Совершенствование подходов к формированию корпуса судей в Российской Федерации

Шитков Артём Вадимович
Соискатель кафедры организации судебной и правоохранительной деятельности Российского государственного университета правосудия, судья Люберецкого городского суда Московской области.
Москва, Российская Федерация
e-mail: **art55tr@yandex.ru**

Аннотация

Статья посвящена анализу проблем отбора кандидатов на должности судей в Российской Федерации. Рассматривается трансформация ключевых навыков судьи в контексте эволюции судебной системы от бюрократической к активной модели правосудия. Подчеркивается необходимость повышения активности судей для создания новой практики в условиях усложнения законодательства. Анализируются недостатки текущих подходов отбора кандидатов и предлагаются пути совершенствования на основе отечественных и международных стандартов. Подчеркивается необходимость учета личностно-психологических характеристик кандидатов на должности судей и внедрения ресурсных методов оценки. Предлагается формирование резерва кандидатов в целях создания механизмов развития необходимых личностно-профессиональных ресурсов претендентов на должности судей в Российской Федерации.

Ключевые слова

• корпус судей • судебная система • личностно-профессиональная диагностика • судебная власть • реформирование судебной системы • ресурсный подход •

Введение

Подходы к отбору претендентов на должности судей в России изменялись вместе со сменой общественно-экономических формаций. При этом сущностные характеристики методов отбора судей всегда преломлялись через призму тех критериев, которым по мнению общества должны соответствовать люди, наделенные судебной властью.

Развитие судебной системы и усложнение задач судебной власти в современных условиях предопределяют насущную потребность в переосмыслении всего комплекса вопросов, связанных с формированием судейского корпуса, на качественно новом доктринальном, нормативно-правовом и правоприменительном уровнях [17].

При сохранении традиционных форм отбора судей особо актуальными становятся задачи поиска новых подходов к отбору кандидатов на судейские должности, которые бы учитывали всю сложность и многообразие факторов, влияющих на эту процедуру, а также выработки специального правового инструментария, призванного обеспечивать единство доктрины и практики отбора.

Определение проблем, с которыми государство и общество сталкиваются в процессе отбора претендентов на должности судей в Российской Федерации, представляется возможным через призму выявления элементов профессиональной компетенции судьи, составляющих сущностное ядро оценки кандидата.

В условиях ускоренного развития правовых отношений и усложнения нормативной базы традиционные подходы к отбору судей, ориентированные преимущественно на формальные критерии, демонстрируют свою недостаточность. Актуальность проблемы подчеркивается ростом числа сложных дел, требующих от судьи не только глубокого знания закона, но и творческого мышления, этической устойчивости и способности к инновационным решениям. В научном дискурсе акцентируется внимание на необходимости баланса между профессионализмом и личностными качествам судьи [7].

Целью нашего исследования является системный анализ современных подходов к формированию корпуса судей в Российской Федерации, а также выявление эффективных кадровых стратегий, способствующих повышению профессионального и личностного потенциала судейского корпуса.

В соответствии с поставленной целью необходимо: определить ключевые параметры личностных и профессиональных качеств судей, обеспечивающих эффективность судебной деятельности; проанализировать существующие подходы к оценке и отбору кандидатов на должности судей и выявить их недостатки; оценить возможность внедрения ресурсного и личностно-ориентированного подходов в процедуру формирования корпуса судей.

Эволюция правосудия и трансформация подходов к оценке критериев отбора кандидатов на должности судей

В прошлом столетии, в эпоху ограниченного числа юридических норм и неизменного характера правового регулирования существовала возможность создания системы, в которой каждое законоположение имело бы четко определенное образцовое толкование. Предполагалось, что существуют универсальные решения для всех юридических коллизий. Эти решения транслировались практикам через разъяснения пленумов Верховного Суда, научные толкования и образовательную литературу. Продолжительное время нормативная база и основанные на ней юридические концепции сохраняли устойчивость, а модификации носили минимальный характер.

