Владимирский государственный университет

М. А. БАРИНОВ

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебное пособие

Владимир 2023

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

М. А. БАРИНОВ

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебное пособие

Электронное издание

Владимир 2023

ISBN 978-5-9984-1569-2
© Баринов М. А., 2023

УДК 338.24
ББК 65.050

Рецензенты:
Доктор экономических наук, профессор
зав. кафедрой бизнес-информатики и экономики
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
И. Б. Тесленко

Доктор экономических наук, профессор
директор Центра стратегического развития
Владимирского филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
О. Л. Гойхер

Баринов, М. А. Особенности государственной и муниципальной службы в Российской Федерации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. А. Баринов ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2023. – 373 с. – ISBN 978-5-9984-1569-2. – Электрон. дан. (7,01 Мб). – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ; дисковод CD-ROM. – Загл. с титул. экрана.

Включает теоретический материал и практические задания по дисциплине «Особенности государственной и муниципальной службы в Российской Федерации».

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 (бакалавриат) – Государственное и муниципальное управление.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Табл. 30. Ил. 63. Библиогр.: 40 назв.

ISBN 978-5-9984-1569-2 © Баринов М. А., 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

Тема 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ..... 6

Тема 2. ПУТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ..... 35

Тема 3. БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 56

Тема 4. СОВРЕМЕННЫЙ ЗАРУБЕЖНЫЙ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 80

Тема 5. РАБОТА ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СИСТЕМЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМ СЕКТОРОМ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ 108

Тема 6. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО. ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЩЕГО ПЕРИОДА 142

Тема 7. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ..... 168

Тема 8. СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И ЕГО ОТЛИЧИЯ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА..... 195

Тема 9. ОЦЕНКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 219

Тема 10. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ..... .244

Тема 11. КОДЕКСЫ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ..... 273

СПИСОК ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ/ЭКЗАМЕНУ 294

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ..... 295

ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ..... 296

ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... 298

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 299

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 302

ГЛОССАРИЙ 303

ПРИЛОЖЕНИЯ 312

ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины «Особенности государственной и муниципальной службы в Российской Федерации» – знакомство обучающихся с процессами создания, оформления и эволюции государственной и муниципальной службы в современной России, а также с основными проблемами российского чиновничества.

Дисциплина «Особенности государственной и муниципальной службы в Российской Федерации» относится к профессиональному циклу и блоку дисциплин, обеспечивающих базовую подготовку бакалавров по профилю «Эффективное государственное и муниципальное администрирование». В результате ее освоения студент должен:

1) ***знать:*** новейшие теоретические представления о проблемах и перспективах развития государственной и муниципальной служб; справочную литературу;

2) ***уметь:*** разбираться в нормативно-правовых вопросах госслужбы в Российской Федерации;

3) ***владеть:*** теоретическими знаниями, для того чтобы свободно ориентироваться в правовой системе России.

Тема 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Государственная служба была и есть и в обозримом будущем останется одним из главных институтов государства. Поэтому знания различных аспектов её построения и функционирования, лежащих в её основе теоретических представлений, истории её возникновения и развития в нашей стране, динамики происходящих и грядущих в ближайшем будущем перемен, наконец, особенностей государственной службы в различных странах – необходимы широкому кругу образованных людей – не только специалистов в области государственного управления.

Деятельность государственных служащих регламентирована соответствующими нормативно-правовыми актами, основные из которых:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) (утратил силу) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
6. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».
7. Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. №403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
9. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202- I «О прокуратуре Российской Федерации».
10. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013)»

Зарождение и становление государственной службы

Государственная служба в России стала зарождаться по мере формирования самого государства. Её история насчитывает одиннадцать веков. Она неразрывно связана с развитием русского централизованного государства, благодаря чему оно смогло нормально функционировать и в дальнейшем превратиться в огромную Российскую Империю. В истории государственной службы с IX – XVI века можно выделить несколько крупных периодов.

Киевская Русь IX – XII века. Система государственного управления стала складываться с формированием Киевской Руси. Со становлением государства важно было решить ряд важнейших вопросов: сбор дани, объединение племен, расширение границ и обеспечение их безопасности, суд, внешняя политика и так далее. Для этого необходимо было создать систему государственных органов. Расширение границ в IX- XII вв. внесло большой вклад в создание этой системы (см. рис. 1.1): большая часть дружины предпочла мирную жизнь при дворе и в княжеском хозяйстве, чем частые военных походы с большими рисками. Многие становились вирниками, писцами. Они так же, как и тиуны со старостами, которые изначально были холопами, а не вольными слугами, но со временем ставшие управляющими различными отраслями княжеского хозяйства, выполняли основные функции по управлению дворцом, казной и прочими делами.

Члены дружины не являлись государственными служащими, потому что внутри неё были другие отношения между участниками. Первоначально, взаимоотношения между князем и дружинниками были товарищескими. За верную службу князь давал в распоряжение землю дружинникам, делая их тем самым наместниками и заботясь об их содержании за счет местного населения в течение службы. Это называлось «кормлением».

Однако, к XII веку можно заметить отход большей части бояр от военной и государственной службы из-за обустройства хозяйства их вотчин. Это, а также раздробленность Руси подтолкнули князей к формированию профессиональных чиновников.

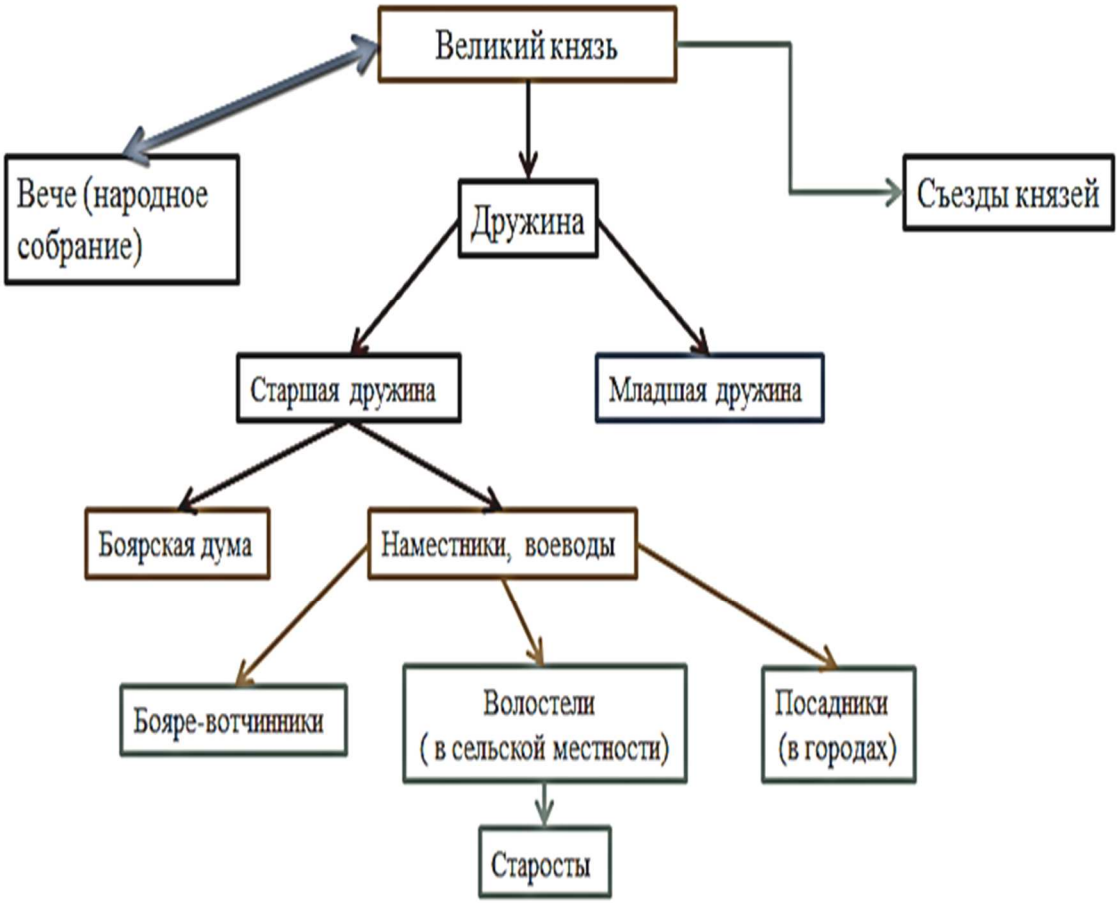


Рис. 1.1. Государственная служба в Киевской Руси

Активное развитие государственной службы, несмотря на татаро-монгольское Иго, произошло в XIII - XV века. Это период образования Московского государства - создается централизованная система управления, появляются совершенно новые органы власти. Основой стали служивые люди–дворяне. Это сословие появилось в XII веке как малообеспеченная часть военно-служилого класса, и являлась элементом двора князя или крупного боярина. Им платили и давали за службу в армии или выполнение других государственных поручений земельный надел– поместье. Земля давалась на срок службы и не передавалась по наследству. Раздача земель и привилегий за качественное исполнение своих обязанностей являлась хорошей мотивацией для дворян верно служить своему государю. Это ведет к увеличению численности сословия, которое является опорой Великого князя во внешней и внутренней политике. Это способствует победам против татаро- монголов и выходу из-под их зависимости. С помощью дворянства укрепляется царская власть и ведется борьба против родовитого боярства, мешающего объединению государства и созданию централизованного государства.

К XV веку произошло уменьшение прав боярства. По великокняжескому указу была создана система придворных чинов, выдаваемых за службу: окольничий, дворецкий, казначей, чины думных дворян, думных дьяков (см.рис. 1.2).

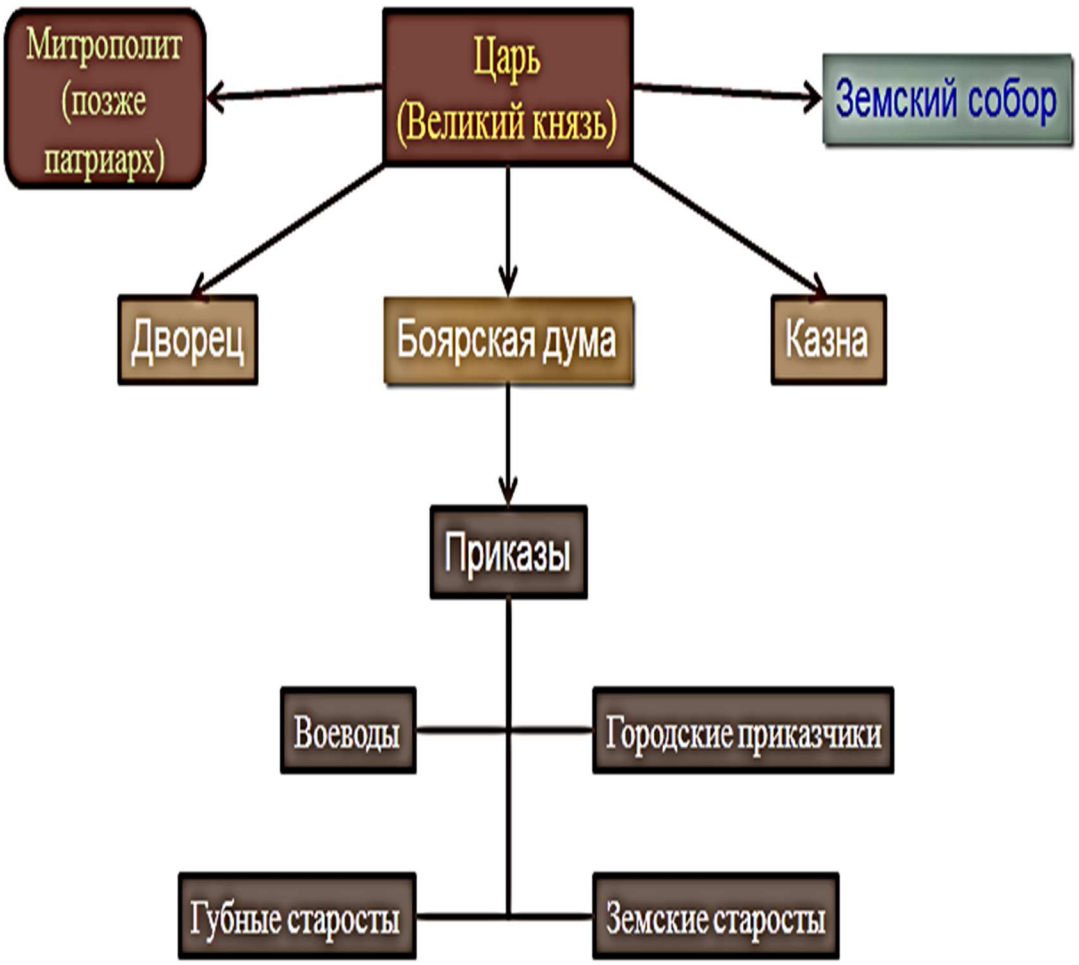


Рис. 1.2. Система управления в Московском государстве в XV – XVII вв.

Сложился принцип местничества, связывающий возможность занимать государственных должностей с происхождением кандидата, его родословной. Вплоть до XVII века все данные отношения продолжали развиваться и укрепляться. В середине XVI века была осуществлена самая первая попытка уравнять поместье с вотчиной. Также Иваном IV -Грозным была осуществлена реформа по отмене системы кормлений, которая вызывала злоупотребления местных властей и беззаконие с произволом в целях личного обогащения. Вместо этого были

созданы определенные правила и размеры денежного жалованья и поместных окладов.

Была утверждена единая система государственной службы, когда, независимо от формы собственности на землю, предписывалось выставлять одинаковое количество вооруженных людей. Совершенствуется приказная система, включающая в себя центральные органы со строгим подчинением по вертикали и тщательное руководство инструкциями и предположениями по горизонтали. Также в городах при воеводах появляются специальные контролирующие аппараты.

Таким образом, к XVII веку в России сложилась приказно - воеводская система управления (см. рис. 1.2). Для дворян и других служилых классов государственная служба была обязательной. Она основывалась на земельных участках, личных заслугах и родословной. Было создано законодательство, регулирующее служение государству. Оно было закреплено в Судебниках 1497 и 1550 годов, в Соборном Уложении 1649 года, в великокняжеских, позже, в царских указах.

Расцвет государственной службы в Российской Империи

Вступление на престол в 1682 году юного Петра I ознаменовало создание и упрочнение новой системы государственных органов, а также совершенствование административного аппарата. Царь принуждает дворян служить, вводит для них наказания. Из-за этого правовой статус дворян был существенно изменен. Принятый в 1714 году «Указ о единонаследии» закрепил наследование поместья только за старшим сыном. Это вынуждало младших детей искать работу на гражданской службе или идти служить в армию. За это они получали жалование и надел в дальнейшем. Продолжением «Указа о единонаследии» стала – «Табель о рангах» (1722 г.). Она давала возможность простым, но одаренным людям, готовым верно служить своей Родине, продвигаться по службе. Преданность, личные качества и выслуга становятся основными факторами карьерного роста.

Таблица 1.1. Табель о рангах

Классы	Чины гражданские	Чины придворные
1	Канцлер	
2	Тайный советник	Обергофмаршал Оберштемейстер Оберегермейстер Обергофмейстер
3	Тайный советник (с 1724г.)	Гофмаршал Шталмейстер Егермейстер Гофмейстер
4	Действ. статский советник Оберпрокурор Герольдмейстер	
5	Статский советник	Церемониймейстер (с 1884г.)
6	Коллежский советник	Камер-фурьер (до 1884г.) Камергер
7	Надворный советник	
8	Коллежский асессор	Титулярный камергер
9	Титулярный советник	Камер-юнкер
10	Коллежский секретарь	
11	Губернский секретарь	Камердинер
12	Провинциальный секретарь	
13	Коллежский регистратор	

Табель (см. табл. 1.1) создал новую систему чинов. Были установлены сроки службы в отдельных званиях. Когда человек, находясь на службе, достигал восьмого класса, ему давалось потомственное дворянство, то есть он имел право передавать свой титул по наследству. Чиновники с четырнадцатого по седьмой класс получали только личное дворянство. Таким образом, принцип выслуги подчинял принцип родовитости. «Табель о рангах» уравняла военную и гражданскую

службу. Существовало соответствие воинских званий и гражданских званий, были те же правила и нормы продвижения по службе. Будущих чиновников готовили в специальных школах и академиях, как в России, так и за рубежом для качественного выполнения обязанностей по управлению империей. Образование было одним из важных признаков, определяющих квалификацию и профессиональные качества чиновника. Государственная служба была централизована и унифицирована по всей стране. Она регулировалась специальным законодательством и актами: «Генеральным регламентом» (1720 г.), семью регламентами для различных коллегий, определяющими общую структуру, статус и направление деятельности отдельных государственных учреждений и «Воинским уставом». Кроме этого, система менялась манифестами и указами самого императора.

После эпохи дворцовых переворотов система, созданная Петром I, продолжает совершенствоваться в царствование Екатерины II. Было проведено много важных реформ: губернская реформа и ряд реформ государственных органов. Огромное значение имел Манифест Петра III «О даровании вольности и свободы всему российскому дворянству» 1762 года и его продолжение от самой императрицы Екатерины II о дворянских вольностях. Дворянство освобождалось от какой-либо обязательной службы. Так, после изменений статуса дворян Петром I произошла отмена обязательной государственной и военной службы для основного служивого сословия. Она стала дня них привилегией.

В первой четверти XIX века в системе управления Российской империи произошли новые изменения. Они связаны с либеральными реформами Александра I, а также с именем Михаила Михайловича Сперанского, который родился в семье священнослужителей в селе Черкутино Владимирской губернии. Несмотря на свое происхождение, он смог стать выдающимся государственным деятелем и даже пользовался уважением за рубежом. Он подготовил Указ «Об обязательном экзамене для занятия государственной должности» в 1809 году. Сперанский установил образовательный ценз, требовалось обязательное высшее университетское образование для замещения некоторых должностей. Хотя этот указ был отменен давлением со стороны консерваторов, он вводил новые правила государственной службы, которые применялись позднее.

В 1832 году утвержден «Устав о службе гражданской», в 1834 году «Правила о порядке производства в чины гражданской службы», в 1845 году произошли изменения в «Табели о рангах». В течение XIX века установлен ряд положений, характеризующих государственную службу. Запрещались родственные связи по службе в одном подразделении, чиновники должны были вести определенный образ жизни, не подрывающий авторитет и достоинство власти. Был запрет на определенные занятия. Содержание выплачивалось в зависимости от чина и должности и включало в себя жалование, столовые и квартирные деньги, право на пособие и пенсию при выходе в отставку. Гарантировалась усиленная уголовная защита от давления при исполнении им своих обязанностей. Был установлен особый порядок суда над самими служащими. Имперские чиновники носили установленную форменную одежду, у каждого был обязательный послужной список или формулярный список, увольнение производилось по прошению.

Таким образом, можно сказать, что Российская Империя, существовавшая до 1917, года имела развитую государственную службу и детальное законодательство о ней.

