребности личности в служении обществу и государству, приоритет духовного над материальным;

в – подготовка специалистов — это процесс воспитания и профессионального обучения граждан, направленный на их подготовку к активной защите основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц; обеспечение обороны страны и безопасности государства; социально-экономическое развитие Российской Федерации;

г – профессиональное использование специалистов — это процесс назначения, становления и применения специалистов в интересах обеспечения национальной безопасности и социально-экономического развития Российской Федерации;

д – содержание подготовки специалистов — это процесс изучения профессиональной деятельности, её моделирование и отражение в содержании обучения и воспитания кадров. Процесс направлен на обеспечение готовности и способности противодействовать вызовам и

угрозам национальной безопасности, осуществлять эффективную социально-экономическую деятельность;

е – приоритет духовного над материальным — это процесс созидательного труда человека;

ё – созидание — это общественно-полезная деятельность, в ходе которой человек отдает другим больше, чем получает взамен;

ж – нравственность — это безвредное и созидательное поведение человека по отношению к самому себе и другим людям;

з – безнравственность — это деяние, в результате которого гражданину причинен вред;

и – система обеспечения государственной кадровой политики — это совокупность сил и средств, а также мер правового, организационного, экономического, финансового, социального и научно-технического характера, направленных на реализацию государственной кадровой политики;

к – дискурсивно-оценочный метод — это способ организации подготовки и профессионального использования специалистов посредством групповой экспертной и массовой оценки их соответствия занимаемой должности (оценки профессионального соответствия);

л – коллектив — это 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, где 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;

взаимодействием членов коллектива друг с другом и совместным созиданием, обеспечивающим им сохранность своего психического и соматического здоровья;

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

совместным обсуждением и принятием управленческих решений;

м – деструктивные идеологические воздействия — это насаждение чуждых российскому народу и разрушительных для российского общества идей и ценностей. Деструктивная идеология включает в себя 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 и приоритета материального над духовным, публичное безнравственное поведение представителя государственной власти.

н – безнравственное распределение бюджетных средств — это распределение, при котором распределители бюджетных средств исходят из корыстных мотивов и осуществляют присвоение этих средств (частично или в полном объеме), что наносит ущерб национальной безопасности;

о – профанация научных исследований – это искажение целей, задач и результатов научного исследования, научной опытно-конструкторской работы в силу корыстного умысла или профессиональной непригодности, что создаёт угрозу обороне страны и национальной безопасности;

п – профанация подготовки специалистов – это искажение целей, задач и результатов обучения и воспитания кадров в силу корыстного умысла или профессиональной непригодности, что создаёт угрозу обороне страны и национальной безопасности;

р – профанация профессионального использования специалистов — это распределение и назначение специалистов на иные специальности, а равно занятие иной деятельностью после выпуска специалиста из образовательного учреждения в силу корыстного умысла или профессиональной непригодности руководителей профессиональных организаций и образовательных учреждений, что создает угрозу обороне страны и национальной безопасности;

с – профанация государственного управления — это неэффективное управление, которое приводит к нарушению прав и свобод человека, ухудшению благосостояния граждан, неоправданным жертвам и потерям среди личного состава, неэффективной обороне и национальной безопасности в силу корыстного умысла или профессиональной непригодности, создающей угрозу национальной безопасности и обороне страны;

т – социопатия — это общественно-опасное заболевание, сопровождаемое утратой совести и чувства сопереживания другим людям;

у – обратная социальная связь — это информация, которую генерирует наиболее образованная и просвещенная часть общества, анализирующая последствия политических и экономических решений; в этой информации находятся сигналы об актуальных вызовах и угрозах, которые возникают при принятии тех или иных значимых решений;

ф – социальная фильтрация — это процедура групповой, коллективной и массовой оценки нравственности и профессионального соответствия кадров. Социальная фильтрация направлена на обеспечение устойчивости и надежности системы государственного управления, её оценки служат обоснованием адекватных кадровых решений.

9. Государственная кадровая политика направлена на защиту граждан, организаций от корыстных мотивов и устремлений лиц, осуществляющих исполнение (некачественное исполнение, равнозначное неисполнению) должностных обязанностей государственной и муниципальной службы, управления организацией.