Нынешняя эпоха характеризуется не просто значительным увеличением массива правовых актов. Расширенные полномочия судебных органов сочетаются с возросшей конфликтностью социальных отношений, что стимулирует повышенную активность всех субъектов правового поля. При разрешении споров регулярно возникают обстоятельства, требующие выработки оригинальных интерпретаций нормативных актов и формирования прежде не существовавших правовых позиций. Подобные процессы кардинально трансформируют логику правосудия.

Деятельность судьи перестает сводиться к простому воспроизведению готовых методических установок. При рассмотрении нетипичных категорий дел, особенно связанных с применением законодательных новелл,[1] зачастую отсутствует очевидное решение для той или иной спорной ситуации. Судья вынужден самостоятельно выстраивать правовую аргументацию, создавать инновационные юридические подходы и обосновывать принятые выводы без опоры на акты легитимного толкования и выработанные правоприменительной практикой позиции. По мере усложнения общественных отношений и расширения применимого правового массива судье первой инстанции все чаще приходится принимать на себя бремя ответственности за формирование новой судебной практики, что делает особо актуальной известную максиму «не ошибается тот, кто ничего не делает». Таким образом, осуществление правосудия отдаляется от модели механического правоприменения, при которой каждая ситуация имеет соответствующее нормативное решение, все законоположения находятся в гармонии друг с другом, а доктринальные основы остаются непоколебимыми. В таких условиях деятельность судьи приобретает эвристический характер и не поддается четкой алгоритмизации [1].

Эволюция правосудия в государствах континентальной правовой системы в целом и в России в частности может быть описана как переход от концепции непрофессионального народного судьи, избираемого населением к судье-профессионалу, который становится частью государственного аппарата.

Формирование профессионального судейского корпуса неразрывно связано с созданием иерархической системы управления и контроля. Данная система порождает специфическую бюрократическую логику функционирования, при которой соблюдение формальных процедур и внутрикорпоративных правил зачастую превалирует над творческим подходом к правоприменению [16]. В результате судьи начинают действовать строго в рамках установленных алгоритмов, что ограничивает их способность к инновационному толкованию права. Данная эволюция судебной системы может приводить к её институциональной косности, неспособности к своевременным изменения.

Нынешний этап трансформации судопроизводства характеризуется комплексным процессом институционализации судебной власти как полноценной и самостоятельной ветви государственного механизма, что выходит за рамки простого функционирования судебного аппарата. Данная трансформация сопровождается не только кардинальным пересмотром идеологической парадигмы, но и экспоненциальным ростом многообразия юридических отношений при одновременном усложнении системы правового регулирования. В подобных условиях поддержание исключительно административно-формалистского подхода к осуществлению судебной деятельности становится не только неэффективным, но и контрпродуктивным. Возникает объективная потребность в качественном повышении уровня профессиональной активности и творческой инициативы всего корпуса судей, что, однако, должно происходить в рамках

[1] Законодательная новелла - принципиально новое правовое предписание (положение), получившее нормативное закрепление и не известное ранее действующему законодательству.

сохранения функциональной иерархии и обеспечения единства судебной системы. Указанная дихотомия обусловливает нарастание внутрисистемной сложности процесса отправления правосудия и требует переосмысления традиционных подходов к отбору кандидатов на должности судей.

Для обеспечения отправления правосудия теперь недостаточно механического следования заранее определенным алгоритмам и шаблонам – требуется активное участие судей в процессах правотворчества, формирования новых интерпретационных подходов, а также создания инновационных правовых конструкций, адекватных вызовам современной правовой действительности.

Примечательно, что в новых условиях творческое содержание в работе судьи не может быть переложено на высшую судебную инстанцию, поскольку её акты, оформленные в виде постановлений пленума и президиума Верховного Суда Российской Федерации хоть и содержат в себе элементы судебного прецедента, таковым не являются. Задача формирования новой практики по ранее не имевшим место в общественной жизни спорам была и остается прерогативой судов первой инстанции.