Государственная служба в СССР

В 1917 году произошла Октябрьская Революция. В ходе неё был сломлен строй старой имперской машины. Государственная служба, которая формировалась в течение двухсот столетий, была упразднена. Систему должностей и чинов заменили на партийно-государственную номенклатуру, которая просуществовала весь советский период. Главными идеями большевиков являлось быстрое отмирание старого государства и разрушение его аппарата, ликвидация всякого чиновничества. Новая система должна была обеспечивать диктатуру пролетариата. В основе формирования системы закладывались идеи коммунизма и создание социалистического государства. Был создан новый аппарат государственного управления. Его сотрудниками были люди из рабочего класса, которые не имели ни профессиональных знаний, ни опыта работы по управлению страной. Произошедшие перемены стали причиной снижению качества работы на начальном этапе. Поэтому лидерам Коммунистической партии пришлось нанимать на службу бывших имперских чиновников, особенно тех, кто был лоялен к новому прави-

тельству. Партией были убраны все сословные чины и звания. Служащие советской власти и управления были приравнены к другим сотрудникам учреждений, предприятий и организаций, находившихся в государственной собственности. На них, как и на весь рабочий народ, распространялось трудовое право.

Также была создана партийная служба. Она играла главную роль по отношению к государственной и показывала то, что в стране только одна руководящая партия. В СССР государственная служба повторяла работу партийного аппарата. Из-за этого государственная служба отставала во всех областях. С помощью неё партия реализовывала свои решения.

Во времена СССР характерной чертой государственной службы было отношение научно-педагогических работников, управленческих кадров, специалистов и инженерно-технических работников, врачей к государственным служащим. Поэтому невозможно выявить определенные критерии государственной службы. Было трудно найти способы его модернизации. Еще одной особенностью службы в советское время была обязательная приверженность рабочих идеологии партии.

Поскольку не было строгой нормативной базы, все вопросы продвижения по службе решались самим руководством. Некоторые общие условия поступления на государственную службу содержались во Временных правилах о работе в государственных учреждениях и предприятиях (Декрет СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г). Они действовали на территории всего СССР до 1991 г. В результате, вопреки существовавшему порядку подбора и распределения кадров, в основе которого лежали политические, деловые и личные качества, было отсутствие должной специализации и профессионализма в работе государственных служащих, больше всего на нижних и средних уровнях управления (см. рис. 1.3). Последствия этого явления видны до сих пор.

Основой государственной службы СССР был принцип номенклатуры должностей. Это означало, что все должности разделялись по старшинству на группы-номенклатуры. Их комплектование поручалось особому органу или специалисту. Был составлен перечень должностей. Претендентов на них утверждали соответствующими партийными органами - от номенклатуры Политбюро до номенклатуры райкома. Это показывало пристрастность и политическую приверженность советской государственной службы.

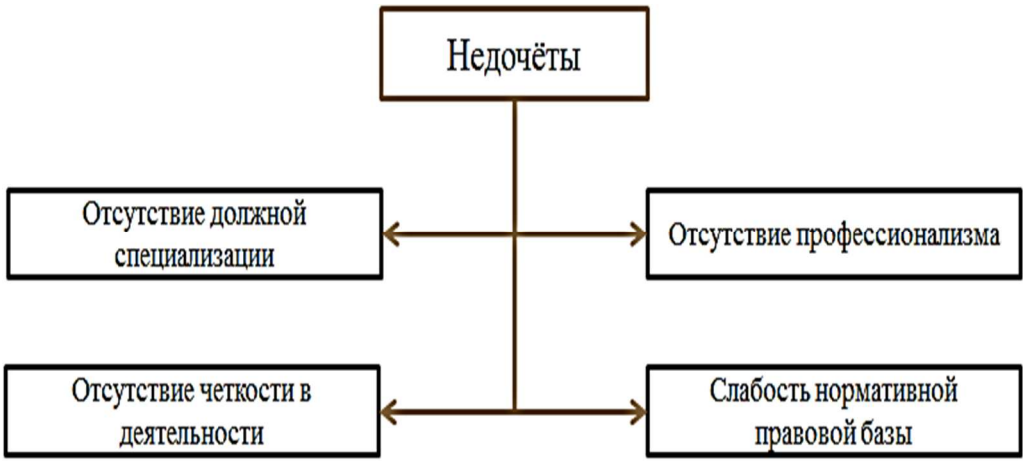


Рис. 1.3. Основные недостатки государственной службы СССР

Построение и работа высших, центральных, местных органов государственного управления основывалась на специальных нормативных актах – положениях, утверждавшихся ЦИК СССР и ВЦИК РСФСР. На основе ст. 126 Конституции СССР 1936 г. была утверждена официальная практика общих решений государственных и партийных органов на всех уровнях управления. Партия объединяла все структуры власти и управления. Все государственные решения принимались совместно с партийными органами. Решения партии имели фактический характер нормативных актов. Они были обязательными для государственных учреждений.

Постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 9 сентября 1967 г. была учреждена «Единая номенклатура должностей служащих». Впервые был определен перечень должностей служащих в секторах народного хозяйства и органах хозяйственного и государственного управления. По роду работы они были разделены на три группы: руководители, специалисты и технические исполнители, которые изначально участвовали в составлении кадровых планов. Порядок возникновения, изменения и прекращения служебных отношений в особых государственных системах был детально регламентирован. Правительство приняло общее положение о министерствах, положения об отдельных министерствах и ведомствах, конкретных службах и отдельных должностных лицах. В некоторых отделах для определенной части государственных служащих устанавливались личные чины, звания, ранги. Во всех Конституциях СССР – 1924, 1936, 1977 гг. – были установлены основные общие обязанности государственных служащих: соблюдение закона,

служебной дисциплины, уважение личности граждан, охрана и укрепление социалистической собственности, и прочее. Правовая база института государственной службы к 1991 г. являлась некодифицированной совокупностью подзаконных актов, большинство из них устарело или противоречило друг другу. Это были акты исполнительной власти – постановления Правительства СССР и ведомственные акты. В СССР за все время не было принято специального закона о государственной службе, детально регламентировалась лишь служба в армии и органах МВД.

Нормативные документы на разных уровнях сосредоточены на ответственности государственных чиновников. В Уголовном кодексе союзных республик появилась глава "Должностные преступления". Были и другие санкции - запрет на занятие определенной должности или деятельности, лишение воинских званий, специальных орденов и почетных медалей. Для особых категорий должностных лиц были предусмотрены дополнительные преступления, например, военные преступления для солдат.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих определялась постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик» и имела три вида: а) в порядке подчиненности; б) в порядке, установленном дисциплинарными уставами и положениями о прохождении службы; в) в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности подлежали государственные служащие, занимающие должности, указанные перечнях № 1 и 2 Приложения к Указу Президиума Верховного Совета СССР 1974 г. «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров».

Ответственность государственных служащих регулировалась нормами трудовых республик и "Положением о материальной ответственности работников за ущерб предприятиям, учреждениям и организациям", утвержденными Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 года. Существовало множество различных стимулирующих мер со стороны государственных служащих–работников. объявления благодарности о награждении орденами и медалями, присуждении почетных званий и общественных наград.

Государственные интересы стояли выше личных при организации труда. Значение институтов гражданского общества было ограниченным, они были подконтрольны государству.

Когда Советский Союз распался, была показана его партийно-государственная машина. После распада была разрушена лишь часть аппарата - партийная надстройка, некоторые элементы остались прежними. Принцип номенклатуры, как основы организации государственной службы, был сохранен при принятии Конституции Российской Федерации. Такое решение было оправдано необходимостью его применения в связи с зависимостью государственных должностных лиц от властей или должностных лиц, назначающих или освобождающих их от занимаемых должностей.

Мониторинг системы государственной службы в России

Государственная служба в Российской Федерации-административно-правовое учреждение, состоящее из административных норм и других отраслей права, контролирующих административно-служебные правоотношения.

В соответствии с Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» под государственной службой Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов власти; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации и федеральными законами. Основные принципы государственной службы в Российской Федерации (см. рис. 1.4) обеспечивают единство системы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти, законодательно устанавливают единый подход к организации государственной службы.

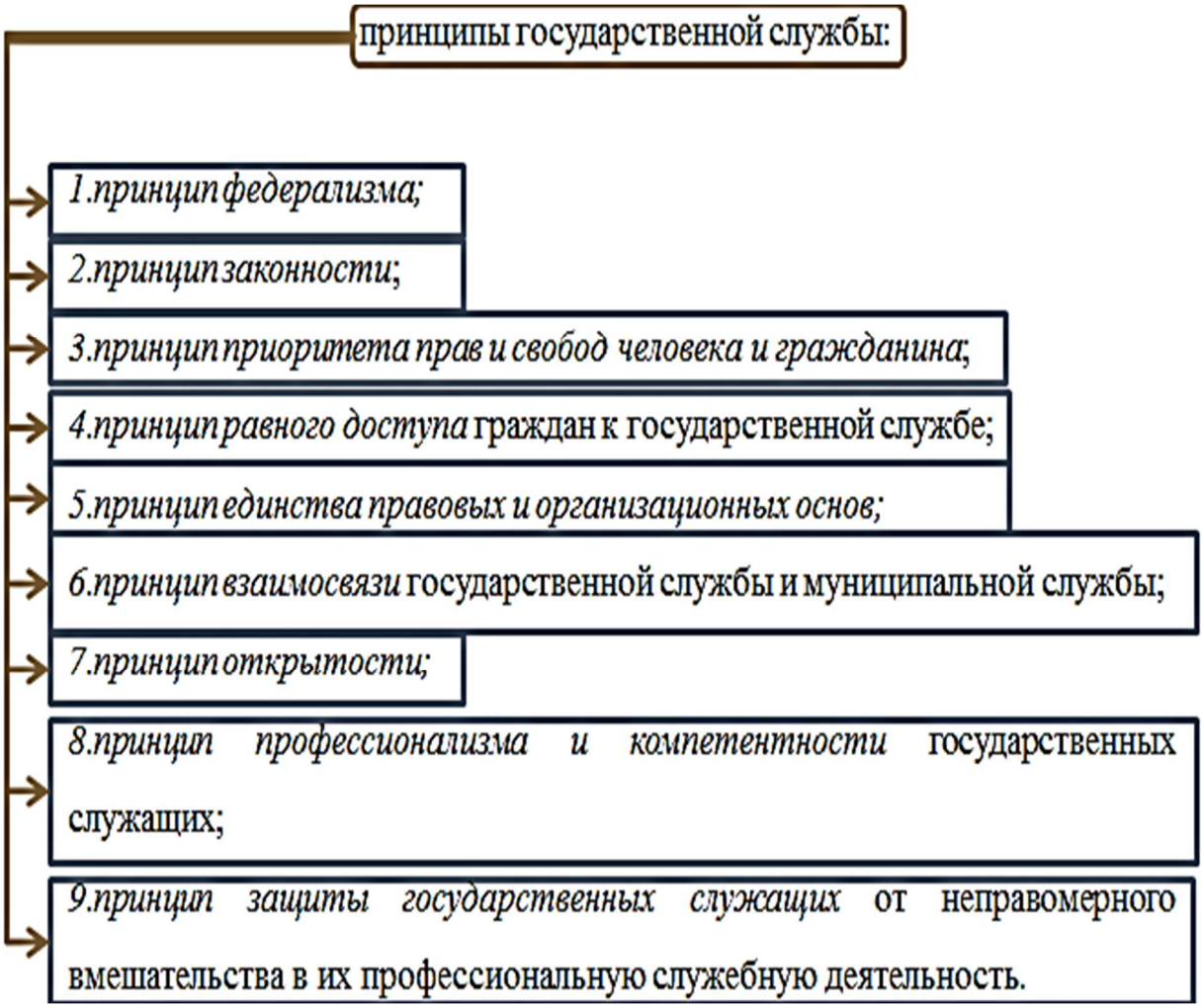


Рис. 1.4. Основные принципы государственной службы в РФ

Согласно федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» государственный служащий – это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы или субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

Согласно федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» государственный служащий – это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы или субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

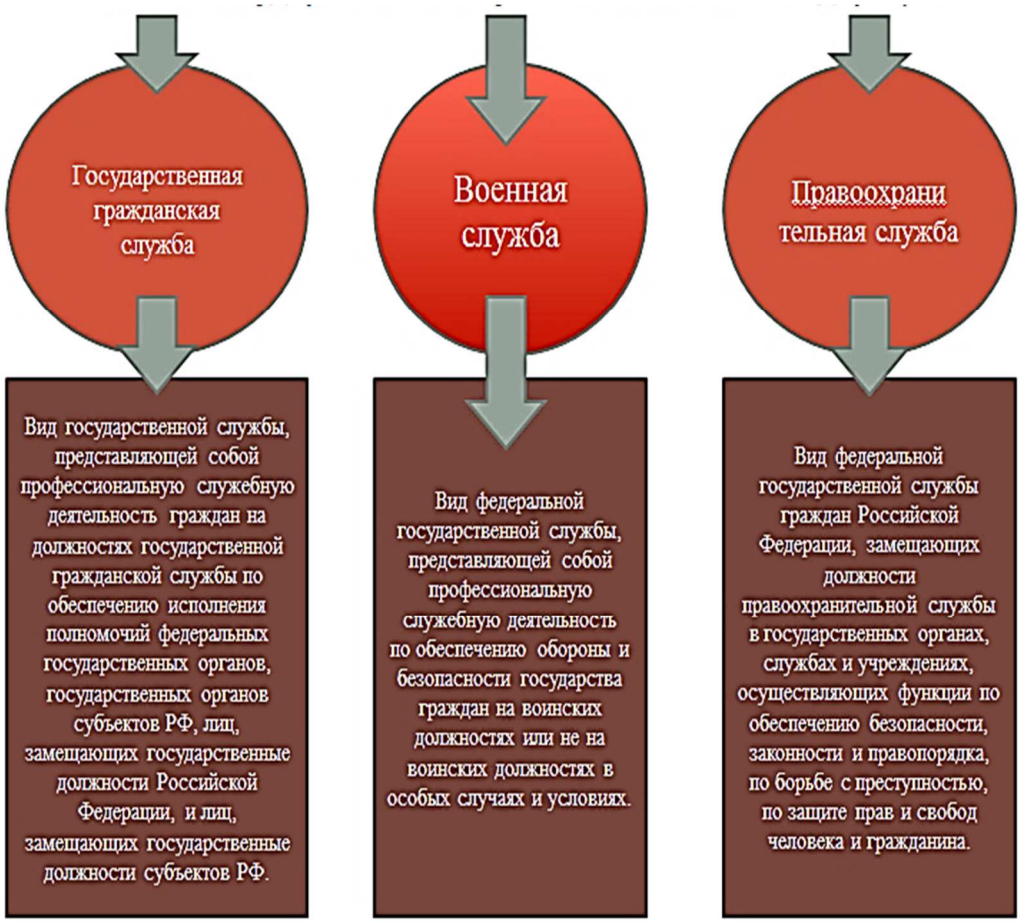


Рис. 1.5. Система государственной службы РФ

Из рис. 1.5 и определения можно провести следующую классификацию государственных служащих. В зависимости от вида государственной службы выделяют: государственных гражданских служащих, военнослужащих, государственных служащих правоохранительных органов. В зависимости от уровня государственной службы: федеральные государственные служащие, государственные гражданские служащие субъекта РФ. Существуют и другие классификации.

К чиновникам предъявляются определенные требования. Им признается физическое лицо, являющееся гражданином Российской Федерации, но также может быть гражданин иностранного государства, так как Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» (ст. 18.1) допускает возможность замещения должностей государственной службы, в том числе и гражданами иностранного государства. В то же время иные специальные законы о государственной службе предусматривают право поступления на государственную службу исключительно граждан Российской Федерации.

Лицо, поступающее на государственную службу, должно обладать полными дееспособностью и деликтоспособностью. Могут быть установлены дополнительные требования к лицам, поступающим на государственную службу.

От государственного служащего требуется наличие специального образования, позволяющего качественно выполнять должностные обязанности, стажа и опыта работы, позволяющих эффективно применять специальные знания.

Государственные служащие имеют определенные права и обязанности, которые установлены специальными законами о государственной службе. Объем права варьируется в зависимости от типа государственной службы. Обязанности разделяются на три основные группы: общие обязанности, устанавливаемые всем государственным служащим; должностные обязанности, которые должен исполнять государственный служащий, замещающий ту или иную должность государственной службы; специальные обязанности, которые устанавливаются для некоторых видов государственной службы.

Существуют ограничения – требования, установленные специальным законодательством о государственной службе, при наличии которых лицо не может быть принято на государственную службу, а проходящее ее лицо не может далее замещать должность, и запреты – установленные специальным законодательством о государственной службе действия, признаваемые несовместимыми с положением государственных служащих, наносящих вред служебным и общественным правоотношениям (см. рис. 1.6).

У чиновников есть определенные гарантии, установленные специальным законодательством о государственной службе, а также меры правового, имущественного и организационного характера, которые необходимы для государственных служащих для обеспечения качественного и полного исполнения обязанностей по замещаемым должностям государственной службы.

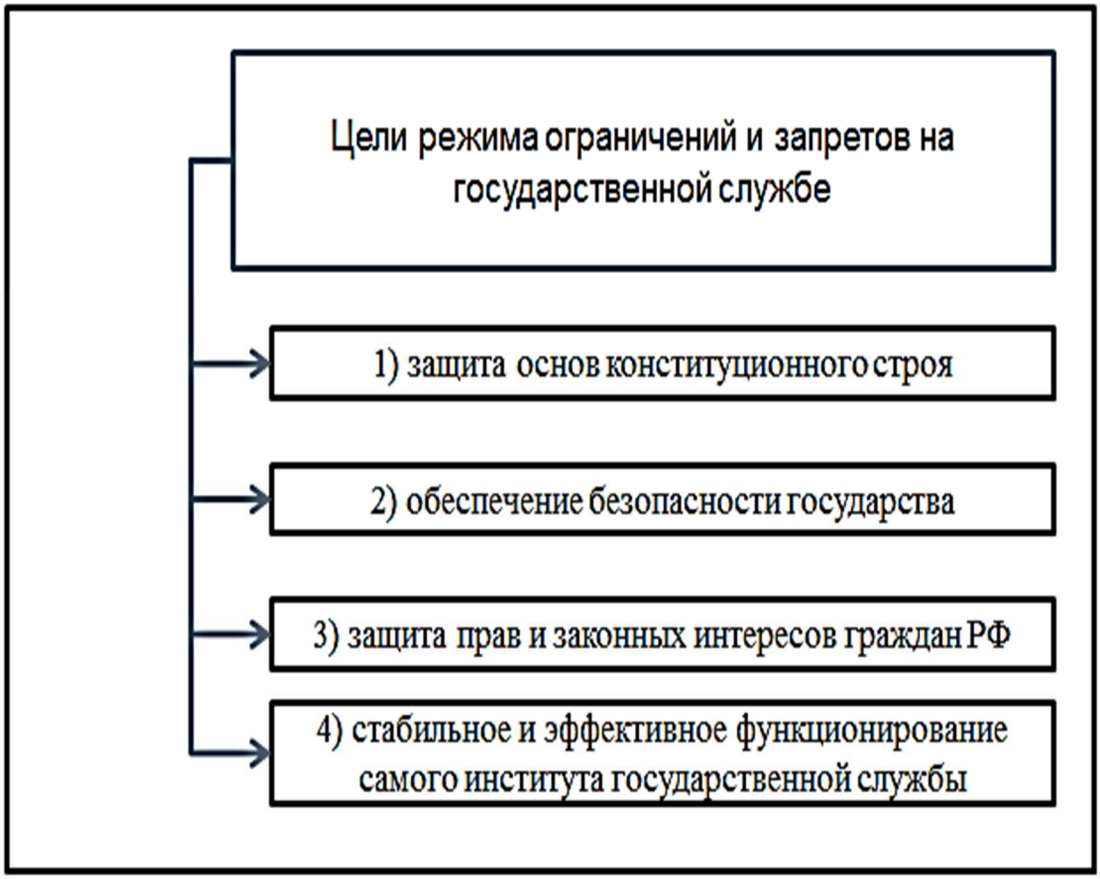


Рис. 1.6. Цели режима ограничений и запретов

Каждый государственный служащий несет ответственность за свои действия. К лицам, совершившим противоправные деяния, применяются меры дисциплинарного, материального, административного, уголовного воздействия.