10. Государственная кадровая политика реализуется в области государственного управления, образования, воспитания и работы с молодежью, культуры, науки, межнациональных и межрелигиозных отношений, средств массовой информации и массовых коммуникаций, международного сотрудничества. В реализации такой государственной политики участвуют федеральные органы исполнительной власти, ответственные за вопросы обороны, безопасности государства, внутренних дел, общественной безопасности, образования, науки, культуры. И в ней же участвуют иные органы публичной власти в пределах своих полномочий на коллегиальной основе путем формирования и обеспечения деятельности коллективов.

11. Коллективы в Российской Федерации находятся под защитой государства, исходя из необходимости сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей у членов коллектива. При этом главное внимание уделяется построению 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. Считается недопустимым произвольное вмешательство кого-либо в дела коллектива; наоборот, обеспечивается беспрепятственное осуществление членами коллектива своих прав и возможности их судебной защиты.

12. Коллективы (учебные, трудовые, служебные, профессиональные, управленческие, деловые и другие) формируются руководителями органов государственной власти во всех сферах жизнедеятельности общества и государства.

13. 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. Соблюдается приоритет нравственного воспитания и самовоспитания членов коллектива, забота об их благосостоянии и профессиональном развитии, обеспечение приоритетной защиты прав и интересов молодых и опытных членов коллектива, ветеранов труда и службы.

14. 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.

15. В коллективах осуществляется профилактика и пресечение распространения деструктивной идеологии.

Признаки деструктивной идеологии:

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

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

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

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

д – формирование общества, пренебрегающего духовно-нравственными ценностями;

е – искажение исторической правды, разрушение исторической памяти;

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

ж – 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.

16. В учебных и профессиональных коллективах 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 с их коллективами и органами самоуправления коллективов – это:

а – 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;

б – чувство долга и личной ответственности за порученное дело;

в – 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;

г – приоритет духовного над материальным, выражаемый в преобладании нравственных идей в регулировании поведения человека над материальным стимулированием этого поведения;

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

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

ё – созидательный труд – деятельность человека, в ходе которой создаются материальные и нематериальные блага для других людей. Даёт положительные обратные связи при потреблении создаваемых благ;

ж – честь – обладание человеком ряда 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;

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

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

18. 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.

19. Государственную систему подготовки кадров образуют кадровые государственные органы власти, органы управления образованием, подведомственные образовательные учреждения, 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 подготовки кадров осуществляется в форме прямого постоянного дискурсивно-оценочного взаимодействия, направленного на принятие и контроль исполнения управленческих решений.

20. Подготовка кадров и их воспитание должны осуществляться в коллективе и через коллектив.

21. Государственная система подготовки кадров в целях реализации государственной кадровой политики должна осуществлять следующие функции в учреждениях профессионального образования:

а – учёт 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;

б – составление расписаний учебных занятий до графика понедельного прохождения учебных дисциплин;

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

г – контроль посещаемости учебных занятий, анализ отзывов учащихся от учебного процесса;

д – контроль и анализ выполнения учебных планов образовательных учреждений и их выпускающих кафедр;

е – контроль и анализ выполнения обучаемыми учебного плана, ликвидация задолженности;

ё – индивидуальное планирование, учет, подведение итогов и анализ деятельности учителей, профессорско-преподавательского состава;

ж – анализ качества преподавания по оценкам обучаемых;

з – аттестование, подведение итогов контрольного оценивания знаний обучаемых в течение четверти, семестра;

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

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

л – 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;

м – профессиография как изучение профессиональной деятельности, моделирование деятельности специалиста, разработка квалификационных характеристик;

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

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

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

р – 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;

с – организация взаимодействия учебной организации и той профессиональной организации, за которой закрепляется будущий выпускник; обеспечение работой по специальности каждого выпускника для исключения непрофильной занятости граждан;

т – учёт и анализ отзывов из профессиональных организаций о работе выпускников образовательных учреждений для последующей коррекции содержания обучения и воспитания специалистов в образовательных учреждениях;

у – 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;

ф – обеспечение профессионального становления специалиста, осуществление мероприятий доподготовки специалиста на первичной должности от 2 до 5 лет, принятие мер по сохранению специалиста, по его

мотивации на повышение квалификации по специальности и по дальнейшему карьерному росту в избранной профессиональной сфере;

х – укрепление психического и соматического здоровья специалиста путём формирования в профессиональных коллективах нравственной атмосферы, укрепляющей указанные формы здоровья и снижающей уровень стресса от профессионального взаимодействия с коллегами по работе.