Для решения этой задачи от судьи первой инстанции требуется не пассивное воспроизведение устоявшихся правовых подходов, но интеллектуальная готовность к конструктивному участию в формировании правоприменительной практики. Такой подход предполагает трансформацию профессионального самосознания судей и осознание своей роли активного участника правоприменительного процесса, обладающего не только компетенцией по применению права, но и потенциалом его творческого осмысления и адаптации к динамично изменяющимся общественным реалиям.

Таким образом, экспертно-аналитическая компетентность, которая является базовым оценочным критерием при отборе кандидатов на должности судей, в настоящий момент не способна сама по себе обеспечить отбор таких кандидатов, которые смогли бы в полной мере соответствовать современным общественным ожиданиям от должности судьи.

Внедрение ресурсного и личностно-ориентированного подходов в процедуру формирования корпуса судей в Российской Федерации

Развитие творческой стороны в работе современных судей в полной мере соотносится с международным стандартом морально-нравственного и профессионального профиля судьи, закрепленном в Бангалорских принципах поведения судей [11; 15]. Обозначенные принципы исходят из предпосылки, что сами судьи, осознавая степень оказанного им доверия со стороны общества, должны своим профессионализмом и высокими морально-нравственными качествами укреплять доверие к судебным институтам в современном демократическом обществе [5; 10].

Представляется, что одним из ключевых навыков эффективного судьи выступает способность быстро принимать правильные решения, что предъявляет повышенные требования к таким психологическим качествам личности судьи, как ответственность, социальная зрелость, независимость и самостоятельность суждений, аналитические способности, нервно - психическая устойчивость, самообладание и выдержка [9].

Между тем имеющийся порядок отбора кандидатов в судьи не позволяет в полной мере решить вышеуказанные задачи, поскольку основан на дефицитарном и нормативном подходах к отбору кандидатов, при которых основное внимание уделяется выявлению возможных ограничений и недостатков, которые препятствуют назначению на должность судьи [8], а личностно-ориентирован-

ная психологическая диагностика при формировании судейского корпуса вообще отсутствует и нормативно не закреплена [2; 19].

Поскольку максимальная результативность судебной деятельности обеспечивается сбалансированным развитием всех компонентов психологической организации личности, концептуальной основой эффективного отправления правосудия в условиях высокой ответственности и сложности принимаемых решений является достижение интегративного единства интеллектуальной, эмоционально-волевой и личностно-профессиональной составляющих личностной структуры судьи [18]. При этом, индивидуально-психологические характеристики судьи, во многом предопределяют уровень личностной устойчивости к негативным психологическим воздействиям профессиональной среды.[2]

Представляется, что такие особенности мышления и интеллекта как: критичность по отношению к получаемой информации, стремление к ее анализу и перепроверке; аналитичность мышления, практичность, взвешенность решений; способность предвидеть развитие событий, а также такие особенности мотивационной сферы как: моральная нормативность, основанная на внутренних убеждениях, а не на групповой конформности; принципиальность; стремление к духовному росту и самосовершенствованию, интернальность, ориентация на просоциальную активность — являются не только универсальными качествами, характеризующими устойчивость личности к негативным психологическим воздействиям [4; 12], но и могут составлять ядро сущностной оценки при отборе кандидатов на должности судей, с учетом стоящих перед судебной системой современной России вызовов.