Преимущества и недостатки систем государственной службы в РФ и СССР

Проанализировав системы государственной службы в СССР и современной России, можно выявить их преимущества и недостатки.

В СССР государственная служба подразумевала собой особую разновидность трудовой деятельности лица, занимавшего в системе государственного управления по избранию или назначению должность, по исполнению поставленных государственных и служебных обязанностей за денежное жалование, которое человек получает от государства. Из-за создания новой системы было много недостатков (См. рис. 1.7).

Рис. 1.7. Недостатки системы управления в эпоху СССР

После Революции 1917 года и упразднения имперской системы, у большевиков, пришедшим к власти, получилось в довольно сжатый период времени организовать работоспособную систему государственного управления. Кадровый состав государственных служащих формировался прежде всего из членов КПСС. Его подбор и расстановка, а также строительство государственного аппарата являлись для партии исключительно важными.

Помимо недостатков система управления государством имела и множество положительных качеств (См. рис. 1.8). Служащие имели множество социальных гарантий. Им предоставлялось множество прав и свобод. Мнение о том, что у служащих в СССР была недостаточная профессиональная подготовка, является не совсем верным. Для нашего времени, конечно, их знания, а также законодательная база, являются неполными, но на самом деле образованию управленцев и развитию системы уделялось большое внимание и выделялось множество средств.

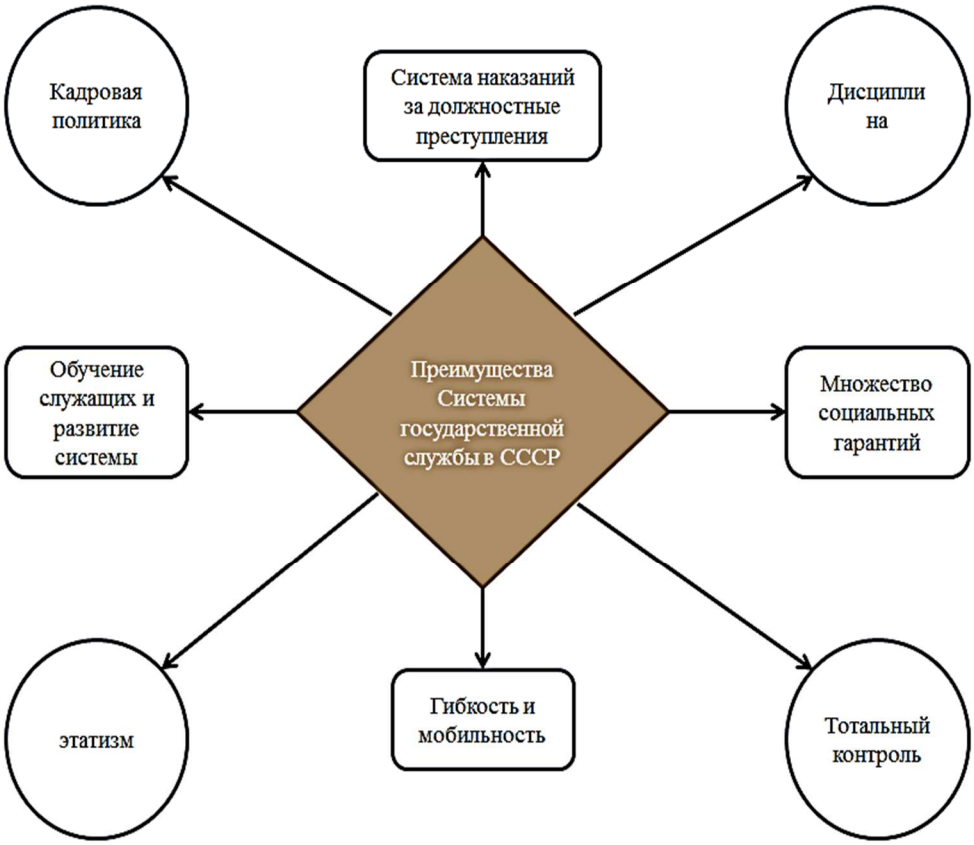


Рис. 1.8. Положительные моменты советского государственного аппарата управления

В советской организации государственной службы, наряду с недочетами, содержалось множество таких преимуществ, как целенаправленность, организованность, централизм, первоначальный демократизм. Победа в Великой Отечественной войне показала работоспособность системы и её умение адекватно перестраиваться без серьезных сбоев в экстремальных условиях.

В современный период государственная служба сформировалась как социально-правовой институт со своими плюсами и минусами (см. рис. 1.9). В его становлении большую роль играют административно-правовые нормы, базирующиеся на конституционных нормах и взаимосвязанных с нормами других отраслей права.

Особое внимание уделяется подготовке и аттестации кадрового состава. Система государственной службы имеет четкую структуру, позволяющую ей нормально функционировать и эффективно выполнять поставленные задачи. Есть определённые принципы, которые необходимо соблюдать для качественной работы механизма государственного управления.

Рис. 1.9. Преимущества и недостатки современной системы

Чтобы не допустить отставания от других развитых стран, чтобы поддерживать эффективную работу системы, требуются постоянные изменения и улучшения. Поэтому в июне 2019 года Правительством РФ были выделены основные направления модернизации государственной службы.

Приоритетные направления развития российской государственной службы

Указом Президента Российской Федерации от 24.06.2019 N 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы" были определены следующие направления: совершенствование процедур назначения государственных гражданских служащих Российской Федерации; стимулирование государственных служащих к повышению эффективности их профессиональной деятельности; совершенствование системы

правовой и социальной защиты государственных гражданских служащих; внедрение новых форм повышения квалификации государственных гражданских служащих, в том числе с использованием информационно-коммуникационные технологии; ускорение внедрения информационно-коммуникационных технологий в государственных учреждениях для повышения качества работы персонала.

Правительством РФ были выделены основные направления деятельности (см. рис. 1.10) по развитию механизмов государственного управления на период до 2024 года.

Рис. 1.10. Основные направления по развитию государственной службы в РФ

Правительству РФ необходимо обеспечить совершенствование структуры денежного содержания без снижения его уровня с помощью поэтапного увеличения доли должностного оклада и соответствующего размера пенсии за выслугу лет рамках проведения мероприятий по улучшению системы оплаты труда государственных служащих. Согласно постановлению, введение электронной государственной службы, путем внедрения федеральной государственной информационной системы, и цифровизация кадровых подразделений государ-

ственных органов будут способствовать развитию единого информационно-коммуникационного пространства гражданской службы, улучшит контроль за доходами и расходами разных категорий гражданских служащих, за соблюдением ими системы запретов, ограничений и обязанностей, обеспечение неотвратимости ответственности за коррупционные правонарушения, что будет развивать механизмы противокоррупционной деятельности.

Будут проведены мероприятия по совершенствованию механизмов кадрового подбора, учитывающих потребности органов государственного управления в квалифицированных работниках с профессиональными и личностными качествами.

Одним из главных направлений сейчас является построение механизма профессионального развития гражданских служащих в течение всего периода прохождения гражданской службы, учитывающей должность, область профессиональной служебной деятельности, специфику должностных обязанностей.

Кроме того, необходимо улучшение системы оплаты труда, структуры денежного содержания служащих. Также важно увеличение гарантированной части их денежного содержания и доли выплат за эффективность их профессиональной служебной деятельности.

Будут внедрены программы должностного роста и мотивации наиболее результативных гражданских служащих. Произойдет увеличение служебных стажировок.

Предприняты меры по созданию механизма сохранения профессиональных кадров, которые обладают уникальными знаниями и специальными умениями в различных областях профессиональной служебной деятельности.

Выдвинута программа по улучшению системы исполнительного производства, предусматривающая повышение эффективности исполнения судебных решений.

Оценка принятых решений по развитию государственной службы

После изучения решений Правительства РФ по совершенствованию ключевых направлений в системе государственной службы в Российской Федерации следует задуматься о результатах, которые будут получены в ходе её реформирования. Как по мнению экспертов, так и

на мой взгляд, вследствие проводимых реформ аппарат управления государством будет значительно улучшен.

Во-первых, изменения приведут к повышению качества государственного управления. Будет усовершенствовано предоставление государственных и муниципальных услуг для населения, а широкое использование цифровых технологий, которое будет последовательно внедрено, расширит участие граждан в государственном и муниципальном управлении, обеспечит совершенствование механизма регулярного мониторинга осуществления федеральных и региональных программ, а также государственных доходов и расходов. Населению будет обеспечена прозрачность и подконтрольность бюджетных расходов. Мероприятия, проводимые Правительством РФ, направлены на предоставление открытости процесса бюджетного планирования и вовлечение в него институтов гражданского общества.

Внедрение компьютерных технологий позволит быстрее формировать квалифицированные кадры. Они минимизируют документооборот и исключат повторение отчетности. Будет проведена разработка федеральной системы управления вероятными рисками в сфере экономической безопасности. Кроме того, повысится скорость расчетов посредством создания системы казначейских платежей. В бюджетный процесс будет введена система управления налоговыми расходами.

Во-вторых, будут разработаны аппараты стратегического и проектного управления. Усовершенствование обеспечит повышение эффективности системы принимаемых решений за счет объединения финансовых, трудовых и административных ресурсов в рамках осуществления основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях.

На муниципальном уровне будут решаться проблемы, связанные с низкой эффективностью работ администраций небольших городов и поселений, ограниченных в финансовых возможностях. Особенно в сельской местности, где организация местного самоуправления несовершенна.

В-третьих, произойдет повышение эффективности государственного управления, осуществляемое с помощью развития института государственных программ Российской Федерации и государственных программ субъектов Российской Федерации на принципах проектного управления.

Для реализации проектов и мероприятий по развитию государственной службы потребуется большое вложение финансовых и человеческих ресурсов. Также потребуется подробное изучение законодательства о местном самоуправлении, чтобы выявить пути улучшения организации органов местного самоуправления в будущем, детальный анализ местных проблем, их взаимосвязи с федеральными и местными законами, а также необходимость разделения задач на обязательные для исполнения и добровольные.

Итоги реализации государственных программ увеличение производительности государственного управления. Государственная гражданская служба Российской Федерации будет существенно усовершенствована. Произойдет создание её электронной формы и внедрение цифровых технологий в практическую деятельность органов государственного управления федерального, регионального и отраслевого уровней. Это позволит закреплять персональную ответственность за достижение целей и задач в проекте. Также под полным контролем будут находиться все доходы и расходы управленцев, соблюдение ими установленных запретов и ограничений, что должно привести к снижению коррупции. Совершенствование кадровой политики и системы оплаты труда позволит сохранять профессиональных сотрудников и привлекать новых, а также развивать их навыки в будущем.

Внедрение федеральных стандартов бухгалтерского учета для предприятий государственного сектора, созданных с учетом принципов международных стандартов финансовой отчетности, будет происходить поэтапно.

На базе Единого реестра записей актов гражданского состояния должен быть основан единый ресурс сведений о населении. Он вместе с Единым государственным реестром юридических лиц будет основой для однозначного выявления участников правоотношений –членов гражданского общества с государством.

Завершение цифровизации процессов управления финансами государства сделает прозрачными процессы планирования и исполнения федерального бюджета, составление бюджетных отчетов.

Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы:

- федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;
- законность;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;
- равный доступ граждан к государственной службе;
- единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;
- взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;
- открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;
- профессионализм и компетентность государственных служащих;
- защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ст. 1) устанавливает, что государственная служба Российской Федерации - это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации, в целом;
- федеральных органов государственной власти;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации и федеральными законами (Президент РФ, депутаты, министры, судьи);

• лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации (например, губернатор края или области).

Причем Федеральный закон «О системе государственной службы» установил, что он не регулирует деятельность лиц, замещающих государственные должности РФ и субъектов РФ. Следовательно, значительный круг лиц, занимающих государственные должности не отнесены к государственным служащим.

Государственные должности РФ - *это должности, устанавливаемые Конституцией РФ и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов*, лица, их замещающие не являются государственными служащими. Это, например, должности, непосредственно установленные Конституцией РФ: Президента РФ (ст. 11, 80); Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской федерации (ст. 101); Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (ст. 101); федеральных министров (ст. 110); судей федеральных судов (ст. 128); депутатов (статья 97, 98) и др. Полный перечень государственных должностей, предусмотренных Конституцией Российской Федерации и федеральными законами установлен Сводным перечнем государственных должностей Российской Федерации[1].

Государственные должности субъекта РФ - *это должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ*, например, руководители субъектов РФ и их органов государственной власти, мировые судьи[2].

Особенности их правового статуса закрепляются в Конституции РФ и соответствующих федеральных конституционных законах и федеральных законах. Так, правовое положение Председателя Правительства РФ, его заместителей и федеральных министров устанавливаются Конституцией РФ и Федеральным конституционным законом от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации». Правовое положение председателя, его заместителя и судьи федерального суда определяется Законом РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».

Государственные должности следует отличать от должностей государственной службы. *Государственными служащими являются*

лишь те, кто замещает должности государственной службы. Например, это помощники, пресс-секретари, советники и референты Президента РФ, губернатора Красноярского края; помощники, советники и консультанты депутатов Федерального Собрания РФ и Законодательного Собрания Красноярского края; руководитель (директор), советник и специалист департамента федерального министерства; руководитель, советник, консультант и специалист департамента Совета администрации Красноярского края; помощник судьи, специалист, секретарь судебного заседания; начальник отдела и специалист прокуратуры. Именно они признаны государственными служащими. В Законе определено, какие должности относятся к государственным должностям государственной службы, а их перечень подлежит внесению в Реестр государственных должностей федеральной государственной гражданской службы РФ, утверждаемый Президентом РФ[3].

Реестр необходим прежде всего для того, чтобы установить порядок учреждения должностей федеральной государственной гражданской службы. Правовой статус лица, замещающего должность на федеральной государственной гражданской службе, возникает не с момента ее учреждения, а с даты включения в Реестр и сохраняется до того момента, пока она числится в Реестре.

Контрольные вопросы

1. Что представлял собой «Табель о рангах»? Его основные принципы.
2. Какие основные предпосылки и исторические этапы развития государственной службы можно перечислить?
3. Какие особенности государственной службы существуют на современном этапе?
4. На какие виды подразделяется федеральная государственная служба РФ?

Задание

Ознакомиться с путями повышения эффективности государственной службы.

Направление «Повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих».

1. Перечислите приоритетные направления реализации Программы повышения эффективности государственной службы.

2. При реализации Программы требуется по каждому направлению осуществить конкретные мероприятия.

Важнейшими направлениями повышения эффективности государственной службы являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности государственных служащих недостаточно ориентированы на результативность их труда, на достижение целей и приоритетов государственных органов. Уровень денежного содержания государственных служащих слабо зависит от результатов их труда. Система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих также не в должной мере нацелена на повышение результативности их профессиональной служебной деятельности.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования государственной службы.

Этому могут способствовать внедрение в сферу государственной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Необходимо разработать сбалансированную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов.

Повышение уровня социальной защищенности государственных служащих, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на государственной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы государственной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

3. Для решения перечисленных задач необходимо:

а) обеспечить отражение целей и задач государственных органов в показателях результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

б) разработать объективные критерии оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

в) разработать модели должностных регламентов, позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности государственных служащих, замещающих должности разных категорий;

г) внедрить методики разработки должностных регламентов государственных служащих и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения государственных функций или предоставления государственных услуг;

д) совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков государственных служащих, предусмотренных в их должностных регламентах;

е) предусматривать в программах государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих изучение государственными служащими правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности;

ж) повысить уровень правовой и социальной защищенности государственных служащих;

з) совершенствовать структуру денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия федеральных государственных служащих с учетом особенностей видов государственной службы в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия;

и) совершенствовать правовой механизм регулярной индексации денежного содержания (денежного вознаграждения) государственных служащих;

к) регламентировать особый порядок оплаты труда по отдельным должностям государственной службы в зависимости от показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

л) сформировать эффективную систему материального и нематериального стимулирования государственных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

Список использованной литературы

1. Кабашов, С. Ю. Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 286 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005747-7

2. Нагорных, Р. В. Государственная служба Российской Федерации в правоохранительной сфере: проблемы теории и практики административно-правового регулирования : монография / Р.В. Нагорных. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 190 с. - ISBN 978-5-16-014080-3.

3. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. – Москва : Норма, 2020. – 176 с. - ISBN 978-5-00156-047-0.

Тема 2. ПУТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ

Начиная с 2003 года, в Российской Федерации началось активное осуществление административной реформы. На первых этапах (2003-2005 годы) законодательно были закреплены основы организации государственной службы, её функции, определены новые подходы и способы формирования кадрового состава, определено содержание профессиональной деятельности государственных служащих.

На втором этапе реформирования был издан Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе “Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации”», установивший перечень мероприятий, направленных на реализацию определенных в нем следующих ключевых направлений реформирования и развития государственной службы в Российской Федерации (см. рис. 2.1).

Рис. 2.1. Ключевые направления развития государственной службы по программе 2009 года

На третьем этапе (2015 по 2018 годы) был разработан проект федеральной программы «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 годы)», на основе которой в 2016 году был издан Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года №

403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы в Российской Федерации на 2016-2018 годы».

Согласно данному указу ключевыми направлениями развития государственной гражданской службы в РФ являлись (см. рис. 2.2).

Согласно выше указанной программе было необходимо осуществлять следующие мероприятия в области реформирования государственной службы:

- внедрить современные принципы организации государственной службы;
- сформировать новую систему квалификационных требований для служащих;
- повысить качество отбора должностей государственной службы;
- внедрить антикоррупционные кадровые технологии на государственной службе;
- обеспечить открытость государственной службы, расширить общественное участие.

Рис. 2.2 Ключевые направления развития государственной службы по программе 2016-2018 гг.

Далее был издан Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы в РФ на 2019-2021 годы». Согласно данному указу Правительству Российской Федерации необходимо осуществить следующие основные мероприятия по совершенствованию системы государственной службы Российской Федерации:

- внедрить единую методику прохождения испытания на гражданской службе в федеральных органах власти;
- улучшить порядок проведения аттестации гражданских служащих;
- обеспечить функционирование единого специализированного информационного ресурса для профессионального развития служащих;
- совершенствовать способы оценки профессиональных качеств гражданских служащих и тех лиц, которые претендуют на замещение должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв;
- завершить создание нормативно-правовой базы, которая необходима для формирования кадрового резерва на гражданской службе;
- совершенствовать систему оплаты труда гражданских служащих: увеличить в денежном содержании долю должностного оклада и соответственно увеличить размер пенсии за выслугу лет.