22. Кадровое обеспечение национальной безопасности осуществляется путем целенаправленной подготовки и профессионального использования знающих и умеющих специалистов, готовых и способных решать задачи, поставленные перед ними Президентом и правительством России.

23. Инструменты реализации государственной кадровой политики:

а – совершенствование нормативно-правовой базы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

б – разработка органами публичной власти документов стратегического планирования с учетом целей и задач государственной кадровой политики;

в – разработка органами публичной власти планов мероприятий по реализации настоящих Основ;

г – оценка проектов (в том числе информационных и иных материалов), программ и мероприятий на предмет соответствия кадровой политике при решении вопроса о целесообразности их государственной поддержки;

д – мониторинг достижения целей государственной кадровой политики, в том числе мониторинг выполнения планов мероприятий по реализации настоящих Основ;

е – осуществление органами публичной власти контроля за соответствием мероприятий, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, целям и задачам государственной кадровой политики;

ё – привлечение специалистов и экспертов к участию в реализации государственной кадровой политики в качестве наставников государственных и муниципальных служащих, почетных членов профессиональных и управленческих коллективов;

ж – проведение исследований по вопросам, связанным с реализацией государственной кадровой политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, включая оценку эффективности реализации соответствующих программ и проектов, деятельности должностных лиц;

з – разработка методических рекомендаций по реализации государственной кадровой политики;

и – взаимодействие органов публичной власти со средствами массовой информации и массовых коммуникаций в целях популяризации опыта коллективного управленческого, учебного и профессионального труда. Такое взаимодействие является информационным инструментом реализации государственной кадровой политики;

к – мониторинг достижения целей государственной кадровой политики осуществляется на основе сбора и анализа данных об отношениях членов коллективов.

24. Государственное управление системой подготовки специалистов основано на исследовании и моделировании деятельности и личности:

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

б – 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. Всё это разрабатывается по материалам, полученным в профессиональных организациях и является основной для управления подготовкой, формирования требуемых знаний, умений и других профессионально-важных качеств обучаемых.

Данные 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.

25. Для повышения качества образования в стране осуществляется переход от тестовых моделей текущего и итогового контроля, аттестации и признания уровня квалификации к дискурсивно-оценочной модели.

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 следует 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, с

формированием чувства взаимопомощи и поддержки, опоры на коллектив. Так восстанавливаются коллективные основы жизнедеятельности общества и государства, что является фундаментом национальной безопасности, основой боеготовности и боеспособности граждан защищать Отечество с оружием в руках.

26. Подготовка научных кадров высшей квалификации осуществляется в процессе решения актуальных задач для уровня кандидата наук и проблемы на уровне доктора наук. Решение об оценке уровня квалификации принимает диссертационный совет, который формируется из специалистов высшей квалификации и экспертов в научных и образовательных учреждениях решением коллективного органа самоуправления организации о создании профильного диссертационного совета по направлению деятельности организации. Диссертационные советы осуществляют подготовку кадров высшей квалификации для обеспечения страны нравственными и грамотными научно-педагогическими кадрами, несут ответственность за качество подготовки специалистов высшей квалификации.

27. Процесс подготовки кадров высшей квалификации (кандидатов и докторов наук, доцентов и профессоров) носит общественно-государственный характер. Диссертационные советы действуют как самоуправляемые научно-педагогические коллективы, осуществляющие подготовку кадров высшей квалификации. Темы квалификационных работ и требования к ним, порядок защиты работы и критерии работы как завершеного квалификационного труда, определяются диссертационным советом. Решение о присуждении искомой степени или дальнейшей доработки с учетом полученных замечаний принимается диссертационным советом путем открытого голосования простым большинством. Защита носит открытый и публичный характер, квалификационная работа может обсуждаться, и совершенствоваться после защиты диссертации. Все квалификационные работы осуществляются как несекретные работы для обеспечения доступности широкого научно-общественного обсуждения.

