

Духовно-нравственные критерии в цифровом профиле служащих органов публичной власти¹

Т.Н. Михеева

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет», г. Йошкар-Ола

Возрождение духовно-нравственных ценностей в российских реалиях должно начинаться с расстановки аксиологических ориентиров в облике и деятельности служащих органов публичной власти как проводников государственной политики. В данном контексте представлен краткий анализ зарождения и развития государственной службы Китая, в основу которой изначально были положены конфуцианские идеи о морали и нравственности. Рассмотрен процесс адаптации их под условия меняющегося государства. Проанализировано влияние цифровых технологий на рассматриваемый институт, повышение уровня требований к госслужащим. Выявлено, что одной из особенностей современной китайской модели государственной службы продолжают оставаться высокие морально-деловые качества управленцев и их готовность к нравственному служению. В завершение статьи высказаны некоторые выводы по совершенствованию критериев профиля служащего органов публичной власти России.

Ключевые слова: служба в органах публичной власти, духовно-нравственные ценности, государственный служащий Китая, моральные качества служащего.

Духовно-нравственные ценности сегодня представляются одной из наиболее востребованных исследовательских тематик. В доктрине их рассматривают как основания культурного кода российской государственности [5], поскольку «во все времена каждая цивилизация стремится к определенной конкретности оценивания своего духовного и культурного начала» [9, с. 88]. Ценности называют основой единения Российского государства и его национальной безопасности [6]. Обсуждаются их содержание и пути воплощения в российской правовой системе [3].

Одной из ценностей, провозглашенных на высоком государственном уровне [1], является служение Отечеству, традиции которого были заложены еще Петром I и сохранялись в последующие периоды монархической России.

Предпринятые шаги к возрождению традиционных российских духовно-нравственных ценностей в современный период

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект № 25-28-02922, <https://rscf.ru/project/25-28-02922/> («Правовые основы единого цифрового профиля служащего в органах публичной власти»).

актуализировали вектор исследований института государственной и муниципальной службы (службы в органах публичной власти) в дискурсе расстановки аксиологических акцентов. Следует признать обоснованным мнение ученых о необходимости «интеграции ценностных подходов в систему государственного управления, совершенствования модели государственной службы на основе принципов служения, соборности и ответственности, соответствующих цивилизационной специфике Российской Федерации» [5, с. 79].

Повышенное внимание приковано не только к укреплению смыслового содержания института службы в названных органах ключевым ценностным компонентом служения Отечеству, но и дополнению обязательных требований к служащим в органах публичной власти нравственными категориями наряду с профессионализмом и компетентностью.

В этой связи представляются интересными критерии отбора на государственную службу в Китае, традиции которой уходят вглубь веков. Еще в древнекитайском государстве в (206 г. до н. э.) формирование профессионального аппарата государственных служащих опиралось на идеи конфуцианства с их нравственным идеалом. Именно отсюда берет начало ценностная основа облика чиновников.

Необходимыми качествами, безусловно, считались знания, уровень которых выявлялся посредством жесткого экзамена. От будущего чиновника требовался также высочайший уровень исполнительской дисциплины, а беззаветное служение императору и государству должны были ставиться выше личных интересов. Не менее важным признавалось соблюдение традиционных норм морали, правил поведения.

На протяжении всей последующей службы чиновник должен поддерживать в соответствии с конфуцианской традицией «здоровую жажду знаний» – от него требовалось постоянное самосовершенствование, чему способствовал контроль в виде ежегодных аттестаций. Аттестация включала не только проверку выполнения должностных обязанностей, степени усердия и добросовестности, но и соблюдения моральных требований и отсутствия поведенческих нарушений. Все показатели сводились в рейтинг, где определялось место каждого чиновника, от чего зависело дальнейшее продвижение по карьерной лестнице.

Духовно-нравственные основания организации государственной службы, равно как и сама служба, не оставались неизменными в разные исторические эпохи. Например, после образования в 1949 г. Китайской Народной Республики (далее – КНР) к управлению государством пришли революционно настроенные назначенцы из рядов народно-освободительной армии во главе с Мао Цзэдуном. Следствием их «управления» стало полное разрушение государственной службы, а ее богатые традиции были надолго забыты. Лишь в 1976 г. после смерти

«Великого кормчего» началось возрождение данного института, вновь стали востребованными наработанные за долгое время идейно-нравственные постулаты, отформатированные под новые задачи модернизирующегося государства.

Представляет интерес в контексте настоящего исследования современный период, который связывается с принятием Закона КНР «О государственной службе от 28.04.2005 г. [2]. Его заслуга – в систематизации и правовом упорядочении данного института, поскольку до этого времени не было единого нормативного акта, регулирующего отношения в сфере государственной службы.

Однако бурное развитие Китая во втором десятилетии XXI в. потребовало перестройки государственного аппарата под новые глобальные задачи, что отчетливо проявилось в обновленном Законе КНР от 29.12.2018 г. «О государственной службе» (далее – Закон 2018 г.).