Согласно данному указу ключевыми направлениями развития государственной гражданской службы на 2019-2021 годы являются (см. рис. 2.3).

Рис. 2.3. Ключевые направления развития государственной службы на 2019-2021 гг.

Основные тенденции и модели развития государственной службы в зарубежных странах

Основные тенденции развития государственной службы в западных зарубежных странах во многом отличаются от тех, что существуют в России, так как они базируются на принципах демократизации и упрощения управления.

К основным тенденциям развития государственной службы в зарубежных странах относят:

- ориентацию на клиента. Если рассматривать данный пункт, то он предполагает, что современные чиновники несут ответственность за удовлетворение потребностей их «клиентов» (налогоплательщиков) и соответствие деятельности служащих их интересам;
- вся деятельность ориентирована не на процесс, а на конечный результат;
- при подборе кадров предпочтительнее государственные служащие, умеющие генерировать новые идеи, творческие и инициативные;
- деньги налогоплательщиков должны быть использованы максимально эффективно, но также и экономно;
- все процессы в учреждениях и процедуры принятия каких-либо решений упрощаются, что позволяет выполнять работу более оперативно;
- существуют конкретные квалификационные требования к каждой должности, стандарты, а также чётко прописаны все обязанности к каждой должности государственной службы;
- периодическое проведение аттестаций, экзаменов и конкурсов, которые направлены на повышение квалификационного уровня государственных служащих и обеспечения государственного аппарата кадрами, которые соответствуют множеству требований

Основными моделями развития государственной службы, с помощью которых предполагается совершенствование данной системы, являются континентальная и англосаксонская. Континентальная модель предполагает, что государственные служащие будут служить в одной структуре весь период своей профессиональной деятельности. Также к её особенностям относят чёткую иерархию. К странам, которые выбрали данную модель развития, относятся: Франция, Германия, Испания, Люксембург, Болгария, Румыния, Словакия и Япония. В

свою очередь, англосаксонская модель предполагает прохождение государственной службы по контракту. Служащие нанимаются на конкретные должности, требующие определённого уровня образования и наличия каких-либо профессиональных качеств и навыков. Особенностью также является то, что в данной системе отсутствуют гарантии продвижения по службе. К странам, выбравшим данную модель развития, относятся: Италия, Финляндия, Великобритания, Эстония, Нидерланды.

В основном данные модели развития государственной службы лучше всего реализовались в европейских странах, но при этом в каждой стране появились свои особенности системы государственной службы.

Систему французской государственной службы называют классическим примером континентальной модели. Для неё характерен высокий уровень квалификации служащих, так как при приёме на работу служащие проходят конкурс, состоящий из различных тестирований, очных экзаменов и собеседования.

Если рассматривать Германию, то основными характеристиками её системы государственной службы являются:

- чёткая законодательная регламентация функций и полномочий различных государственных органов и их служащих;
- должностная субординация;
- сложная система подбора новых кадров;
- система социальных гарантий, высокий уровень социальной защиты государственных служащих;
- высокий престиж государственной службы;
- понятие «государственный служащий» охватывает три группы персонала: чиновников, служащих и работников. Чиновники являются наивысшим уровнем должностей и назначаются пожизненно, а служащие и работники по трудовому договору;
- каждому государственному служащему присваивается ранг (всего их 16);
- должности разделяются на политические и административные.

Система государственной службы в Великобритании после реформирования приобрела ориентацию на клиентов, не на процесс, а на

результат деятельности, также произошло уменьшение количества государственных служащих. Были определены главные ценности государственных служащих, среди которых честность, добросовестность, беспристрастность и объективность.

Государственная служба в США самая стабильная, ввиду того все полномочия, функции и задачи чётко распределены между законодательной, судебной и исполнительной ветвями власти. Также в системе государственной службы в США чётко определены критерии оценки эффективности результатов деятельности государственных служащих. Ещё одним фактором стабильности государственной службы является введение кодекса этики, который предполагает, что государственные служащие обязаны работать на благо всего общества и придерживаться высоких моральных принципов и ценностей.

Кроме континентальной и англосаксонской моделей государственной службы существуют и другие. Рассмотрим наиболее распространённые виды: трудовая, сервисная, политическая, либерально-рыночная и смешанная.

Трудовая модель государственной службы характеризуется тем, что служащий вступает в отношения трудового найма с каким-либо государственным органом. Он исполняет обязанности в соответствии с трудовым договором. В данной модели присутствуют свои минусы: служащий в большей степени ориентирован на собственную выгоду и повышение своего заработка, а не на достижении целей государственного органа.

Сервисная модель государственной службы предполагает, что государственные органы ориентированы на удовлетворение потребностей клиентов (граждан), однако данный факт идёт в ущерб другим задачам государственных органов.

Политическая модель государственной службы предполагает ориентацию деятельности государственных органов на разнообразную поддержку политических лидеров, а также превращение в жизнь политических решений. Минусом данной модели является то, что продвижение политических лидеров и партий может стоять над интересами всего общества.

Либерально-рыночная модель государственной службы рассматривает государственную власть как элемент рыночных отношений. Однако при такой модели также наблюдается возвышение интересов бизнеса над интересами простых граждан.

Приведённые выше модели возможно всячески комбинировать между собой, вследствие чего появляется последняя модель государственной службы – смешанная. Она характеризуется тем, что деятельность государственных органов меняется в зависимости от каких-либо внешних или внутренних факторов, то есть при разных обстоятельствах государственная служба может акцентировать своё внимание на разных сферах жизни общества. Из минусов данной модели можно выделить только то, что при такой системе государственная служба будет развиваться достаточно медленно, ввиду того, что такой подход к деятельности государственных служащих требует тщательной разработки.

Таким образом, рассмотрев основные модели государственной службы в зарубежных странах, можно прийти к выводу о том, что не существует идеальной модели государственной службы, однако есть возможность применять разные модели и объединять их в зависимости от обстоятельств, что позволит повысить эффективность государственной службы.

Сравнительный анализ государственной службы в Российской Федерации и зарубежных странах, выявление проблем

В каждой стране мира существует индивидуальное понимание того, что должна представлять собой государственная служба. Для того чтобы выявить проблемы государственной службы в Российской Федерации, а также понять, как в дальнейшем повысить её эффективность, необходимо провести сравнительный анализ с некоторыми зарубежными странами, где эффективность государственной службы достаточно высокая. Данное исследование поможет понять, что из опыта зарубежных стран можно применить в Российской Федерации. Данный анализ представлен в приложении (см. прил. 1).

Исходя из данных, приведённых в приложении, можно отметить сходство структуры государственной службы. В каждой стране государственная служба подразделяется на Федеральную (центральную)

службу и службу отдельных районов (регионов, штатов и т.д.). Также в большинстве стран государственная служба подразделяется на гражданскую и военную службы. Стоит отметить, что в некоторых странах, в государственную службу входит и работа в больнице или образовательных организациях.

Далее рассмотрим нормативно-правовую базу. Почти во всех странах существуют законы, регулирующие как государственную службу в целом, так и отдельные её элементы. Например, во Франции разными актами регулируется служба в центральных государственных органах, территориальных государственных органах, а также положения о больничной службе. Исключением является Великобритания, так как в этой стране существуют только законы, регулирующие отдельные элементы государственной службы, а в целом единым законом она не контролируется.

В каждой из приведённых стран присутствует система классных чинов, которая базируется на таких показателях, как: образование, стаж работы, уровень квалификации и личные достижения. Во Франции государственные служащие подразделяются на четыре категории: A, B, C и D. К категории A относят служащих, которые являются руководителями и имеют диплом о высшем образовании. Служащие с категорией B исполняют какие-либо исключительные функции и имеют специальное образование. Служащие с категориями C и D являются вспомогательным персоналом и имеют среднее образование. В германии установлено четыре уровня службы: нижний уровень (простая служба), средний уровень (средняя служба), повышенный уровень (средняя служба), повышенный уровень (ответственная служба), высший уровень (высшая служба). В Великобритании государственные служащие подразделяются на старших, средних и младших администраторов. Система классных чинов, которая существует в Российской Федерации, представлена на рисунке (см. рис. 2.4).

Один из главных элементов системы государственной службы – система найма. То, насколько качественно отбираются служащие, определяет эффективность государственной службы в дальнейшем. В отличие от РФ, в других странах отбор служащих производится более тщательно, он представляет собой многоступенчатую систему. Однако в США и Великобритании служащие также могут назначаться Президентом или Королевой.

Рис. 2.4. Виды классных чинов в Российской Федерации

Продвижение по службе – один из важнейших элементов государственной службы, так как оно выступает главным стимулом для служащих. В России продвижение по службе происходит по итогам государственной аттестации, конкурса или путём присвоения более высокого квалификационного разряда. В других странах эта система имеет некоторые отличия. Во Франции самые строгие требования к повышению. Система продвижения по службе в данной стране представляет собой конкурс, в основе которого лежит экзамен (как в устной, так и в письменной форме). В остальных странах продвижение по карьерной лестнице происходит путём учёта личных достижений и стажа пребывания на государственной службе.

Классификация должностей в каждой стране отличается. Во Франции чиновники делятся на политических и иных (врачи, преподаватели в образовательных организациях). Отдельно стоит отметить классификацию должностей в США. Если в других странах классификация основывается в основном на уровне образования и профессиональной подготовки, то в США она определяется несколько иначе. Су-

ществует три вида государственных служащих: конкурсные, патронажные и исключительные. Конкурсные – те государственные служащие, которые продвигаются по карьерной лестнице в соответствии с принципом «системы заслуг»; патронажные – те государственные служащие, которые назначаются Президентом; исключительные – государственные служащие, имеющие особый статус, то есть те, которые исключены из-под действия законодательства о государственной службе (например, ФБР, ЦРУ и т.д.). В Великобритании служащие делятся на промышленных и непромышленных. К первым относятся служащие государственных предприятий и учреждений, а ко вторым служащие государственных органов власти. В России существует четыре категории государственных служащих: руководители, помощники (советники), специалисты и обеспечивающие специалисты.

Если рассматривать государственные органы, которые регулируют государственную службу в данных странах, то становится очевидно, что в РФ нет отдельного государственного органа, контролирующего данную сферу. Существует Управление Президента по вопросам государственной службы, однако данный орган регулирует лишь некоторые элементы, а именно кадровую политику и систему награждения государственных служащих. В других странах контроль за государственной службой осуществляется несколькими органами, контролирующими различные элементы государственной службы, либо специально уполномоченными лицами.

Таким образом, подводя итог, стоит отметить, что государственная служба в анализируемых зарубежных странах характеризуется более качественным подбором и подготовкой персонала. Это проявляется в первую очередь в том, что к каждой должности прописываются определённые квалификационные требования. Также стоит обратить внимание на постоянно проводящиеся аттестации государственных служащих, которые направлены на выявление того, подходит ли персонал под множество требований. Система государственной службы в данных странах ориентирована на удовлетворение потребностей населения в сфере государственных услуг.

Сравнение государственной службы в Российской Федерации и зарубежных странах по критерию эффективности государственной службы

Для того чтобы определить эффективность и качество деятельности государственных служащих, а также всей системы государственной службы в целом, используется ряд экономических и социальных показателей. Все они представлены в исследовании Группы Всемирного Банка (World Bank Group). В данном исследовании используются шесть главных индексов. К таким индексам относятся: верховенство закона, политическая стабильность, эффективность правительства, контроль коррупции, право голоса и подотчётность, качество регулирования. В ниже приведённой таблице представлены данные за 2021 год (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1. Данные об эффективности государственной службы в разных странах за 2021 год

Показатель Страна	РФ	США	Великобритания	Франция	Германия
Верховенство закона	-0,76	1,37	1,50	1,33	1,56
Политическая стабильность	-0,73	-0,02	0,47	0,67	0,31
Эффективность правительства	0,03	1,32	1,38	1,36	1,25
Контроль коррупции	-0,91	1,07	1,69	1,86	1,15
Право голоса и подотчётность	-1,08	0,87	1,25	1,38	1,07
Качество регулирования	-0,44	1,24	1,48	1,58	1,20

Исходя из данных, приведённых в таблице, можно сделать вывод о том, что качество государственной службы в Российской Федерации крайне маленькое по сравнению с европейскими странами. Рассмотрим детально каждый пункт.

Верховенство закона - это индекс, показывающий, насколько население страны уверенно в установленных законодательных нормах. В РФ данный индекс имеет крайне низкое значение. Следовательно, население не в полной мере доверяет существующему законодательству. В других странах, представленных в анализе, данный индекс имеет очень высокие значения, так как большинство населения уверенно в законодательстве.

Следующий индекс - это политическая стабильность. Он показывает то, насколько стабильны существующие государственные структуры, возможны ли перемена политического курса и смена правительства противоправным, насильственным путём. Данный индекс также имеет отрицательное значение. В других странах, кроме США, индекс политической стабильности положительный, однако он имеет не такие большие значения, как другие индексы. Следовательно, в каждой из стран может возникнуть недовольство правительством, могут проводиться какие-либо протесты в отношении курса, избранного государством.

Далее рассмотрим индекс эффективности правительства. Он показывает качество предоставляемых государством услуг, качество разработки и реализации внутренней государственной политики, степень доверия к Правительству и принимаемым им решениям. Это единственный из приведённых индексов, который имеет положительное значение, следовательно, можно сделать вывод о том, что качество государственных услуг находится на приемлемом уровне. Однако значение этого индекса крайне маленькое, поэтому и в этой сфере существуют некоторые проблемы. В зарубежных странах данный индекс имеет одни из самых больших значений. Следовательно, правительство всегда прислушивается к мнению большинства населения и решает актуальные для него проблемы, вследствие чего эффективность правительства находиться на высоком уровне.

Также существует индекс контроля коррупции. Данный индекс показывает, существует ли на высших уровнях власти коррупция и как

она влияет на принимаемые решения и экономические процессы. Данный индекс имеет крайне низкое значение. Это означает, что на высших уровнях власти коррупция присутствует в крупных масштабах. В США и Великобритании этот показатель имеет самые высокие значения.

Право голоса и подотчётность – это индекс, показывающий, насколько в стране соблюдаются гражданские и политические права, свобода слова, объединений и другие гражданские свободы. Также он показывает, насколько открыта государственная служба для общественного мнения, могут ли граждане свободно получать информацию о деятельности государственных органов. Данный индекс имеет самое низкое значение из всех представленных, следовательно, в данной сфере проблемы наиболее масштабные. В зарубежных странах этот показатель имеет положительные значения.

Последний индекс – качество регулирования. Он показывает, способно ли правительство реализовать рациональную политику по развитию частного бизнеса, как регулируется уровень цен. Данный индекс имеет отрицательную динамику, но относительно других показателей, он не настолько низкий. Однако проблемы в данной сфере всё же присутствуют. В других странах этот показатель имеет положительные значения.

Итак, на основании приведённых данных, можно сделать вывод о том, что наибольшей эффективностью обладают системы государственной службы в Великобритании и Франции, а общий уровень эффективности государственной службы в Российской Федерации существенно уступает европейским странам. В отличие от зарубежных стран, в России в каждом показателе наблюдается отрицательная динамика, что приводит к выводу о том, что государственная служба имеет ряд значительных проблем, из-за которых падает уровень жизни населения, теряется доверие населения к государственным органам, появляются проблемы в политической, экономической и социальной сферах. Более подробное описание проблем будет приведено в следующем пункте.

Основные проблемы государственной службы в Российской Федерации

Ранее был проведён сравнительный анализ государственной службы в Российской Федерации и некоторых зарубежных странах, в которых эффективность результатов деятельности государственных служащих находится на высоком уровне. С помощью данного анализа удалось выявить ключевые проблемы государственной службы в РФ.

По мнению многих исследователей, самой значительной проблемой из представленных является отсутствие единого органа государственной власти, который контролировал бы деятельность государственных служащих. Из-за отсутствия данного органа вытекают и другие проблемы такие, как: коррупция, проблема качественного отбора кадров, отсутствие чётких критериев оценки деятельности государственных служащих. Данный орган государственной власти необходим для надлежащего контроля деятельности государственных служащих, и его отсутствие может привести к большим масштабам коррупции и отбору на государственную службу сотрудников, которые могут недостаточно ответственно выполнять свои обязанности. Также данный факт означает, что государственная служба недостаточно регулируется на региональном уровне.

Так же стоит отметить проблему отсутствия чётких гарантий для государственных служащих. В законе «Об основах государственной службы в Российской Федерации» приведено большое количество социальных гарантий, однако они не всегда являются доступными для всех государственных служащих. В некоторых случаях предоставление служащему гарантий зависит от рода его службы, что ставит в неравное положение всех государственных служащих в целом.

Следующая проблема – огромные масштабы коррупции. По данным Международного антикоррупционного движения Индекс восприятия коррупции в России в 2020 году составил 30 из 100 баллов (где 100 – самый низкий уровень восприятия коррупции, а 0 – самый высокий уровень восприятия коррупции). С каждым годом масштабы коррупции увеличиваются. Большое количество коррупционеров приводит к нарушению законов, утере доверия граждан к власти, снижению эффективности работы государственного аппарата и многим другим экономическим, политическим и социальным проблемам.

Четвёртой проблемой является отбор кадров. В Российской Федерации недостаточное нормативное обеспечение технологий и процедур отбора, ввиду чего на государственную службу могут попасть сотрудники, недостаточно ответственно исполняющие обязанности. Наличие таких сотрудников также может стать причиной коррупции и неэффективной работы государственных органов.

Далее рассмотрим проблему отсутствия чётких критериев оценки эффективности деятельности государственных служащих. Наличие критериев эффективности деятельности необходимы для создания системы стимулирования государственных служащих, определения размеров зарплаты, ежемесячной надбавки и премий. В данный момент такие критерии носят субъективный и в некоторой степени формальный характер, следовательно, не всегда возможно справедливо оценить результаты деятельности государственного служащего.

Также одной из важнейших проблем государственной службы является недостаточность информационной открытости органов государственного управления. Население не получает достаточно информации о деятельности государственных служащих, а также о расходах государства и государственных закупках, либо же такие сведения не всегда соответствуют действительности, вследствие чего также уменьшается уровень доверия граждан к государственным органам.

Последняя проблема - это недостаточно высокий уровень административной и общей этики государственных служащих. Любой государственный служащий должен быть честным, справедливым, терпеливым, толерантным и обладать высокими моральными принципами. Это необходимо для качественного исполнения должностных обязанностей и взаимодействия с различными социальными группами. Высокая нравственность является одной из важнейших характеристик личности государственного служащего, так как от неё напрямую зависит, насколько добросовестно, качественно и ответственно служащий будет исполнять свои должностные обязанности. Низкий уровень этики способствует тому, что падает престиж профессии, а население не доверяет государственным органам.

Выводы, сделанные в данной главе, показывают, что государственная служба в Российской Федерации имеет множество проблем на нормативном уровне, следовательно, уровень эффективности ре-

зультатов деятельности по сравнению с другими странами имеет отрицательную динамику, что приводит к крайне негативным последствиям во многих сферах жизни общества. Следовательно, для устранения проблем необходимо провести глубокую административную реформу.

Возможные пути развития государственной службы в Российской Федерации и рекомендации по её реформированию

Реформирование государственной службы в Российской Федерации может осуществляться по различным сценариям, которые зависят от того, какие меры по реформированию предпримет государство, и насколько качественно оно их осуществит. Среди них выделяют три основных варианта, характеризующих условия развития данных сценариев, а также реакцию населения на совершённые реформы: оптимальный сценарий, нейтральный и негативный.