28. Соискатели ученой степени кандидата или доктора наук публикуют результаты своих исследований доступными способами, позволяющими охватить широкий круг общественности, подкрепляют свои исследования отзывами и актами о внедрении в профессиональных организациях. Публикации в журналах, входящих в различные перечни, а также размещение результатов исследований в информационных системах цитирования носят добровольный и необязательный характер.

После защиты квалификационной работы решение диссертационного совета направляется в уведомительном порядке в министерство науки и

высшего образования Российской Федерации для учета кадров высшей квалификации и планирования их профессионального использования.

29. Критерием оценки квалификации является решённая актуальная задача для уровня кандидата наук или проблема на уровне доктора наук, подтвержденные экспериментальным путем. Необходимо также практическое внедрение результатов исследования в деятельность других организаций.

Критерием оценки квалификации доцента является подготовка и практическое использование учебника, учебно-методического пособия, методических рекомендаций по специальности.

Критерием оценки квалификации профессора является подготовка двух кандидатов наук для профессора по кафедре и пяти кандидатов наук для профессора по специальности.

30. Публикации результатов исследований должны осуществляться доступными и бесплатными инструментами, которыми располагают исследователи (публикации на информационных ресурсах, электронные издания, издания типографским способом). Задача публикаций результатов исследований – охватить профессиональную аудиторию, квалифицированное сообщество как России, так и других государств мира, получить обратные связи и учесть их в своей дальнейшей работе.

31. Профессорско-преподавательский состав подтверждает свою квалификацию путём участия в исследованиях, публикациями полученных результатов доступными средствами и инструментами на бесплатной основе, выступлениями и докладами на конференциях, конгрессах и форумах. Критерием оценки соответствия квалификации кандидата наук, доктора наук, доцента, профессора является общественное обсуждение и практическое использование их разработок, подтвержденные актами о внедрении или практическом использовании результатов научной работы авторов.

32. 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 собственной жизнедеятельности.

33. Национальный 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. Ученика нужно учить обсуждать, оценивать и исполнять административные и социально-

экономические решения с нравственных позиций. Также каждому ученику важно прививать административные умения ставить задачи и добиваться их точного и своевременно исполнения.

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

а – автор учебника – педагог-исследователь, который делится 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;

б – 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 приоритет созидательной деятельности человека для других людей;

в – 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;

г – 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;

д – 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 учебников нового поколения позволят осуществить социально-экономическое развитие страны и решить основную проблему нашего общества – проблему неравенства и дефицита справедливости.

35. В интересах национальной безопасности и социально-экономического развития страны управленческие кадры обучают обсуждению принимаемых решений с группами экспертов и массами граждан, использовать в качестве инструмента управления социальные фильтры.

Социальный фильтр создается путем внедрения в системе государственного управления и государственных корпорациях дискурсивно-оценочных сетей, доступ к которым ранжирован в зависимости от уровня руководителя. В данных сетях каждый пользователь оценивает уровень профессионального соответствия своих коллег и руководства. Полученные данные используются для пролонгированного социального отбора управленческих кадров и исполнителей.

Измерение социально-важных качеств личности осуществляется посредством вынесения экспертной и массовой этической оценки, а также посредством дискурса – открытого публичного обсуждения.

При выявлении корыстных мотивов в деятельности специалиста государственной и муниципальной службы осуществляется досрочное расторжение трудового контракта.

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

36. Оценка качества подготовки выпускников, даваемая по месту их профессиональной деятельности, является одним из важнейших и общепризнанных критериев эффективности работы государственной системы подготовки кадров. Такая оценка дается в отзывах, которые составляются на каждого выпускника через год после окончания им образовательного учреждения, и выдаются в адрес руководителя этого учреждения. В государственной системе подготовки кадров должно быть организовано тщательное изучение отзывов с анализом причин отмечаемых недостатков, на основании которых должны вырабатываться меры по коррекции учебно-воспитательного процесса.