Анализ структуры ценностных ориентаций кандидата на должность судьи играет ключевую роль в формировании комплексной процедуры отбора судебных кадров, поскольку позволяет выявить внутренние мотивы, мировоззренческие установки и морально-нравственные приоритеты, определяющие его профессиональную позицию и готовность к работе в условиях высокой ответственности и стрессовых ситуаций. В рамках оценки личностно-профессионального потенциала важно учитывать не только уровень юридической компетентности, но и глубинные ценностные ориентиры, поскольку они напрямую связаны с этическими стандартами, внутренним мотивом служения правосудию, способностью к саморегуляции и устойчивостью к негативным психологическим воздействиям. Такой анализ способствует отбросу формальных критериев и сосредоточению внимания на личностных факторах, которые определяют качество судебной деятельности и ее соответствие высоким профессиональным и этическим требованиям.

Таким образом, совершенствование процедур отбора кандидатов на должности судей посредством определения и анализа структуры их ценностных ориентаций, позволяет перейти от формальной оценки к прогностической диагностике профессионального потенциала таких кандидатов.

Представляется что совершенствование механизма отбора кандидатов на должности судей возможно в условиях внедрения в процедуру отбора разработанных отечественными специалистами в области психологии управления ресурсного и личностно-ориентированного подходов к формированию и развитию резервов управленческих кадров разного уровня, которая уже апробирована на практике и реализуется факультетом оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, при условии разработки дифференцированной модели, учитывающей специфические требования судебной деятельности [14].

[2] Щедрина Г.Н. Психолого-акмеологическое обеспечение психической устойчивости федеральных судей. Дис.... канд. психод. наук. Москва, 2003. 163 с.

Для эффективного формирования корпуса судей в современных условиях важно перейти от поиска недостатков к оценке потенциала кандидата. Ресурсный подход предполагает выявление и развитие сильных сторон кандидата, его личностно-профессиональных ресурсов [6]. Это позволяет не просто отсеивать неподходящих претендентов, но целенаправленно готовить будущих судей, способных к постоянному развитию в рамках судебной иерархии.

Оценка управленческого потенциала и управленческой готовности с позиций ресурсного подхода является комплексной и научно обоснованной технологией личностно-профессиональной диагностики [3].

Активно применяемая при оценке управленческого потенциала государственных служащих трехкомпонентная модель управленческой готовности, включающая лидерский, менеджерский, экспертный и социальный (личностный) компоненты, представляется адекватной также и для решения задачи отбора судей с учетом её очевидных преимуществ перед дефицитарной моделью [13]. Такая комплексная модель может быть адаптирована для оценки кандидатов в судьи, так как она охватывает все ключевые аспекты их будущей деятельности: от аналитической работы до принятия социально значимых решений и организации судебного процесса.

С учетом стоящих перед правосудием задач сложно переоценить возможность анализа в данной модели «стратегической жизненной идеи» кандидата или уже действующего судьи, его ценностно-мотивационной сферы [6]. Для судьи это означает оценку не только его знаний (экспертная компетентность), но и его моральной нормативности, социальной направленности и управленческой готовности.

Использование вышеуказанных подходов к отбору кандидатов на судейские должности позволит задействовать технологию и методики проведения оценочных процедур, в том числе и психобиографический метод исследования личности, на разных этапах оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов с позиции ресурсного подхода с последующим включением кандидатов, обладающих необходимыми качествами, в резерв претендентов на должности судей.

Это, несомненно, будет способствовать сокращению текучести судейских кадров и устранению кадрового дефицита в аппаратах судов [21]. В настоящее время отсутствие четких карьерных перспектив и планирования приводит к оттоку молодых специалистов из аппаратов судов. Данная проблема не является специфичной для судебной системы, а характерна для государственной службы в целом, что препятствует накоплению и развитию человеческого капитала в системе публичной власти, и требует целенаправленных усилий в кадровой политике и разработки эффективной стратегии управления личностно-профессиональным и карьерным потенциалом в единой системе публичной службы [20].

Внедрение методологии комплексного ресурсного анализа в процедуру отбора кандидатов на должности судей в Российской Федерации позволит минимизировать влияние случайных факторов при формировании судейского корпуса, а также проектировать траектории развития кадрового потенциала действующих судей.