Если рассматривать оптимальный (самый положительный) вариант, то он предполагает повышение эффективности государственной власти посредством проведения реформ, основанных на принципах открытости государственной власти и её подотчётности населению. Это необходимо для того, чтобы повысить доверие общественности к государственной власти, превратить государственный аппарат в инструмент, который будет способствовать повышению уровня социально-экономического развития страны. Также для такого варианта развития событий необходимо улучшить контроль над государственной службой путём создания централизованного органа.

Такой вариант способен реализоваться только в условиях стабильной политической поддержки населением и доверия к государственным органам, так как для его осуществления необходимо проводить огромный комплекс мероприятий различной направленности на протяжении длительного промежутка времени.

Для того чтобы осуществить наиболее положительный вариант развития государственной службы в Российской Федерации необходимо выполнить ряд задач, которые были сформулированы исходя из выявленных проблем. Данные задачи представлены на рисунке (см. рис. 2.5).

Рис. 2.5. Основные задачи реформирования государственной службы

Качественное выполнение данных задач нацелено на достижение следующих результатов:

- реализация антикоррупционных программ в сфере государственной службы;
- создание единого органа государственной власти, который бы контролировал всю государственную службу;
- разработка системы подготовки государственных служащих;
- улучшение системы оценки деятельности государственных служащих;
- улучшение условий продвижения по государственной службе;
- разработка более детального кодекса этики на государственной службе.

Следующий вариант развития государственной службы – нейтральный. Данный вариант не предполагает повышения эффективности всей системы государственной службы в целом. Он направлен на внедрение новейших технологий и методов в отдельные элементы системы государственной власти, но при этом все изменения вводятся крайне медленно, ввиду консервативных взглядов на государственную службу. Соответственно, все изменения будут происходить в отдельных структурах, а эффективность всей государственной службы повы-

шаться не будет, так как все изменения не структурированы и проводятся только в отдельных элементах системы. Некоторые проблемы государственной службы будут только увеличивать своё влияние на систему.

В данном варианте государственная власть изолируется от общества, а социальные и экономические преобразования затормаживаются. Эффективность деятельности правительства не снижается, но также не наблюдается и роста. Государство не всегда прислушивается к населению. В обществе растёт недовольство политической властью, её рейтинг снижается, и население постепенно перестаёт верить в то, что государство способно решать актуальные проблемы, волнующие простых людей.

Последний вариант – негативный. Он предполагает полный отказ от проведения реформ государственной службы, как каких-либо изменений системы в целом, так и её отдельных элементов. Все общественные процессы будут контролироваться на уровне ведомств, но не единой системы, что способствует упадку во многих направлениях развития государства. Все показатели эффективности и качества деятельности государственных органов будут снижаться. Все проблемы, которые существуют на государственной службе, только увеличат свой масштаб, ввиду отсутствия контроля над ними.

Последствиями такого пути станут крайнее недовольство граждан по отношению к государственной власти и отставание страны от мировых лидеров во многих сферах из-за невозможности эффективно управлять социальными, экономическими и политическими процессами, есть вероятность проведения множества акций протеста и свержение правительства.

Рекомендации по реформированию государственной службы в Российской Федерации

Для повышения эффективности системы государственной службы необходимо совершить ряд изменений.

В начале реформирования необходимо предпринять меры по повышению информационной открытости государственной службы, а также по проведению антикоррупционной политики.

Чтобы повысить информационную открытость государственной службы необходимо развивать информационно-коммуникационные

технологии для более простой коммуникации населения с государственными органами, а также для применения новых подходов к управлению со стороны государственных служащих. Для решения данных задач необходимо развивать систему государственных онлайн-ресурсов, обеспечить их бесперебойную работу, сделать их простыми для использования любым человеком. Важно создать систему мониторинга общественного мнения касательно действий правительства, необходимо проводить опросы среди населения с целью выявления проблем и определения мнения граждан по каким-либо актуальным вопросам.

Необходимо предпринять меры по увеличению участия граждан в решении актуальных вопросов. Для этого необходимо обеспечить взаимодействие органов государственной власти и различных общественных организаций (объединений). Такое взаимодействие поможет решать проблемы различных слоёв населения, выявить их потребности и интересы.

Следующим важным шагом является проведение активной антикоррупционной политики. Для того чтобы решить проблему коррупции необходимо создать систему контроля над расходованием бюджетных средств, как в центральных органах власти, так и в региональных. Также необходимо осуществлять публикацию сведений о доходах, расходах и об имуществе государственных служащих и членов их семей.

Если рассматривать систему оценок деятельности государственных служащих, то данной системе необходимо принять публичный характер, то есть дать право гражданам высказывать мнение об исполнении государственными органами своих функций и давать им оценку. Результаты оценок необходимо учитывать при принятии решений о продвижении по службе или выдаче премий.

Важно улучшить систему подготовки государственных служащих. Необходимо проанализировать программы подготовки и переподготовки кадров, модернизировать учебные курсы и программы в соответствии с современными условиями. Для качественной подготовки служащих исследователи выделяют следующие элементы в системе образования:

1. знание специфических элементов менеджмента: управление денежными средствами, временными и человеческими интеллектуальными ресурсами;

Знание служащим основ управления крайне важно, так как с этим напрямую связана его деятельность. Государственные служащие исполняют административную и исполнительно-распорядительную деятельность от лица государства. Также служащие регулируют общественные, экономические и политические отношения и процессы. Поэтому изучение различных форм менеджмента должно быть в приоритете при подготовке кадров.

2. широкая профессиональная культура, которая бы выходила и за рамки необходимой компетенции служащего;

Данный элемент необходим, так как от него напрямую зависит уровень общей и административной этики государственного служащего, а соответственно и то, насколько добросовестно и ответственно он будет исполнять свои должностные обязанности;

3. умение пользоваться всеми современными техническими ресурсами и информационными технологиями.

Данный элемент необходим ввиду всё большего использования различными структурами государственной службы современных технологий, а также для развития системы государственной службы наряду с зарубежными странами, где её эффективность находиться на высоком уровне.

Программы подготовки и повышения квалификации государственных служащих должны быть в существенной мере переориентированы на овладение современными методами, технологиями и способами повышения продуктивности работы государственного аппарата и его сотрудников на основе планирования, организации, финансирования и оценки достижения определённых результатов.

Необходимо поощрять конкуренцию высших и других учебных заведений, которые предназначаются для обучения государственных служащих всех уровней, чтобы мотивировать их на создание наиболее эффективных программ обучения.

Необходимо создать систему чётких гарантий для государственных служащих, причём сделать данные гарантии равнодоступными для всех служащих, в независимости от рода их деятельности. Данные гарантии должны касаться медицинского страхования государственного служащего и его семьи, пенсионного обеспечения, обеспечения безопасности и других важных мер по защите государственного служащего.

В долгосрочной перспективе необходимо создать единый орган государственный власти, который бы объединял и контролировал государственную службу на всех уровнях. Данный орган смог бы облегчить проведение многих административных реформ и антикоррупционной политики. Однако создание такого органа требует большого количества времени.

Перед созданием выше указанного органа необходимо создание положения о данном органе, который утверждал бы его чётко определённый перечень функций, регулировал деятельность его сотрудников.

Также важной задачей является регламентация и нормативное обеспечение деятельности абсолютно всех органов, связанных с государственным и муниципальным управлением. Необходима разработка положений об основных структурных подразделениях федеральных органов государственной власти. Данные меры необходимы для того, чтобы исключить дублирование функций различными государственными органами, а также лишить их возможности брать на дополнительные функции, не относящиеся к их деятельности.

Таким образом, на основании проблем, выявленных во второй главе, удалось составить рекомендации, с помощью которых возможно провести реформирование государственной службы.

Контрольные вопросы

1. Какие ключевые направления развития государственной службы в Российской Федерации?
2. По каким критериям и в чем отличительные особенности государственной службы в Российской Федерации и зарубежных странах?
3. Какие возможные пути развития государственной службы в Российской Федерации?

Список используемой литературы

1. Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход): учебное пособие // М.: Дело, 2000 г., 512 стр.;
2. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебное пособие // М.: Юрайт, 2014 г. 253 стр.;
3. Кабашов, С. Ю. Государственная служба Российской Федерации : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 305 с. - ISBN 978-5-9765-0253-6.

Тема 3. БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Концепция Вебера – Вильсона

В начале XX века М. Вебер сформулировал концепцию рациональной бюрократии. Бюрократическая организация послужила заменой ранее существовавшей административной системе, при которой человеку, не имевшему ни денег, ни престижа достигнуть справедливости было практически невозможно. Если простой человек оказывался в затруднительной ситуации сроки для рассмотрения дела не были определены, на всех этапах производства была правовая неопределенность, а главное на итог в большинстве случаев оказывало большое влияние частное усмотрение. Итог зависел не от правоты человека, а от его статуса, богатства и связей.

Но все же нельзя отметить только минусы данной системы. К числу ее удобств можно отнести то, что, найдя необходимый контакт с «нужным лицом», проситель мог без каких-либо формальностей (очень часто наперекор закону) решить своё дело. Однако недостатки данной системы многократно превосходили ее достоинства.

Потому в качестве альтернативная ей стала складываться иная, современная структура решения дел, отличительными чертами которой были бесстрастные исполнители, абсолютное следование закону, избегание субъективизма.

В связи с этим современный тип организации дел основывается на полном соблюдении главенства общеобязательных процедур, которые регламентируются законом, выполнение которых не зависит от субъективных факторов. Обе стороны делопроизводства (и третьи лица) равны перед единым порядком, вне зависимости от своего положения или каких-либо других особенностей. Установление единого стандарта всех процедур служит гарантией, защищающей от возможных злоупотреблений некоторых людей. В этом заключается основная идея концепции рациональной бюрократии Вебера.

Вебер, в своем определении бюрократии, старался выявить схожие черты между всеми современными административными системами. Он смог выделить десять таких особенностей, но из них можно определить четыре главных признака:

1. полномочия государственных служащих четко регламентированы и прописаны в нормативно правовых актах;

2. иерархическая организация бюрократической структуры основана на принципе должностного соподчинения;

3. вся внутриорганизационная деятельность обязательно подтверждается в письменном виде, а сами документы подлежат архивированию;

4. все служащие должны быть компетентными не только в сфере своих обязанностей, но также и юридически образованными.

Из данной модели можно выделить основную мысль, которая заключается в том, что эффективность организации может быть достигнута с помощью рационального разделения труда и четкому разделению сфер обязанностей. Каждый из элементов модели Вебера соответствует критериям эффективности. Главным из признаков бюрократии можно назвать систематическое разделение труда, при помощи него многие проблемы административного характера можно разбить на задачи, поддающиеся эффективному и быстрому решению. Другие признаки бюрократии в перспективе нацелены на те же результаты.

Бюрократия, в основе которой лежит безличный характер исполнения, является гарантом отсутствия фаворитизма в процессе подбора персонала, который назначается на основе конкурса, в котором успех обеспечивают индивидуальные достижения участника. Соблюдение все норм и правил позволяет бюрократической системе вести больше дел единообразно.

В XIX в. Будущий президент США Вудро Вильсон в американской школе административного управления усовершенствовал ту же мысль. Его главная работа по данной проблеме – «Изучение администрации» (WilsonWoodrowThestudyofAdministration)[1] была опубликована в 1887 г.

Основные идеи Вильсона таковы, они представлены на рисунке (см. рис. 3.1)

[1] "The Study of Administration" by Woodrow Wilson (1887) ст. 23-25

Рис. 3.1. Доктрины бюрократии Вильсона

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод, что Вебер и Вильсон примерно в одно и то же время работали над одним вопросом, и как следствие в своих работах сформулировали аналогичные концепции.

По итогам своих изучений, Вебер пришел к умозаключению, что бюрократическая организационная система- это как технически наиболее совершенная из всех существующих на тот момент организационных форм. Вебер выделил ее превосходство в четкости ее исполнения, быстроте принятия решения, компетентности сотрудников, единстве правовых правил, стабильности, в безличном характере деятельности. Все эти особенности ставят данную структуру выше всех других видов.

Иначе говоря, бюрократия, в совершенном ее виде – это превосходство профессионализма над некомпетентностью, объективности над субъективностью.

Можно выделить три ее главных «идеологических» постулата, они представлены на рисунке (см.рис.3.2)

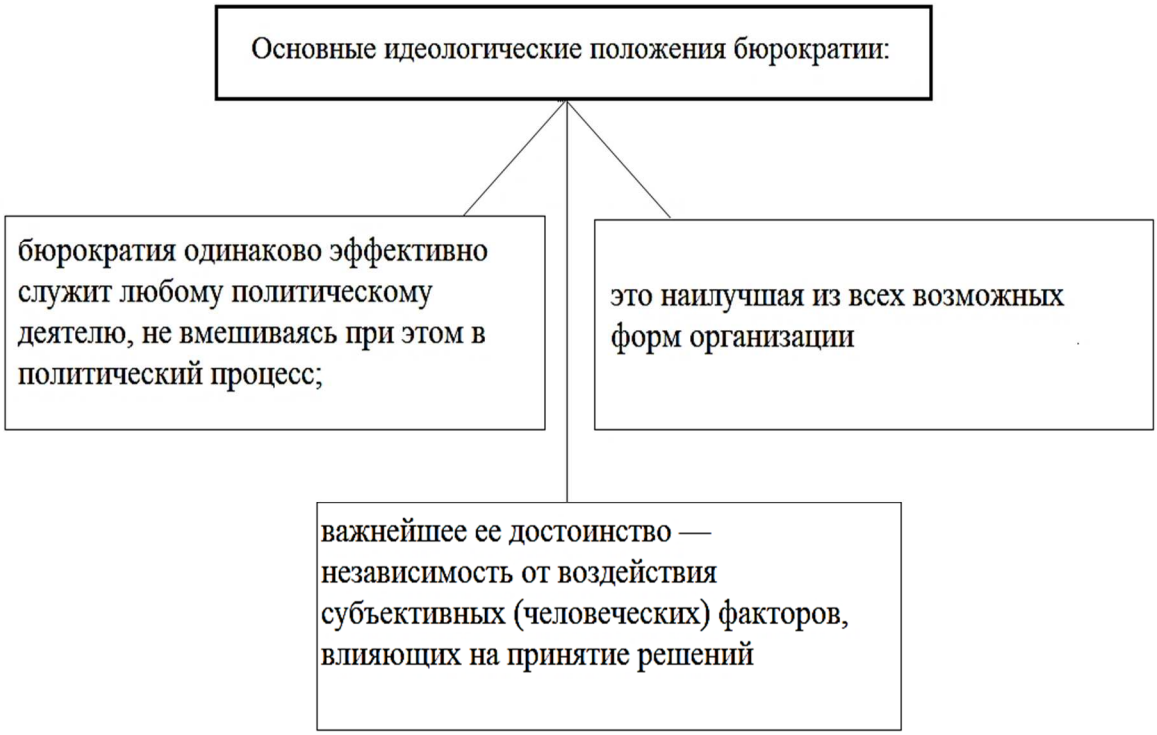


Рис. 3.2. Базисные положения бюрократии

Однако использование бюрократических норм на практике говорит о том, что данный подход может не только способствовать, но и препятствовать эффективности. Это связано с тем, что принципы бюрократической организации имеют свои издержки, в виде некоторых дисфункциональных эффектов, которые имеют прямую зависимость, которая проявляется в том, что чем более они выражены, тем более последовательно применяются данные принципы.

Соблюдение единых правил может привести к отсутствию гибкости. Безличный характер отношений приводит к безразличию и бесчувственности. Иерархическая структура не позволяет в полной мере проявлять индивидуальную ответственность и инициативу.

К. Маркс в «К критике гегелевской философии права» выразил наиболее точный подход. Вот некоторые выражения из данной работы:

- бюрократия- это «государственный формализм» гражданского общества;
- бюрократия-это мнимое государство наряду с реальным государство;

- бюрократия составляет особое замкнутое общество в государстве.

«Имперская» или «азиатская» концепция бюрократии

Данная модель, в связи со своими этническими особенностями, особе распространение получила в азиатских империях. В ее основе лежит китайская бюрократия. Не смотря на некоторую схожесть «Китайской модели» с моделью Вебера (должностная иерархия, прохождение конкурса на получение места), в своих фундаментальных принципах и идеях эти две модели противоположны.

Истерически сложилось, что в Древнем Китая не было права на частную собственность и землю, в привычном, европейском смысле. Единственным собственником, имевшим права распоряжения землей в Древнем Китае, был император. Согласно конфуцианским традициям, которым там следовали, подданные и император считались одной семьей. Соответственно чиновники так же распоряжались землей, как и сам император, т.е. владели императорской собственностью.

Так же, согласно конфуцианской идеологии, человек рассматривался как сочетание противоречий (хорошего и плохого). Исходя из данной идеи, задача бюрократии заключалась не столько в служении общественным интересам, а в смягчении негативных последствий от деятельности людей. Это делалось для того, чтобы обеспечить эффективную власть императора.

Исходя из данной идеологии, вся существующая система подбора персонала (система экзаменов и личных достижений) на должность чиновника, была тоже довольно субъективной и имела специфический характер. Главная ее цель заключалась в том, чтобы успешно данный конкурс проходили только те кандидаты, которые могли обеспечить достойную службу императору, которые вызывали доверие, и могли способствовать стабильности и устойчивости существующей системы, чтобы она в свою очередь оставалась неизменной вне зависимости от меняющихся исторических условий и обстоятельств.

Во избежание подобных случаев был разработан план мероприятий по разобщению чиновников и их интересов. Это делалось для того, чтобы не допустить создания бюрократических корпораций. К числу таких мероприятий (подчинения чиновника самому императору) можно отнести:

- ограниченность служебного роста;
- широкопрофильность чиновников (отсутствие узкой специализации у кандидатов) позволяющая без особого труда заменить одного чиновника на другого без ущерба системе;
- личный контакт между чиновником и императором;
- постоянный излишек кандидатов на одну и ту же должность;
- меры по устранению возможного появления неформальных связей между чиновниками; постоянный излишек кандидатов на одну и ту же должность;
- финансовая зависимость чиновника от императорского жалованья;
- отсутствие аппарата социальной поддержки чиновника (у чиновника не было гарантий в сохранении рабочего места);
- особый контроль императорских служащих за потенциально наиболее опасными слоями бюрократии (высшей и средней) с помощью создания секретной полиции;
- непосредственная связь императора с представителями низшего уровня бюрократии;
- отсутствие должности главы правительства за ненадобностью, так как полномочия, принадлежащие данной должности, выполнял сам император;
- страх перед установленными санкциями;
- следование общепризнанной идеологии;
- культурные и идеологические особенности;
- император лично занимался назначением на должность всех кандидатов.

Анализом влияния политической теории организации китайской администрации, занимался известный российский китаевед Л.Переломов.