37. Подготовка кадров и их профессиональное использование является неразрывным процессом, в котором основную роль играет профессиональное становление специалиста на первичной должности. Этот процесс должен находиться под пристальным вниманием государственной системы подготовки кадров. Становление специалиста по эксплуатационной специальности занимает не менее 2 лет. Специалисту-разработчику необходимо 5 лет для становления. Недопустимо распределение выпускников не по специальности.

За организацию становления специалиста отвечают профессиональная организация и выпускающее подразделение образовательного учреждения (кафедра института, университета, академии). Их совместные усилия

направлены на обеспечение занятости в работе по специальности, а также на доподготовку по специальности, организуемую мастерами и высококлассными специалистами профессиональной организации.

38. Основу государственной кадровой политики составляет процесс подготовки и профессионального использования специалистов. Реализация государственной кадровой политики относится к компетенции государственных органов власти, в подчинении которых находятся кадровые службы, научные и образовательные учреждения, учебно-производственные организации. Эта политика реализуется через изменение внешних условий функционирования и структуры кадровых служб, научных и образовательных учреждений, учебно-производственных организаций — путем установления организационно-штатной структуры, определения перечня специальностей подготовки, паспортов специальностей, формирования учебных программ и комплексов, финансирования, строительства объектов недвижимости и так далее.

Органы государственной власти задают идеальную модель подготовки и профессионального использования специалистов. Научные, образовательные и профессиональные организации конкретизируют установки органов государственной власти, обнаруживают и устраняют отклонения хода учебно-воспитательного процесса от его идеальной модели, заданной органом государственной власти.

В образовательных учреждениях среднего общего образования предусматриваются и обеспечиваются учебно-производственные и сельскохозяйственные комплексы. В них дети проходят производственную практику, позволяющую приобрести к 9 классу рабочую и сельскохозяйственную специальности.

39. Критерием оценки деструктивной деятельности руководителей 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 субъектов Российской Федерации или в муниципальной собственности, является вред, который причинен гражданам.

Форма выражения и порядок оценки руководителей избирается гражданами по их собственному усмотрению в соответствии с нормами права, этики и правилами русского языка.

40. Результаты указанной оценки являются основанием для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей.

41. Создание объективного и прозрачного механизма конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы включает в себя:

а – проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий;

б – формирование доступной для всех граждан страны базы вакансий на замещение должностей государственной и муниципальной службы;

в – оценку гражданами эффективности деятельности руководителей на предыдущих должностях;

г – использование испытательного срока при замещении должностей государственной службы;

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

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

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

ж – создание института наставничества на государственной службе;

з – установление дополнительной оплаты высококвалифицированного труда государственных 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);

и – установление дополнительной оплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;

к – комплексная оценка деятельности государственных служащих с использованием данных об отношениях в коллективах, а также данных по общественной оценке их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ;

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

42. Повышение доступности правосудия для граждан, организаций и объединений граждан обеспечивается путем совершенствования судопроизводства в следующих формах:

а – комплектование судей лицами, имеющими, кроме юридического образования, опыт военной службы не менее одного года в Вооруженных Силах Российской Федерации на должностях младшего командного состава в звании не ниже младшего сержанта или участника СВО в штурмовых и разведывательных подразделениях;

б – отражение судебного процесса (принятых решений) в режиме реального времени на информационных ресурсах судов и обеспечение открытого доступа к этим решениям;

в – производство записи и трансляции судебных заседаний с использованием информационных ресурсов судов, обеспечение доступности к этим записям;

г – обращение коллективов в суды для защиты интересов своих членов.

43. Финансовое обеспечение мероприятий по реализации государственной кадровой политики осуществляется за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также за счет иных источников финансирования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При этом подготовка проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации должна осуществляться с учетом целей и задач этой государственной политики.

44. Реализация государственной кадровой политики будет способствовать сбережению народа России, развитию человеческого потенциала, повышению качества жизни и благосостояния граждан, укреплению обороноспособности страны, единства и сплоченности российского общества, обеспечению приоритета духовного над материальным, кооперации и международному сотрудничеству Российской Федерации.

45. По результатам оценки эффективности реализации государственной кадровой политики настоящие Основы при необходимости подлежат корректировке не реже одного раза в шесть лет.