Заключение

В условиях современного этапа развития российской государственности и правовой системы объективно существует необходимость концептуального переосмысления и качественной модернизации механизмов комплектования корпуса судей. Ключевой парадигмой нового этапа совершенствования процедур отбора кандидатов должен стать переход от традиционного дефицитарного и нормативного подходов, основанных на выявлении несоответствий должности

судьи и психобиографических изъянов кандидатов, к концептуально иной стратегии, ориентированной на обнаружение и максимальное раскрытие внутренних резервов претендента.

Оптимизация механизмов отбора судейских кадров видится реализуемой через внедрение ресурсного и личностно-ориентированного подходов к отбору кандидатов. Практическая реализация данных подходов предполагает использование адаптированного для соответствующей задачи инструментария оценки, включающего психобиографические исследования, психометрические тесты, структурированные интервью и ситуационные задачи, позволяющие комплексно оценить как профессиональные знания и навыки кандидата, так и его личностные качества и мотивационную структуру. Особое внимание должно уделяться оценке способности к критическому мышлению, этической устойчивости и готовности к непрерывному профессиональному развитию.

По результатам личностно-профессиональной диагностики кандидатов на должности судей представляется логичным формирование резерва таких кандидатов, который наравне с резервом управленческих кадров, позволит создать прозрачные механизмы развития претендентов на должности судей, что будет способствовать наращиванию у них недостающих и развитию имеющихся личностно-профессиональных ресурсов, критически важных для отправления правосудия в условиях современных вызовов.

Концептуальная модель такого резерва должна предусматривать дифференцированные программы развития, учитывающие индивидуальные особенности и потребности каждого кандидата. Это может включать специализированные образовательные модули, стажировки в судебных органах, участие в научно-практических конференциях и семинарах, а также менторскую поддержку со стороны опытных судей.

Формирование такого резерва позволит контролировать методологические подходы к оценке эффективности развивающих действий на основе определения областей личностно-профессионального развития кандидатов в судьи, детерминируемых не только уровнем профессиональной подготовки, но и глубинной структурой личности: ее мотивационным ядром, ценностными ориентациями и мировоззренческими установками, что в свою очередь создаст основу для стратегического управления кадровым потенциалом судебной системы и повышения ее профессиональной зрелости в целях соответствия высоким требованиям, предъявляемым к носителям судебной власти.

Таким образом, внедрение научно обоснованных методов отбора и развития судейских кадров, основанных на современных достижениях психологии управления и кадрового менеджмента, представляет собой стратегически важное направление совершенствования судебной системы Российской Федерации, способное обеспечить повышение качества правосудия и укрепление доверия общества к судебной власти.

Список литературы:

1. Адашкин Э.Л. Профессиональный психологический отбор федеральных судей // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 1. С. 13-15.
2. Бурдина Е.В., Бурдин Д.А. Международно-правовые стандарты системы формирования судейского корпуса // Вестник Мордовского университета. 2014. № 4. С. 12-18. DOI: 10.15507/VMU.024.201404.012
3. Белопухова А.С. Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. № 1. С. 40-43.