По мнению китайских авторов, «институт управления государственной службой с соответствующей нормативно-правовой базой является важной составляющей социалистического строя с китайской спецификой и современной системы государственного управления, способствуя стремительному социально-экономическому развитию Китая посредством организационной и кадровой поддержки» [7, с. 35].

Китайская специфика в данной сфере обусловлена тем, что правящая Коммунистическая Партия Китая (далее – КПК) играет решающую роль в системе управления государственной службой и партийные правила наряду с Законом от 2018 г. являются обязательными. Более того, фундаментальным принципом системы государственной службы стал – «партия отвечает за кадры». Любопытно, что в соответствии со ст. 3 Закона 2018 г. все сотрудники органов КПК, от центральных до местных, являются госслужащими наряду с традиционными служащими органов исполнительной власти, от центрального правительства до местных народных правительств. К слову сказать, под действие Закона 2018 года подпадают также все судьи и прокуроры, а также работники аппаратов данных систем.

Кроме того, предусматривается структурное единство государственной службы по вертикали, включая национальный, провинциальный, местный уровни. Муниципальная служба отсутствует как таковая, а все сотрудники органов местного уровня считаются государственными служащими.

Следует остановиться на нормативных требованиях к государственным служащим. В ст. 7 Закона о государственной службе 2005 г. закреплялось, что «назначение государственного служащего осуществляется, прежде всего, с учетом его личных качеств, деловых и моральных, с учетом результатов предыдущей служебной деятельности». В редакции Закона 2018 г. поведенческий профиль был

значительно конкретизирован. Теперь «при назначении на должность следует решительно придерживаться сочетания моральных и деловых качеств, приоритета нравственности, назначения только по личным качествам, принципа «работа превыше всего», справедливости и правильности, выявления политических стандартов, обращения первостепенного внимания на практическую результативность работы» (ст. 7 Закона 2018 г.).

Как уточняет Ван Сяомин, один из преподавателей Пудунской академии подготовки руководящих кадров Китая: «Кандидаты, которые окажутся не соответствующими требованиям по политическим взглядам, нравственности, поведению, ... не принимаются в штат государственных служащих, какие бы ни были у них высокие баллы на экзамене» [7, с. 76].

Отстаиванию критериев морали большое значение придается Главой КПК и государства Си Цзиньпином, заявляющим, что партия «ставит нравственность и способности кадров на первое место, а приоритетом считает нравственность, которая включает в себя политические качества, трудовую этику, социальную добродетель и семейное согласие» [7, с. 66].

Исследователи китайского феномена государственной службы констатируют, что при Си Цзиньпине кадровый контроль партией стал «требовательнее и жестче особенно в оценке эффективности управления и моральных оснований всей работы. ... Выявление и учет морально-деловых качеств и готовность кандидатов к нравственному служению в ходе конкурсных процедур – одна из важных особенностей китайской модели формирования управленческого класса» [10, с. 29].

Проверка и подтверждение этих качеств осуществляются через ежегодные аттестации государственных служащих по нескольким параметрам, сгруппированным в пять критериев: «нравственность», «работоспособность», «отношение к работе», «успехи в работе», «неподкупность». Первый критерий – «нравственность», если опустить некоторый партийный налет, сводится к культивированию основных социалистических ценностей, которыми признаются профессиональная и социальная этика, семейные и личные добродетели [10, с. 37]. В целом система аттестации в соответствии с древнекитайской традицией подтверждает приоритет высокой морали в деятельности управленцев.

Огромное влияние на состояние государственной службы в Китае оказала цифровизация. Все основные этапы кадровой работы были переведены в цифровой формат: экзаменационная система, аттестация служащих, ведение документооборота. На замену бумажному пришло цифровое досье, управленческие процессы упростились и динамизировались, стала отмечаться невероятная кадровая мобильность в стране. Применение цифровых технологий привнесло в кадровую работу большую объективность, поскольку при принятии кадровых решений с использованием анализа больших данных исключается

субъективный фактор. Государственное управление в целом вышло на новый уровень.

Что же касается цифрового профиля государственного служащего, то на сегодня в открытых источниках о нем не упоминается, что позволяет говорить об отсутствии какой-то единой «карточки государственного служащего», помещенной на специальную платформу. Однако, учитывая внедрение с недавних пор в китайскую действительность системы социального кредита (цифрового профиля гражданина), информация о государственном служащем, также как и любом китайском гражданине, присутствует во множестве государственных баз данных и платформ обмена информацией между ведомствами (банковская система, налоговые, судебные, правоохранительные и иные органы). Нужная информация может быть получена из социальных сетей или по оставленным «следам» в Интернете, которые довольно красноречиво свидетельствуют о взглядах, пристрастиях, истинных моральных и нравственных качествах, вследствие чего нетрудно составить истинный цифровой портрет государственного служащего.