В своих работах он перечисляет схожий набор механизмов, содержавшихся в виде системы предписаний в легизме-политическом учении (см.рис. 3.3)

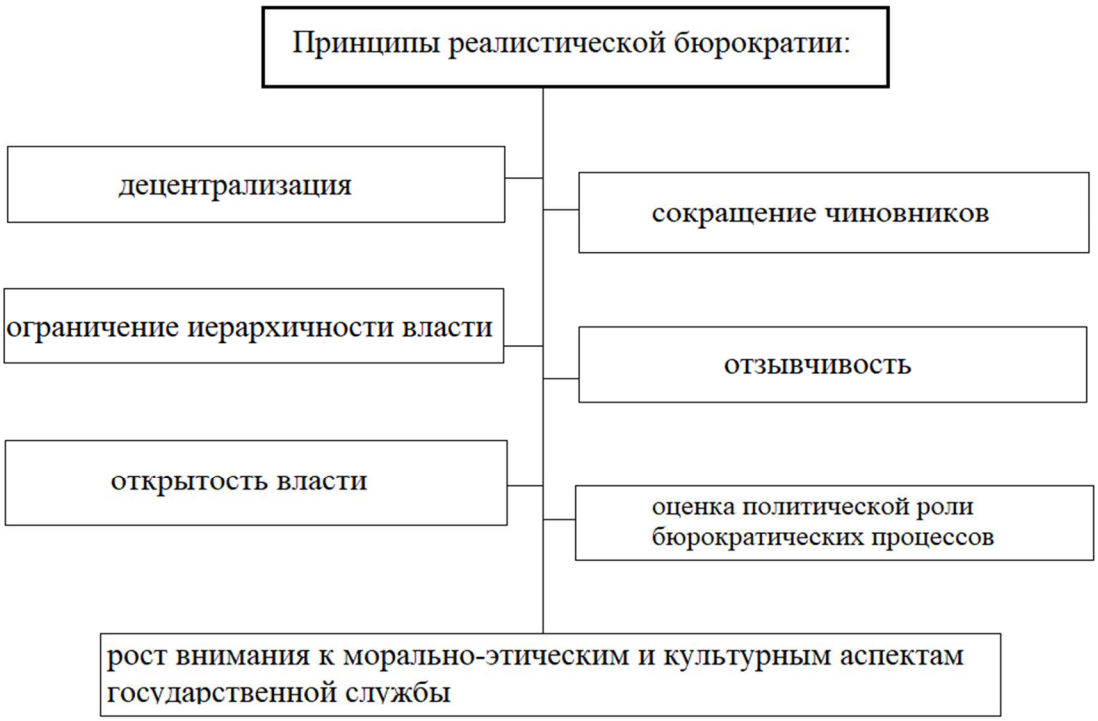


Рис. 3.3. Особенности механизма легизма

Данные механизмы лежат в основе китайской государственной системе.

Реалистическая концепция бюрократии

В настоящее время данная концепция широко применяется в высоко демократичных странах и считается наиболее современной.

Данную модель можно назвать модернизацией модели М.Вебера. На развитие реалистической модели большое влияние оказали революционные идеи в управлении, которые получили свое распространение в 60-70-хх годах XX века. Основная мысль данных революционных идей заключается в стремлении представить бюрократическую структуру в виде наиболее совершенной формы организации управления, чтобы она в свою очередь достигла наибольшей эффективности. Новые концепции заимствовали главную мысль в модели бюрократии Вебера, но сами концепции были сформулированы более современно и радикально. В данный период появились иные концепции, обозначенные на рисунке (см.рис. 3.4):

Рис. 3.4. Революционные концепции бюрократии

В современном мире принято считать, что эффективную административную систему управления можно построить только, опираясь на культурные и этические факторы.

Реалистичная бюрократия осуществляется в соответствии со следующими принципами, они представлены на рисунке (см.рис.3.5)

Рис. 3.5. Основные положения реалистической бюрократии

В настоящее время особое внимание отведено культурным факторам, имеющим главенствующую роль в управлении. Идет процесс так называемого формирования культуры государственной службы. Согласно этой идее, можно сказать, что без этического компонента любые преобразования в сфере административных реформ, малоэффективны и обречены на провал.

Еще одно из ключевых преобразований в сфере государственной службы – это ее поворот в сторону людей. Гражданин теперь важная часть государственных отношений, и его можно считать так называемым «клиентом» государственных учреждений. Теперь он считается потребителем, который в полной мере может рассчитывать на оказание ему всех требуемых услуг в соответствии с законом.

Все данные факторы можно объединить в единые принципы, модернизации государственной службы в последние десятилетия:

- сбалансирование политических и профессиональных начал в управлении;
- анализ политической роли бюрократии и механизмов проявления её интересов;
- развитие функциональных органов;
- снижение роли соподчинения в административной структуре;
- децентрализация административной структуры;
- уменьшение роли «лестницы чинов» в традиционной административной системе;
- введение менеджмента в структуру государственной службы;
- введение маркетинга в структуру государственной службы;
- открытость, прозрачность государственных служащих в отношении граждан;
- особое внимание к культурным и морально-этическим аспектам государственной службы.

Оценка результативности бюрократической организации

Благодаря работам Винсену де Гурнай в уклад жизни людей вошел термин «бюрократия», который в первоначальном своём смысле означал бюро, которое в последующем принимал решения.

Среди деятелей науки данный термин получил свою популярность благодаря М.Веберу в 1920-х годах. Он рассмотрел бюрократию, с другой стороны. В его понимании бюрократия подразумевает под собой организацию, обладающая родом особых признаков (иерархия, специализация функций и система правил). Позже он определил еще несколько характеристик, определяющих сущность бюрократии, они представлены на рисунке (см.рис.3.6)

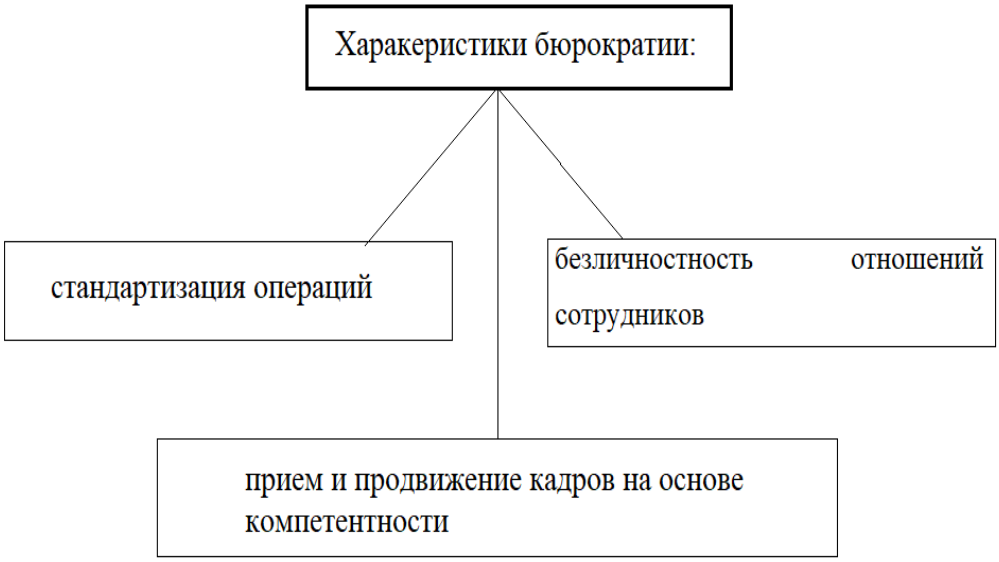


Рис. 3.6. Сущность бюрократии

В те же годы российские ученые так же определили значение термина бюрократия, которое означало организацию, не имеющую конечный результат, замедляющую процессы, затягивающую получение решений и другими приемами, имеющими негативные последствия.

Главная особенность данного определения бюрократии, отличающая ее от определения, давшего М. Вебером заключается в работе не в сторону людей, а на себя.

Феномен бюрократизма относится к этому понятию бюрократии.

Проблемой иерархии в начале 2000-х годов занимались два американских исследователя. Г. Минцберг, он занимался вопросом децентрализации в иерархической структуре.

Г. Ливитт, он занимался вопросом эволюции взглядов на иерархию.

Иерархия, в качестве основополагающего принципа бюрократии, используется не только в бюрократических организациях.

Данный принцип лежит в основе многих организационных структур.

Одним из оснований создания иерархии является осуществление координации.

Полезность использования иерархической структуры в практике управления проверена опытом и временем.

Рассмотрим положения, подтверждающие это, они представлены на рисунке (см.рис. 3.7)

Рис. 3.7. Плюсы иерархической системы управления

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, все данные положения тесно связаны с использованием иерархической структуры.

Но также помимо плюсов можно выделить и минусы иерархии, они представлены на рисунке (см.рис.3.8)

Иерархия, в виде формальной власти, проявляется как один из десяти известных источников власти. С иерархической структурой связаны не только распределение власти, закрепление полномочий, карьерный рост.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что эффективность иерархической структуры основывается на двух принципах:

1. формирование коллектива, нацеленного на проявление творчества и инициативы;
2. приглашение на работу менеджеров, деятельность которых была бы направлена на признание гуманизма.

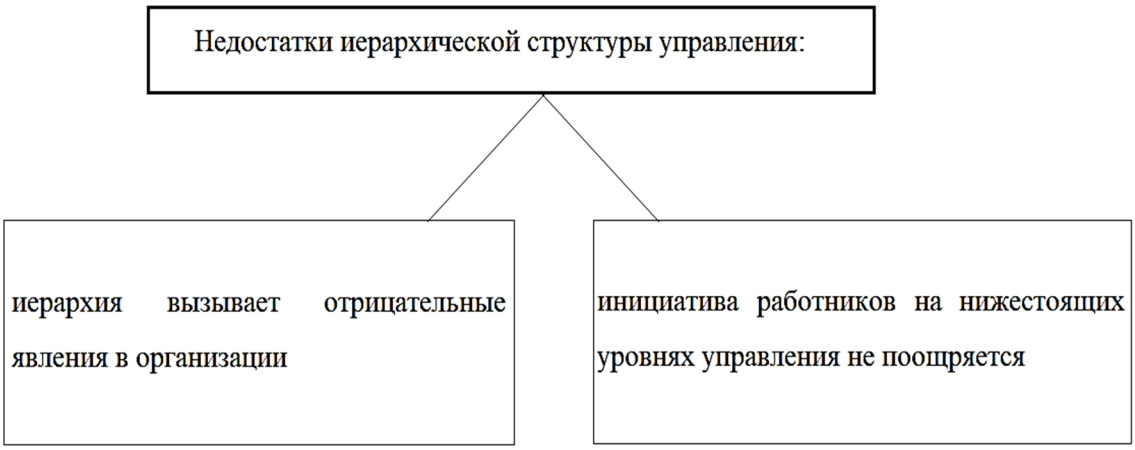


Рис. 3.8. Недостатки иерархической системы управления

Если два этих условия не соблюдены, то в организации главенствующую роль занимает иерархическая структура.

М.Вебер был убежден, что бюрократия – это наиболее совершенная форма организации. Он считал ее единственным наиболее превосходным вариантом, и не был готов рассматривать другие.

В 60-е годы возникло мнение, которое по совей сути было абсолютно противоположным теории Вебера. Согласно данному мнению считалось, что бюрократия- это не всегда самая эффективная организация, и есть более подходящие варианты.

Исследования, проведенные Д. Пью и Д. Хиксона с 1961г. по 1965г. показали, что помимо бюрократической структуры, существуют и другие типы организаций, которые не менее эффективны.

В те же годы бюрократию изучал австрийский экономист Л. Мизес. В своих работах он сопоставил коммерческую организацию бюрократической. Основной вывод исходящий из его работ заключается в том, что бюрократического управления нельзя использовать метод расчета результативности, в основе которого лежит оценка прибыли, как его используют в коммерческих организациях.

Бюрократия, в своем первоначальном обличии, как ее представлял Вебер и его последователи, воспринимается как олицетворение бюрократизма. Так как недостатки веберовского варианта бюрократии и причины бюрократизма взаимосвязаны. К предпосылкам возникновения бюрократизма относят следующие факторы, они представлены на рисунке (см.рис.3.9)

Рис. 3.9. Факторы, повлиявшие на возникновение бюрократизма

Наиболее значимыми недостатками веберовской бюрократии можно назвать:

1. подавление инициатив среди работников;
2. безличный характер выполнения поставленных задач, влекущий за собой безразличие в организации.

Несмотря на серьезные недостатки данной системы, она может быть эффективной, если темпы внутренних изменений соответствуют внешним изменениям.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что особенности бюрократической системы управления могут влиять на снижение результативности системного подхода, что негативно сказывается на использовании системного подхода во всех сферах государственной деятельность.

Использование бюрократии эффективнее всего использовать в таких сферах деятельности, где все проблемы однотипны, и не требуют особого внимания к их решению. Исходя из этого можно выявить сферы эффективности веберовской бюрократии:

- военные организации;
- организации министерства чрезвычайных ситуаций;
- организации на высшем уровне государственного управления;
- промышленные предприятия, не связанные с НТР.

Анализ бюрократической составляющей в современном обществе

Степень бюрократизма в России довольно высока. В России сформировался целый сегмент на рынке финансовых ресурсов, где функционируют кредиты, которыми распоряжается бюрократическая элита.

Бюрократическая организация, в современном мире, используется не только в государственной сфере управления, но и во многих других сферах жизни общества (в образовании, медицине, здравоохранении, в военной сфере, промышленности и др.).

Большинство структур, в которых существует разделение труда, управляются на бюрократических принципах.

Для того чтобы провести анализ бюрократической составляющей в современном обществе, нужно определить какую часть в жизни российского общества занимает бюрократия по сравнению с другими странами (см.табл.3.1)

Таблица 3.1. Рейтинг стран по степени бюрократизации государственной власти (рейтинг – DoingBusiness 2020 г.)

№	Страна	Балл	№	Страна	Балл
1	Новая Зеландия	86,80	12	Малайзия	81,50
2	Сингапур	86,20	13	Маврикий	81,50
3	Гонконг	85,30	14	Австралия	81,20
4	Дания	85,30	15	Тайвань	80,90
5	Южная Корея	84,00	16	ОАЭ	80,90
6	США	84,00	17	Эстония	80,60
7	Грузия	83,70	18	Латвия	80,30
8	Великобритания	83,50	19	Финляндия	80,20
9	Норвегия	82,60	20	Таиланд	80,10
10	Швеция	82,00	…		
11	Литва	81,60	28	Россия	78,20

Более низкий показатель означает более высокую степень бюрократизации.

В настоящее время в России большие усилия вкладываются в то, чтобы бюрократическая система стала более эффективной. Для того,

чтобы скорее достичь желаемой цели, используется множество приемов. Один из них - это использование информационных технологий. Данный прием нацелен на уменьшение бумажной волокиты.

Однако в действительности данный прием работает приводит к абсолютно противоположному результату. Увеличение компьютеризованных процессов управления, приводит к росту числа чиновников и бумажной работы.

Данный прием так же связан с культурными и идеологическими особенностями нашей страны, так как для большинства населения переход к цифровому формату от письменно дается довольно проблематично. Российскому гражданину легче продублировать все на печатном носителе, в письменной форме.

Данную тенденцию особенно хорошо можно наблюдать в таких сферах, как здравоохранение и образование.

Конечно, подобные побочные эффекты бюрократии наблюдаются и на Западе, но в России они вызывают особое неприятие.

Ключевую роль играет человеческий фактор.

Ментально россиянам ближе, когда в центре их устремлений находится человек, его нужды и потребности. Для российского человека общее важнее личного, и все эти нормативные проволочки вызывают лишь раздражение. Но так как Российская Федерация имеет большую площадь, в ее состав входит 85 субъектов, разных по уровню бюрократизма.

Каждый из субъектов (регионов) имеют свои особенности в сфере государственного управления, разные обычаи и традиции, поэтому и уровень бюрократии в них различен.

В целом тенденция складывается такая, что в регионах, расположенных далеко от центральной России, место чиновника является очень престижным в силу стабильной заработной платы на фоне высокой безработицы в целом. Данный фактор является одним из ключевых, влияющих на данный рейтинг.

Самый низкий уровень бюрократии зафиксирован в Москве и Санкт-Петербурге, где на 10 тысяч жителей приходится 44 и 50 государственных служащих. При этом их доля в общей численности занятых в экономической сфере менее 1%.

К регионам с небольшим чиновничьим аппаратом можно также отнести Московскую, Свердловскую, Воронежскую, Челябинскую области, Республики Башкортостан, Татарстан и Дагестан.

Наиболее забюрократизированные регионы – России - это Чукотский АО, Ненецкий АО, в них наиболее высокая доля чиновников общей численности занятых в экономике (5%).

Высокий уровень чиновников также зафиксирован в Магаданской области, Республиках Алтай и Калмыкия. В этих субъектах РФ доля чиновников в общей численности занятых в экономике превышает 3%.

Как видно из рейтинга, самая высокая доля бюрократии наблюдается, как правило, в регионах Дальнего Востока и Крайнего Севера, а также в ряде национальных республик.

Преимущества и недостатки бюрократии в системе государственного управления

Несмотря на то, что бюрократическая структура подвергается постоянно критике, помимо недостатков, она также имеет ряд преимуществ. Подотчетность, структура и безопасность работы - это лишь некоторые из них. Помимо этого, бюрократическая культура основана на безличных отношениях, препятствующих появлению фаворитизма.

К преимуществам можно отнести:

1) Ответственность.

Несмотря на то, что бюрократическая структура априори подразумевает под самую четкую систему норм и правил, она требует особой ответственности. Люди, работающие в данной сфере,в большинстве случаев имеют высокий уровень образования и более открытые и современные взгляды. Также они больше других склонны фокусироваться на общем благе по сравнению с теми, кто работает в других типах организаций.

2) Безопасность работы

Бюрократическая структура обеспечивает большую безопасность работы, по сравнению с другими организационными структурами, если ее сотрудники следуют всем нормам и правилам, соблюдают должностной регламент, выполняют должностные обязанности. Наблюда-

ется тенденция, если работник соблюдает все нормы и несет ответственность за свои действия, то он может рассчитывать на различного рода социальные гарантии.

3) Равные возможности

Фаворитизм не приветствуется в бюрократической структуре. В данной сфере безличный характер работы создает некоторые преимущества. Особо большое внимание уделяется равенству. Этот принцип заключается в том, что никакие субъективные факторы не должны влиять на результаты. Политическое давление является вторичным по отношению к влиянию, которое приходит с выполнением хорошей, последовательной работы. Это создает стартовую линию, где у всех есть одинаковые шансы на успех.

Бюрократизация является одним из крайних вариантов несовершенства государственного вмешательства в экономику, то есть неспособности обеспечить эффективное распределение и использование общественных ресурсов. К тому же существенная их часть расходуется в целях, обусловленных личными интересами чиновников.

Одним из главных основ бюрократии является коррупция. Разновидностью административной коррупции является бытовая коррупция, которая порождается взаимодействием рядовых граждан и чиновников. К ней относятся различные подарки от граждан и услуги должностному лицу и членам его семьи. Деловая коррупция возникает при взаимодействии власти и бизнеса.

Например, в случае хозяйственного спора стороны могут стремиться заручиться поддержкой судьи с целью вынесения решения в свою пользу. Коррупцию можно назвать центром бюрократии. Чиновник всегда стоит перед соблазном обогащения за счет своих должностных полномочий, и не всегда может устоять.

Уровень бюрократии напрямую зависит от уровня коррупции. Чтобы уменьшить бюрократии, нужно в первую очередь снизить число коррумпированных чиновников, что также окажет положительное влияние на число коррупции в стране в целом.