4. Власкина И.В. Корреляции профессионально важных качеств и эффективности профессиональной деятельности работников сферы «Человек - Человек» // Образование и наука. 2013. № 3. С. 75-85.
5. Вторушин И.О. Гарантии независимости судей: международно-правовое и национальное регулирование // Вопросы российской юстиции. 2021. № 11. С. 61-80.
6. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии: коллективная монография / [Ю. К. Баркова и др.]; под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. 354 с.
7. Клеандров М.И. Правовая организация механизма правосудия Российской Федерации: проблемы совершенствования: монография. М.: Норма; ИНФРА-М, 2021. 288 с.
8. Клеандров М.И. Судейский корпус России: совершенствование механизма формирования: монография. М.: Норма; ИНФРА-М, 2023. 320 с.
9. Корнеева Я.А., Стукова Д.С. Психологический анализ профессионального отбора судей Архангельской области // Эпоха науки. 2016. № 8. С. 31-42. DOI: 10.1555/2409-3203-2016-0-8-31-42
10. Лаврищева О.М. Институт кандидата на должность судьи в России и странах ближнего зарубежья // Образование и право. 2023. № 5. С. 484-491. DOI: 10.24412/2076-1503-2023-5-484-491
11. Мельник С.В. Нравственные требования к деятельности судебной власти: международные принципы и национальное регулирование // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 2. С. 215-218.
12. Салахова В.Б., Кидинов А.В. Разработка системы оценки профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2024. № 2. С. 211-239. DOI: 10.25688/2076-9121.2024.18.2.14
13. 13. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. 2017. Т. 4. № 2. С. 102-115. DOI: 10.18334/lp.4.2.38381
14. Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г. Использование моделей прогнозной аналитики в технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки руководителя // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 2. С. 30-34.
15. Соловяненко Н.И. Международные стандарты и подходы к противодействию коррупции в судебной системе: вопросы финансовой отчетности // Право и практика. 2021. № 3. С. 131-136. DOI: 10.24412/2411-2275-2021-3-131-136
16. Серков К.Э. Проблема бюрократизации профессионального отбора в судьи // Universum: экономика и юриспруденция. 2021. № 10. С. 19-21.
17. Традиционализм и модернизация в судоустройстве и судопроизводстве: история и современность: коллективная монография / [Н.И. Алексеева и др.]; под ред. А.А. Дорской, В.А. Косовской. Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2022. 212 с.
18. Целиковский С.Б., Гультяева В.В. Стилевые характеристики индивидуальности и профессиональная компетентность судьи // Российский психологический журнал. 2015. Т 12. № 3. С. 142-146.
19. Черемисина Т.В. Проблемы личностного отбора при проведении конкурса на должность судьи // Вестник экономики, управления и права. 2020. № 3. С. 65-69.
20. Шебураков И.Б., Татаринова Л.Н. Успешность карьеры и возможности карьерного развития в восприятии гражданских служащих // Личность: ресурсы и потенциал. 2025. № 2. С. 66-76.
21. Штефан Д.И. Кадровый аспект в обеспечении организации судебной деятельности: проблемы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 10. С. 144-152. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.131.10.144-152

Improving approaches to the formation of the corps of judges in the Russian Federation

Shitkov Artem Vadimovich
Applicant of the Department of Organization of Judicial and Law Enforcement Activities of the Russian State University of Justice (Moscow), judge of the Lyubertsy City Court of the Moscow Region. Moscow, Russian Federation
e-mail: **art55tr@yandex.ru**

Abstract

The article is devoted to the analysis of the problems of selection of candidates for the positions of judges in the Russian Federation. The transformation of key skills of a judge in the context of the evolution of the judicial system from a bureaucratic to an active model of justice is considered. The need to increase the activity of judges to create a new practice in the context of the complexity of legislation is emphasized. The shortcomings of current approaches to the selection of candidates are analyzed and ways of improvement based on domestic and international standards are proposed. The need to take into account the personal and psychological characteristics of candidates for the positions of judges and the introduction of resource assessment methods is emphasized. The formation of a reserve of candidates is proposed in order to create mechanisms for the development of the necessary personal and professional resources of applicants for the positions of judges in the Russian Federation.