Возвращаясь к началу нашего исследования об аксиологических основаниях облика служащих в органах публичной власти России, представляется необходимым высказать следующее.

Государственный, муниципальный служащий по роду профессиональной деятельности связывает себя со служением государству. Будучи проводником государственной политики в той или иной сфере, служащий сам должен обладать высокими нравственными качествами и иметь ценностные ориентиры. «Его деятельность находится под постоянным вниманием общества, а любые отклонения от нормативного поведения воспринимаются не только как характеристика личности, но и как отражение состояния государственного аппарата в целом» [4, с. 343].

Поэтому показатели облика служащего должны обязательно включать критерии нравственного порядка, которые в недалеком времени получают отражение и в профиле россиянина, матрицу которого уже сегодня обсуждают [8]. Это первое приближение к будущему цифровому профилю служащего.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Закон Китайской Народной Республики «О государственной службе», принятый на 15-м заседании Постоянного Комитета ВСНП 10-го созыва

28.04.2005 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://ozlib.com> (дата обращения: 10.03.2026).

3. Алексеенко А.П., Архипов В.В., Белов С.А., Кондуров В.Е. Реализация традиционных российских духовно-нравственных ценностей в правовой системе // Правоведение. 2024. Т. 68, № 3. С. 332–359 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu25.2024.302> (дата обращения: 19.03.2026).

4. Беристова А.В. Имидж государственного служащего: структура, функции и значимость в системе государственного управления // Ученые заметки ТОГУ. 2026. Т. 17, № 1. С. 341–345 [Электронный ресурс]. URL: http://togudu.ru/media/ejournal/articles-2026/TGU_17_1.pdf (дата обращения: 19.03.2026).

5. Воронов А.С., Юхно А.С., Ульянова Л.В. О ценностных основаниях культурного кода российской государственности // Вопросы государственного и муниципального управления. 2025. № 4. С. 61–85.

6. Корнев В.Н. Традиционные конституционные ценности как духовно-нравственная основа единения российского общества и государства // Правосудие. 2023. Т. 5, № 1. С. 8–15.

7. Опыт лучших практик государственной службы России и Китая / отв. ред. Т.Я. Хабриева, Чжао Шимин. М.: ИД «Юриспруденция», 2020. 396 с. [Электронный ресурс]. URL: https://izak.ru/upload/iblock/271/Opyt-luchshikh-praktik-gosudarstvennoy-sluzhby-Rossii-i-Kitaya_Blok_v_pechat-1_.pdf (дата обращения: 12.03.2026).

8. Петров А.А. Российская матрица цифрового профиля россиянина // Национальная ассоциация ученых. 2020. № 52. С. 39–52.

9. Рязанова Е.А. Духовно-нравственные ценности России как объект внимания Государственного Совета Российской Федерации // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2025. № 4 (84). С. 88–94.

10. Сяо Лу, Сельцер Д.Г. Система аттестации руководящих кадров Китая // Власть и элиты. 2022. Т. 9, № 2. С. 27–55 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.31119/pe.2022.9.2.2> (дата обращения: 12.03.2026).

Об авторе:

МИХЕЕВА Татьяна Николаевна – доктор юридических наук, профессор кафедры публичного права России и зарубежных стран ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет», Заслуженный юрист Российской Федерации (424001, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 1), ORCID: 0000-0002-6060-0257, SPIN-код: 1737-2482, e-mail: tnmiheeva14@mail.ru

Spiritual and moral criteria in the digital profile of employees of public authorities

T.N. Mikheeva

Mari State University, Yoshkar-Ola

The revival of spiritual and moral values in Russian realities should begin with the establishment of axiological guidelines in the appearance and activities of public officials as agents of state policy. In this context, a brief analysis of the origin and development of the Chinese civil service is presented, which was

initially based on Confucian ideas about morality and morality. The process of their adaptation to the conditions of a changing state is considered. The impact of digital technologies on the institution under consideration, increasing the level of requirements for civil servants, is analyzed. It is revealed that one of the features of the modern Chinese model of public service continues to be the high moral and business qualities of managers and their willingness to moral service. At the end of the article, some conclusions are made on improving the criteria for the profile of an employee of public authorities in Russia.

Keywords: *service in public authorities, spiritual and moral values, Chinese civil servant, moral qualities of an employee.*

About author:

MIKHEEVA Tatiana – Doctor of the Legal Sciences, Professor of the Department of Public Law in Russia and Foreign Countries of the Mari State University, Honored Lawyer of the Russian Federation (424001, Yoshkar-Ola, Lenin sq., 1), ORCID: 0000-0002-6060-0257, SPIN-code: 1737-2482, e-mail: tnmicheeva14@mail.ru

Михеева Т.Н. Духовно-нравственные критерии в цифровом профиле служащих органов публичной власти // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2026. № 3 (87). С. 146–152.

Статья поступила в редакцию 22.06.2026 г.

Подписана в печать 10.09.2026 г.