Для реализации данной цели нужно ужесточить меры по наказанию правонарушителей, чтобы уменьшить привлекательность взяток. Чиновник должен осознавать, чем он рискует, в случае нарушения закона.

Огромной проблемой является увеличение количества государственных служащих, нужно перевести все действия в цифровой, электронный формат. Но данный шаг не всегда эффективен, так как появятся другие издержки. Многие граждане страны не готовы перейти к такому формату, так как культурно-идеологически им ближе выполнять все самостоятельно, а документы заполнять в письменной форме. Переход к цифровому виду, так же ведет к пересмотру законов в сфере информационной безопасности.

Ключевые вопросы успешного функционирования бюрократической структуры:

1. Жесткость (негибкость). В бюрократической системе большинство правил жесткие и негибкие.

2. Бумажная волокита. Бюрократия включает в себя чрезмерную бумажную работу, поскольку каждое решение должно быть оформлено в письменной форме. Это также связано с жесткостью, так как все процедуры проводятся по особым правилам, вся документация регламентируется правилами и законами.

3. Смещение целей. Правила и процедуры, разработанные для достижения организационных целей на каждом уровне, становятся самоцелью. Это также связано с неспособностью к координации, так как каждое подразделения (или работник) ставят перед собой разные цели, потому что нет контакта между работниками.

4. Неспособность к координации. Организационные правила и положения имеют приоритет над ситуацией. Работа выполняется в соответствии с нормами и процедурами. Она затрудняет свободное течение работы. Таким образом, это ограничивает руководство от взаимного сотрудничества и координации, это также связано с жесткостью. Отсутствие взаимопонимания. Личные чувства, взгляды, потребности и мнения не придаются никакого значения или рассмотрения при бюрократии. Договорным обязательствам придается большое значение по сравнению с человеческими отношениями. Это приводит к отсутствию взаимопонимания, это также связано с безличным характером работы.

5. Механическая обработка. Инициатива и творческое мышление работника не признаются. К сотрудникам относятся как к машине, а не как к отдельным людям, это также связано с безличным характером работы.

6. Безличный характер работы. Сотрудники не заботятся о благополучии организации. Это связано с обезличенным характером работы и жесткостью.

Наиболее важное и негативное последствие слияния бюрократии, это ее укорененность в сознании людей. Государству нужно избавляться не от причины, а от последствий, т.е. не от самой бюрократии, а от последствий, которые она за собой влечёт.

С одной стороны, бюрократия в сознании людей имеет образ враждебного класса. С другой стороны, в умах людей, бюрократия вызывает чувство безысходности, бесполезной борьбы с существующей системой.

Полностью избавиться от бюрократии невозможно, так как ключевые ее принципы лежат в основе всех государственных устройств. Однако возможно найти способы по сглаживанию последствий бюрократии.

Наиболее эффективный способ минимизировать последствия – это создать эффективную правовую базу.

Но первоочередными шагами должны стать:

- существенное и быстрое сокращение численности работников государственного и муниципального управления;
- восстановление общественного контроля над бюрократией;
- максимальное ограничение сферы деятельности государства в экономике.

Решение проблемы власти бюрократии видится в создании механизмов, обеспечивающих контроль над бюрократией сверху, со стороны небюрократических элит и демократический контроль снизу.

Направления совершенствования системы государственного управления

Для того, чтобы решить основные проблемы бюрократии в современной России, можно сформулировать следующие положения, которые могли бы положительно повлиять на совершенствование административных преобразований:

1. Правовая политика. Развитие правового государства и легально-рациональной бюрократии.
2. Развитие институтов гражданского общества и представительной демократии.

3. Разграничение политической и административной сферы, закрепленное в юридических актах. Существующие законодательство РФ предполагает ограниченность полномочий государственных служащих, нарушение которых влечёт за собой наложение санкций.

4. Создание правовых основ, повышающих уровень правовой культуры государственных служащих. Низкий уровень правовой культуры служащих (и культуры в целом) является хорошей основой для формирования традиционной системы соподчинения.

5. Создание на всех уровнях государственного управления единых кадровых служб, что способствует централизации управления. Создание единых кадровых служб способствует тому, что данная сфера будет более управляемой, подвластной контролю.

Для должностных лиц отраслевых органов государственной власти возможное влияние на процесс поступления на службу в их государственный орган или занятия управленческой должности в подведомственной государственной организации значительно затруднится. Необходимые государственной бюрократии кадры будут направляться на работу единой кадровой службой соответствующего уровня. Результатом станет значительное снижение субъективизма в процессе подбора на государственную службу, и в данной сфере возрастет реализация принципа законности.

6. Проведение единой правовой политики в сфере государственной бюрократии. Значимость администрации государственных учреждений (предприятий) в системе государственной бюрократии очевидна. В связи с этим представляется необходимым правовой статус государственного гражданского служащего распространить и на администрацию подведомственных им государственных организаций. Правовая политика в сфере государственной бюрократии должна быть едина.

7. Совершенствование правовой регламентации функционирования резерва управленческих кадров. Необходимо разработать и принять на федеральном уровне закон, закрепляющий общие принципы и нормы в сфере функционирования резерва управленческих кадров. Кроме того, следует законодательно закрепить исключительную компетенцию в сфере обеспечения функционирования резерва управленческих кадров за едиными кадровыми службами федерального и регионального уровня.

Преодоление бюрократии – это построение нового правового государства, защита интересов человека труда, формирование среднего класса, наиболее многочисленного и продуктивного класса современного общества. Только такая перспектива может стать толчком к началу процесса обновления аппарата, дать самой бюрократии новое представление о государстве и о его будущем.

Данный процесс включает в себя несколько этапов, каждый из которых важен как по отдельности, так и в связке с другими.

Эффективности можно добиться только если каждый компонент решения задачи будет выполнен на высоком уровне, что положительно скажется на общем результате.

Пути преодоления бюрократии отражены на рисунке (см.рис.3.10).

Рис. 3.10. Возможные варианты решения проблемы бюрократии

Но это возможно лишь при условии, если по-настоящему весомым элементом демократического управления станет система ответственности власти перед гражданами, если действия руководителей и принимаемые ими решения будут гласно обсуждаться и контролироваться обществом.

Методы борьбы с бюрократией на государственной службе в современной России

Основные процессы бюрократии непосредственно связаны с производством, сбором, сбережением и распределением информации. Вся данная структура сформирована как большая система информирования и оповещения граждан.

Для того чтобы данную сферу модернизировать, можно предпринять ряд мероприятий, для снижения бюрократизации аппаратов управления. Прежде всего в этом вопросе большую роль нужно уделить скорости модернизации.

Затем после первого этапа нужно уделить внимание существующему законодательству и пересмотреть его. Так как существующие законы наоборот способствуют увеличению влияния бюрократии, их нужно пересмотреть.

Важным фактором выступает масштаб модернизации. Данный метод можно также отнести к пересмотру всей действующей системы управления. При реформации столь большого количества структур следует определить начальный курс действий.

Так же особую роль нужно уделить пересмотру системы политического управления, в глобальном смысле- самого существующего политического режима, который является главенствующим в отношении всех остальных структур.

Для того, чтобы оптимально использовать данный метод, все изменения следует производить параллельно с гражданским обществом, внедряя традиции сотрудничества, демократии и развития в сознания всех граждан. Так же возможно начать использовать электронное управления в работе, шагая в ногу со временем, которое позволит, и государственной структуре, и обществу экономнее и быстрее осуществлять взаимодействия.

Ключевым фактором модернизации является законодательный характер осуществления реформ. Цель данного фактора направлена на внесение изменений в действующую законодательную базу.

Еще одним из не менее значимых факторов является информирование граждан. Его цель заключается в информировании общества о проводящихся реформах, подготовка к изменениям. Но при этом все сроки проведения реформ должны быть жестко регламентированы законом, а государство в свою очередь должно следить за соблюдением

сроков, и в случае нарушения применять санкции по отношению к правонарушителю.

Подводя итоги, следует обобщить следующие конкретизированные методы модернизации современной системы государственного управления:

- обозначение сроков преобразований, для наиболее качественного контроля исполнения;
- использование услуг аудита, со стороны государства, для лучшей связи с обществом;
- полный пересмотр действующего законодательства во всех отраслях, с целью создания определённых регламентов и сроков;
- обозначение масштаба модификации;
- переоценка системы управления экономической сферы;
- создание электронного управления для комфортного оказания всех видов услуг;
- упорядоченность и ориентированность.

Эффективным инструментом организации деятельности администрации является контрактный механизм. Его суть сводится к замене порядка административного назначения на должность служащего наймом его для выполнения определенных функций или решения задач на договорных условиях. Контрактная система найма государственных служащих должна отвечать целому ряду фундаментальных принципов:

- гарантированное соблюдение всех конституционных основ;
- обеспечение равных прав между работником и работодателем;
- обеспечение свободы инициативы работодателя;
- быть внутренне согласованной, непротиворечивой и самодостаточной;
- санкции за зафиксированное нарушение установленных требований;
- система должна содержать механизм реализации всех ее положений в виде процедур или норм, каждая из которых должна быть закреплена в соответствующем документе или разделе положения.

Контрольные вопросы

1. Что означает понятие бюрократия?

2. Какие проявления бюрократической составляющей на государственной службе?

3. Возможно ли бороться с бюрократической составляющей и какими методами?

Список использованной литературы

1. Государственное антикризисное управление : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 371 с.

2. Государственное и муниципальное управление : учебник / под ред. Н. И. Захарова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 288 с.

3. Кабашов, С. Ю. Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 286 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005747-7.

4. Материалы сайта Рейтинг стран DoingBuisness 2020.

Тема 4. СОВРЕМЕННЫЙ ЗАРУБЕЖНЫЙ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Коррупция как глобальная проблема современности

С развитием экономики усиливаются угрозы экономической безопасности, что в свою очередь приводит к увеличению экономических преступлений.

Национальной экономической безопасностью называется защищенность экономики страны от неблагоприятных внешних и внутренних факторов, нарушающих нормальное функционирование экономики, что влечёт за собой дестабилизацию страны во многих сферах. В числе которых одной из самых популярных и обозреваемых угроз является коррупция.

Согласно определению коррупцией является злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица. (из Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Соответствующий термин в европейских странах имеет наиболее обширную семантику, вытекающую из первичного значения исходного латинского слова.

Рассматривая причины появления высокого уровня коррупции можно выделить такие как:

- Нестабильность политической ситуации в стране.
- Кумовство и политическое покровительство
- Отсутствие сформированных механизмов институтов власти
- Отсутствие единства в системе исполнительной власти
- Двусмысленные, недоработанные законы, вступившие в силу
- Незнание и непонимание законов население

Виды коррупции

Обращая внимание на виды коррупции можно выделить политическую, экономическую и криминальную.

Экономическая - осуществляется с целью получения материальных выгод от действий чиновников. Она включает подкуп, взятки, лоббистскую деятельность направленные на принятие властью выгодных экономических решений. Сюда же включается незаконное отмывание денег.

Политическая - применяется для получения властных полномочий в обход установленного избирательного процесса. Нарушения – вмешательство в выборы, незаконное финансирование партий, принятие решений, противоречащих принципам равноправия граждан и политических сил.

Криминальная - основана на насилии и преступной деятельности. Предполагает втягивание должностных лиц в криминальные схемы с помощью угроз, шантажа, взяток.

В зависимости от отрасли, в которой распространилась коррупция, она бывает:

— судейской
— парламентской
— корпоративной
— политической
— экологической
— полицейской
— образовательной и т.д.

Многие ученые дифференцирует коррупцию по следующим видам:

— «светлую» то есть коррупционное поведение, не подразумевающие обязанностей по службе, чаще проявляется в виде благодарности за упрощённые формальности.

— «серую» коррупционное поведение связано с нарушением должностных обязательств.

— «чёрную» коррупционное поведение связано с совершением должностного преступления или подразумевает участие, организацию преступной деятельности.

По виду субъекта осуществляющего коррупционную деятельность можно выделить:

— органы государственной власти
— судебные органы
— органы МСУ (местное самоуправление России)
— коммерческие организации

Коррупция – это социологическое явление, которое проявляется в разной степени практически во всех странах. Полностью его искоренить невозможно. Злоупотребления возникают в самых разных областях.

В зависимости от размеров коррупция бывает:

1) Мелкая. Обычно происходит на этапе реализации общественных услуг, когда публичные должностные лица пересекаются с общественностью. Например, в регистрационных офисах, участках полиции, суде, органах лицензирования. Мелкая коррупция относится к повседневному злоупотреблению облеченными властью чиновниками низкого и среднего уровня при их взаимодействии с гражданами, желающими получить доступ к основным товарам и услугам, а также добиться реализации своих прав, например, устроиться на работу, получить место в садике или школе, избежать наложения штрафов.

2) Крупная. Связана с важными делами, большими суммами денег, несколькими «игроками», огромным количеством продукции или услуг. Она процветает в верхних эшелонах власти, международных сообществах, большом бизнесе и приводит к подрыву политических, правовых, экономических институтов. Крупная коррупция встречается в государствах с авторитарным или диктаторским методом правления, а также в странах, где нет адекватной антикоррупционной борьбы. Государственная система большинства стран делится на законодательную, исполнительную и судебную. Низкий уровень коррумпированности достигается там, где ветви власти наиболее независимы друг от друга.

3) Системная. Злоупотребления и преступные схемы носят системный характер и возможны только, если существуют недостатки организации государственных органов или политического процесса в стране.

К факторам, способствующим системной коррупции**:**

— конфликт интересов (наличие личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей);

— монополизация рынка

— дискреционные полномочия (возможность выбора вида наказания за одно и то же правонарушение из нескольких вариантов)

— закрытость деятельности власти

— низкая заработная плата государственных служащих

— культура безнаказанности

Понятие и принципы антикоррупционной политики

Противодействие коррупции является особым видом публичной политики – антикоррупционной политикой, представляющей комплекс последовательных мер, осуществляемых на высшем государственном уровне и предполагающих вовлечение в их реализацию представителей власти, бизнеса и гражданского общества.

Антикоррупционная политика - системная, профилактическая по целям и средствам, идеологически и научно обоснованная деятельность государственных органов всех ветвей власти и уровней, а также общественных институтов, заключающаяся в последовательном осуществлении мер социального и правового контроля за общезначимыми (публичными) сферами жизнедеятельности государства, в целях минимизации коррупционных проявлений, являясь одним из направлений криминологической политики предупреждения преступности.

Цель: снижение уровня коррупции и обеспечение защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией.

Задачи:

— предупреждения коррупционных правонарушений;

— обеспечения ответственности за коррупционные правонарушения во всех случаях, прямо предусмотренных соответствующими нормативными правовыми актами;

— возмещения вреда, причиненного коррупционными правонарушениями;

— мониторинга коррупциогенных факторов и эффективности мер антикоррупционной политики;

— формирования антикоррупционного общественного сознания;

— содействия правовой реформе, направленной на снижение неопределенности правовых установлений и ограничение необоснованной свободы усмотрения правоприменителей.

— содействия реализации прав граждан и организаций на доступ к информации о фактах коррупции и коррупциогенных факторах, а также на их свободное освещение в средствах массовой информации

— создания правового механизма, препятствующего подкупу граждан при проведении референдума и выборов в органы государственной власти и местного самоуправления

— создания стимулов к замещению государственных должностей, должностей государственной и муниципальной службы неподкупными лицами.

Принципами антикоррупционной политики являются:

1) партнерство субъектов формирования и реализации мер антикоррупционной политики;

2) приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией;

3) недопустимость установления антикоррупционных стандартов ниже уровня, определенного федеральными законами;

4) недопустимость объединения функций разработки, реализации и контроля за реализацией мер антикоррупционной политики;

5) поддержание оптимальной численности лиц, замещающих государственные должности, и лиц, состоящих на государственной и муниципальной службе;

6) целевое бюджетное финансирование мер антикоррупционной политики, применяемых органами государственной власти и местного самоуправления и их учреждениями;

7) признание повышенной общественной опасности коррупционных правонарушений лиц, замещающих должности, предусмотренные Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, конституциями или уставами субъектов Российской Федерации;

8) недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности лиц, замещающих государственные должности, должности государственной, муниципальной или иной службы, совершивших коррупционные правонарушения;

9) недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции, коррупциогенных факторах и мерах антикоррупционной политики

Меры по противодействию коррупции должны быть системными, научно обоснованными, своевременными и адекватными, политически и социально взвешенными. Организовать такую работу можно только в режиме единой государственной антикоррупционной политики в соответствии с официально принятой государственной стратегией, с должным ее правовым, материально-финансовым, политическим, кадровым и информационным обеспечением.

Антикоррупционная политика стран Европы и Азии

Коррупционные действия в Европе приобрели «цивилизованные» формы такие как использование благотворительных фондов для перевода денежных средств, скрытое поощрение госслужащих за лоббирование интересов в виде предоставления услуг, завышения цен на контракты. Существуют и другие завуалированные формы поощрения, которые используются в политических движениях, мировой внешнеторговой практике при заключении торговых контрактов, при принятии решений о крупных инвестиционных вложениях, проектном финансировании. Часто речь идет о миллионных поощрениях в корпоративных схемах движения капитала, смене решающих лиц в корпорациях, перекрестных владениях, распределениях прибыли, личной унии, установлении корпоративного контроля, дружественных и недружественных захватах, легальных схемах отмывания капитала.

Германия

Германия находится в числе стран мира с наименьшим распространением коррупции, однако, несмотря на это, следует отметить, что это явление стало серьезной проблемой для немецкого государства. Причем речь идет не о низкодоходных отраслях, с которыми немецкие граждане имеют дело в повседневной жизни, а о так называемой большой коррупции.

Актуальность данной проблемы состоит возможности и необходимости обобщения ключевых вех в развитии антикоррупционной политики в Германии, где уже достигнуты эффективные результаты в различных сегментах противодействия коррупции. Германское право,

являясь разновидностью романо-германской правовой семьи, основывается и развивается исходя из приоритета личности и права частной собственности. Россия и Германия сохраняют нормальные межгосударственные отношения даже в условиях санкций. Исторически сложились устойчивые экономические отношения между государствами; существуют совместные крупные инвестиционные проекты, сотрудничество между отдельными предпринимательскими структурами. В этих условиях актуализируются вопросы согласования стандартов и инструментов антикоррупционных политик, инструментов, правовых и этических норм по всему спектру взаимоотношений.

Количество коррупционных скандалов, в которых задействованы высокопоставленные чиновники и представители верхушки государственной власти, растет с каждым годом и вызывает повышенный интерес и пристальное внимание общества. Поэтому антикоррупционная деятельность Германии, особенно в экономике и политике, задает тон всем странам, успешными результатами давая надежду, что все можно подобными действиями значительно снизить вред коррупции для общества.

Особое внимание уделяется следующим мерам по предупреждению коррупции: организация публичных дискуссий с участием представителей власти и политических партий; определение круга должностей, наиболее подверженных коррупционным искушениям; усиление внутриведомственного контроля и надзора; постоянная ротация кадров; регуляция вопросов принятия подарков; повышение правовой квалификации сотрудников ограничение совмещения госслужбы с предпринимательской деятельностью; обязательное проведение конкурсов при распределении госзаказов.