Key words

• judiciary corps • judicial system • reform of the judicial system • personal-professional diagnostics • judicial power • resource-based approach •

References

1. Adashkin E.L. Professional Psychological Selection of Federal Judges // Psychopedagogy in Constitutional Bodies. 2006. N 1. P. 13-15.
2. Burdina E.V., Burdin D.A. International Legal Standards of the Judicial Corps Formation System // Bulletin of the Mordovian University. 2014. N 4. P. 12-18.
3. Belopukhova A.S. Personality and Professional Diagnostics as the Main Tool for Selecting the Presidential Reserve // Personality: Resource and Potential. 2019. N 1. P. 40-43.
4. Vlaskina I.V. Correlations of Professional Significance and Efficiency of Professional Activity in Branches of the «Person - Person» Sphere // Education and Science. 2013. N 3. P. 75-85.
5. Vtorushin I.O. Guarantees of Independence of Decisions: International Legal and National Regulation // Issues of Russian Justice. 2021. N 11. P. 61-80.

6. Diagnostics and Professional Development of Managerial Personnel of the Civil Service: Methodology and Technologies: collective monograph / [Y.K. Barkova et al.]; under the general scientific ed. Y.V. Sinyagin. Moscow: Publishing House «Delo» RANEPA, 2021. 354 p.
7. Kleandrov M.I. Legal Organization of the Justice Mechanism of the Russian Federation: Problems with Emergence: monograph. Moscow: Norma; INFRA-M, 2021. 288 p.
8. Kleandrov M.I. The Judicial Corps of Russia: Improving the Formation Mechanism: monograph. Moscow: Norma; INFRA-M, 2023. 320 p.
9. Korneeva Y.A., Stukova D.S. Psychological Analysis of the Professional Selection of Judges in the Arkhangelsk Region // The Age of Science. 2016. N 8. P. 24-29.
10. Lavrishcheva O.M. The Institute of a Candidate for the Post of Judge in Russia and Neighboring Countries // Education and Law. 2023. N 5. P. 484-491.
11. Melnik S.V. Moral Requirements for the Activities of Global Power: Comply with the Principles and National Regulation // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2018. N 2. P. 215-218.
12. Salakhova V.B., Kidinov A.V. Development of a System for Assessing the Professional and Personal Qualities of State Civil Servants // Bulletin of Moscow State Pedagogical University. Series: Pedagogy and Psychology. 2024. N 2. P. 211-238.
13. Sinyagin Y.V. Three-Component Model of Management Assistance // Live Psychology. 2017. Vol. 4. N 2. P. 102-115.
14. Sinyagin Y.V., Chirkovskaya E.G. Using Predictive Analytics Models in Technologies of Personal and Professional Diagnostics and Manager Assessment // Personality: Resource and Potential. 2021. N 2. P. 30-34.
15. Solovyanenko N.I. International Standards and Approaches to Combating Corruption in the Global System: Worlds of the Financial System // Law and Practice. 2021. N 3. P. 131-136.
16. Serkov K.E. The Problem of Bureaucratization of the Professional Selection of Judges // Universum: Economics and Jurisprudence. 2021. N 10. P. 19-21.
17. Traditionalism and Modernization in the Judiciary and Legal Proceedings: History and Modernity: Collective Monograph / [N.I. Alekseeva et al.]; edited by A.A. Dorskaya, V.A. Kosovskaya. St. Petersburg: Center for Scientific and Information Technologies «Asterion», 2022. 212 p.
18. Tselikovsky S.B., Gultyaeva V.V. Stylistic Characteristics of the Individuality and Professional Competence of a Judge // Russian Psychological Journal. 2015. Vol. 12. N 3. P. 142-146.
19. Cheremisina T.V. Problems of Personal Selection in Elections for the Post of Judge // Bulletin of Economics, Management and Law. 2020. N 3. P. 65-69.
20. Sheburakov I.B., Tatarinova L.N. Career Success and Career Development Opportunities in the Perception of Civil Servants // Personality: Resource and Potential. 2025. N 2. P. 66-76.
21. Stefan D.I. Personnel Aspect in Ensuring the Organization of Core Activities: Problems and Prospects // Actual Problems of Russian Law. 2021. N 10. P. 144-152.

Поступила в редакцию: 15.08.2025
Принята в печать: 20.09.2025