Лица, которые занимали высокие государственные посты, после истечения срока госслужбы должны получить соответствующее разрешение правительства на занятие коммерческой деятельностью, иначе их действия могут быть оценены как коррупционные. Государство, со своей стороны, компенсирует все ограничения и повышенные требования к своим служащим высоким жалованием, различными выплатами, карьерным ростом, высокой пенсией и другими льготами.

Особо следует выделить обязанность банковских учреждений предоставлять правоохранительным органам информацию о сомни-

тельных и незаконных операциях своих клиентов, в том числе об операциях с денежными средствами в эквиваленте более 20 тыс. евро, так же, как и в остальном европейском кредитно-банковском мире. Такие меры вошли в современном финансовом мире, в том числе и в международном противодействии отмыванию капитала, финансированию терроризма, в состав инструментов и методов обычно проводимой денежными властями денежно- кредитной политики. Здесь можно также упомянуть о существовании в Германии, так называемой, германской модели взаимодействия банков и корпораций, где контроль над корпорациями принадлежит преимущественно банкам, а не наоборот, как принято, например, в американской модели.

Нельзя упустить и тот факт, что на общий фон борьбы с коррупцией повлияла активная разъяснительная работа, которую проводят государство через средства массовой информации. Вынесенные на первые страницы крупные скандалы помогли сформировать негативное отношение граждан страны к коррупции.

Способы борьбы с коррупцией в различных странах отличаются. Сравним меры по борьбе с коррупцией, проводимые в Германии с Испанией.

Коррупция в Испании является одной из самых острых проблем. Испания должна принять ряд мер по увеличению прозрачности отчетности, вопросам неподкупности государственных служащих, независимости налоговых органов и контролирующих организаций, а также по увеличению прозрачности процессов принятия решений и законодательных актов. Для этого организация подготовила дорожную карту для борьбы с коррупцией в Испании. Предполагаются следующие меры:

1. Сократить количество привилегированных лиц (ни в одной стране Европы нет столько привилегированных, как в Испании), а также ограничить привилегии чиновников только теми, что относятся исключительно к исполнению функций занимаемой должности.

2. Ввести юридический запрет на возможность амнистии по коррупционным делам. Необходимо, чтобы коррупционеры понимали, что им не удастся избежать ответственности за свои преступления.

3. Пересмотреть юридические акты в сфере транспарентности процесса принятия решений и ввести в ранг преступлений незаконное обогащение.

4. Принять закон о защите информаторов для того, чтобы граждане, узнавшие о случаях коррупции или финансовых махинациях, могли заявить о них и быть под защитой закона.

5. Деполитизировать конституционные органы и значительно снизить чрезмерное и несбалансированное влияние политических партий на общество и граждан.

6. Гарантировать прозрачность в политических образованиях: партиях и их институтах, и фондах, руководствуясь рекомендациями Группы Стран Европейского Совета по Борьбе с Коррупцией.

7. Исполнять требование закона об обнародовании контрактов. Несмотря на существование необходимой законодательной базы, большая часть государственных организаций пренебрегает данным юридическим обязательством.

8. Отменить непрозрачную и дискреционную практику свободного назначения секретарей, финансовых инспекторов и казначеев местной администрации, и внедрение системы назначения лиц на данную службу согласно принципам гласности, заслугам и умениям, чтобы избежать назначения на эти должности заинтересованными лицами.

9. Внедрить в систему высшего образование основы этики, антикоррупционных ценностей, воспитание уважения базовой значимости прозрачности и неподкупности и преподавание методов противодействия коррупции. Данная мера рассматривается как одна из самых эффективных в средне- и долгосрочной перспективе.

Ни одна из стран Евросоюза за последние пять лет, по большому счету, не стала образцом в сфере борьбы с коррупцией, при этом в всё больше жителей Евросоюза считают, что уровень коррупции растет. Для ряда стран ЕС все еще характерна недостаточная прозрачность органов власти и управления, а сращивание властных институтов и бизнеса, в свою очередь, подрывает экономическую стабильность в Европе.

В некоторых государствах, недавно принятых в Европейский союз, за последний год-два произошел значительный спад в борьбе с коррупцией – в том числе в Чехии, Словакии и Венгрии.

Антикоррупционная политика стран Азии

На сегодняшний день, Азиатский континент после двухвекового перерыва становиться вновь лидером по многим направлениям развития современной цивилизации. Нужно вспомнить, что история развития человечества, как культурного объекта, начиналась именно в Азии. На её территории появились первые города, учредили первые экономические, политические и социальные институты, были созданы первые государства, придумали семидневную неделю, разделили час на шестьдесят минут, окружность на 360 градусов, заложили основу современной системы письма и положили начало всем мировым религиям.

На сегодняшний день, странам Азии характерна высокая динамика экономического развития. Темпы экономического роста стран Азии на сегодняшний день являются одними из самых высоких в мире. Азия является одним из лидеров в мире по поступлению иностранных инвестиций в инфраструктуру и обрабатывающую промышленность, а также по уровню эффективности борьбы с коррупцией.

Сингапур

Одной из главных проблем практически каждой страны является «кумовство» во власти, что является одной из основной составляющей коррупционной деятельности. Сингапур, как не одно другое государство обращает большое внимание на данную проблему.

Таким образом основой антикоррупционной программы страны стало упрощение процедур получения различных разрешений и лицензий в деятельности государственного служащего и предпринимательской деятельности

Ещё одной мерой по борьбе с коррупцией стало увеличение срока уголовного наказания за взятки, а в особенности за взятки должностных лиц. Также была увеличена заработная плата лицам, чьи доходы с деятельности бизнеса увеличивались.

Но, также были проведены противоположенные меры. Правоохранительные органы Сингапура получили разрешение на беспрепятственный вход в дома чиновников и лиц, подозреваемых в коррупционных действиях. Обвиняемые по делам особой важности все чаще подвергаются наказанию, вплоть до изгнания из Сингапура, в наиболее редких случаях, смертной казне.

Именно Луи Куану принадлежит одно из самых знаменитых высказываний: «Чтобы побороть коррупцию, начните с того, что посадите трех своих друзей. Вы точно знаете за что, и они знают за что»

Главный принцип законодательной власти Сингапура заключается в том, что закон имеет приоритет над людьми и действует для всех без исключения.

Секрет довольно успешного развития Сингапура был обеспечен с помощью таких методом:

- Массовое повышения уровня образование населения
- Внедрение передовых технологий в инфраструктуру страны.
- Привлечение средств от иностранных инвесторов
- Искоренение коррупции

Именно все вышеперечисленные меры, проводимые Ли Куаном Ю и его партийными вдохновители, превратили Сингапур, по истине, в государство с мощным экономическим, культурным, интеллектуальным потенциалам. В стране на высоком уровне развита инфраструктура. Несмотря на то, что государством был взят путь на ускоренное развитие страны в области капитализма, в стране параллельно с этим был обеспечен высокий уровень социальной защиты граждан.

Антикоррупционная политика Северной и Латинской Америки

Бразилия

В качестве одного из основных направления национальной политики Бразилия выделяет: протеводействие коррупции, а также борьба с организованной преступностью.

Бразилия, в рамках борьбы с подкупом иностранных должностных лиц при участии в международных деловых связях, пряняла участие в ратифицировании Конвенции ООН, Конвенции ОЭСР в противодействии коррупции.

Власти Бразилии принимают активное участие в стабилизации проблемы борьбы с организованной преступностью, не только в рамках своей страны, но и в различных регионах Латинской Америки. К данным проблемам относятся: борьба с оборотом наркотиков, незаконной торговлей оружием и другие.

Национальная стратегия Бразилии по борьбе с коррупцией включает в себе три главных аспектах (см. рис. 4.1).

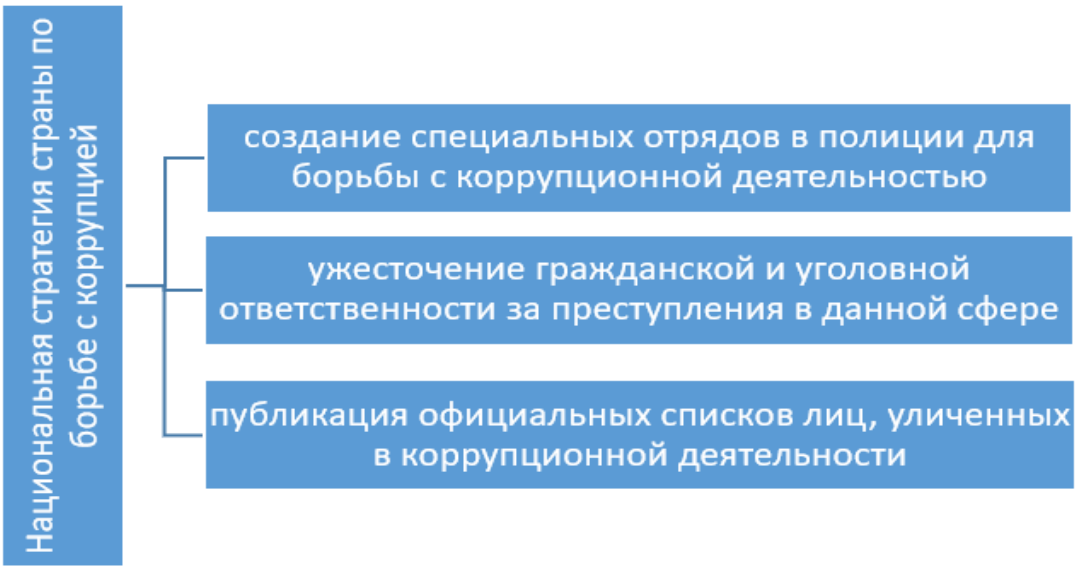


Рис. 4.1. Национальная стратегия по борьбе с коррупцией

По мимо желании Бразилии усилить своё влияние на международном уровне, важным вопрос является решение ряда социальных и технологических проблем:

- проблема социального расслоения населения
- интенсивная внутренняя миграция
- отсутствие в ряде районов системы водо- и энергоснабжения
- проблемы в сельском хозяйстве и др.

В последние десятилетия, Бразильская экономика укреплялась. Находясь под чётким контролем государства, она активно использовала импортозамещения и развивала внутренний рынок, тем самым стимулирую рост национальной экономики.

На сегодняшний день Бразилия успешно борется с безработицей, бедностью, коррупцией и инфляцией. Страна довольно активно использует ресурсы модернизации экономики и привлеченный в страну иностранный капитал, что позволяет стране не только развиваться успешно в различных отраслях, но и досрочно выплачивать внешний долг.

Для Бразилии характерна приоритетная ориентация на региональное развитие, обусловленная сильной экономической, финансовой

и геополитической позицией Бразилии в регионе и ее желанием доминировать на континентальном геополитическом пространстве. Очевидно, что для усиления региональных позиций Бразилия заинтересована в активном международном сотрудничестве и особенно – в успешной интеграции с институтами международного политического управления в сфере борьбы с организованной преступностью и коррупцией.

США

Несмотря на то, что США уже давно заявили о себе на международной правовой арене и активно применяют детализированное антикоррупционное законодательство как на национальном уровне, так и для привлечения к ответственности за подкуп иностранных должностных лиц, единый стратегический документ в стране до сих пор отсутствовал.

В принятой стратегии, как отмечено в пояснительной записке, особое внимание уделяется лучшему пониманию транснациональных масштабов коррупции и реагированию на них, в том числе путем принятия дополнительных мер по снижению способности коррумпированных субъектов использовать американские и международные финансовые системы для сокрытия активов и отмывания доходов от неправомерной деятельности.

В США впервые в 2021 году приняли Национальною стратегию по противодействию коррупции.

Стратегия включает пять направлений, для каждого из которых сформулированы цели и конкретные задачи по их достижению (см. рис. 4.2):

Рис. 4.2. Первое направление Национальной стратегии

В модернизацию, координацию и обеспечение ресурсами входят такие меры как: активизация работы разведывательного сообщества по сбору и анализу информации о коррумпированных субъектах и их сетях, расширение и совершенствование подходов к анализу того, как коррупция угрожает стране, ее партнерам и союзникам в политической, социальной и экономической сферах, формирование более полной картины понимания угроз у органов власти за счет обмена информацией и данными с соответствующими подразделениями федерального правительства, а также с партнерами на уровне штатов, местных органов власти, племен и территорий, поддержка и совершенствование методов использования результатов анализа, проводимого внешними партнерами, включая научное сообщество, частный сектор.

Рис. 4.3. Второе направление Национальной стратегии

В противодействие низанному финансированию входят такие меры как:

- Принятие нормативных правовых актов, содержащих требования к отчетности для лиц, которые обладают ценной информацией о сделках с недвижимостью (рынок недвижимости стал в США одним из основных способов отмывания коррупционных доходов – прим. ред.).
- Пересмотр Уведомления о принятии предлагаемых правил, устанавливающего минимальные стандарты для программ по борьбе с отмыванием денег и требования к отчетности о подозрительной деятельности для определенных инвестиционных консультантов.

- Анализ возможности расширения круга лиц, на которых распространяются соответствующие требования, и включения в него частных инвестиционных фондов.
- Анализ возможностей по усилению контроля за нефинансовыми субъектами, включая юристов, бухгалтеров, поставщиков услуг по учреждению трастов и компаний, и иных лиц, которые используются в качестве «помощников» при реализации коррупционных схем, а также по ужесточению наказания в случае их участия в коррупции и отмывании доходов, включая профессиональные санкции (см. рис. 4.4). Принятие мер по борьбе с уклонением от уплаты налогов.

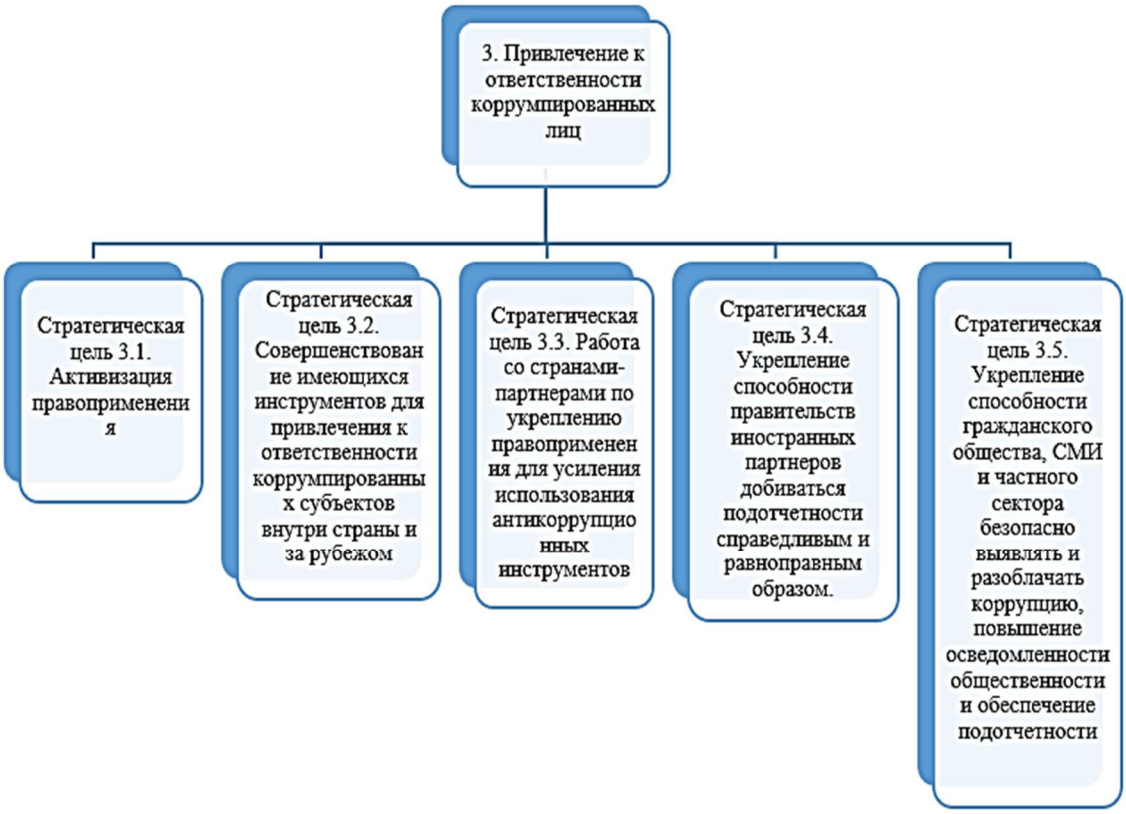


Рис. 4.4. Третье направление Национальной стратегии

К мерам привлечения к ответственности коррумпированных лиц также относятся: обеспечение применения уголовного и гражданского законодательства по борьбе с отмыванием денег, включая новые инструменты: расширенные полномочия Министерства юстиции США по запросу для предоставления суду определенных финансовых документов, хранящихся за рубежом, требования по раскрытию информации о бенефициары владельцах, финансовые вознаграждения за сооб-

щение о нарушениях Закона о банковской тайне в финансовых учреждениях и за информацию, ведущую к выявлению и изъятию незаконных доходов.

Анализ использования криптовалюты для совершения преступлений, в том числе биржами виртуальных валют, лицами, предоставляющими услуги по микшированию криптовалют («смешивание» потенциально идентифицируемых криптовалют с другими с тем, чтобы скрыть сведения об их владельце – прим. ред.), а также субъектами инфраструктуры отмывания денег.

Продолжение агрессивного преследования случаев подкупа иностранных должностных лиц, сотрудничество с властями других стран с целью принятия аналогичных законов. Обеспечение реализации инициатив по борьбе с клептократией, например, Инициативы Минюста США по возвращению активов, полученных в результате деятельности клептократических режимов, в рамках реализации законов.

Также к задачам относятся: сохранение и укрепление международного взаимодействия и дипломатическое взаимодействие, и использование иностранной помощи, с применением опыта борьбы с коррупцией.

Рассматривая данные двух описываемых стран Европы Испании и Германии в сравнении с РФ, то по данным за 2020 г индекс восприятия коррупции в рассматриваемых странах (см. таблицу 4.1):

Таблица 4.1. Индекс восприятия коррупции

Страна	Индекс восприятия коррупции (инд. п)	Место в мире (ранг)	Период (год)
Германия	80 инд.п	9	2020 г.
Испания	62 инд. п	32	2020 г.
Россия	30 инд.п.	129	2020 г.

Из таблицы 3 наглядно видно, что Российская Федерация показывает довольно низкие показатели индекса восприятия коррупции по сравнению с Германией и Испанией – ведущими странами Европы. В сравнении с Германией индекс восприятия коррупции ниже в 2,7 раз, что показывает большое различие эффективности двух стран в проведении антикоррупционной политики страны.

Обратимся к сравнению стран Северной и Южной Америки и России в показателях уровня развития страны в сфере экономической безопасности. В работе было рассмотрено две страны, представляющие Северную и Южную Америку США и Бразилии (см. таблицу 4.2):

Таблица 4.2. Индекс восприятия коррупции

Страна	Индекс восприятия коррупции (инд. п)	Место в мире (ранг)	Период (год)
США	67 инд. п	25	2020 г.
Бразилия	38 инд. п	94	2020 г.
Россия	30 инд. п	129	2020 г.

Из таблицы можно увидеть, что из трёх сравниваемых государств Соединенные Штаты Америки показывают довольно низкий уровень коррупции в стране. Из таблицы видно, что Бразилия в сравнении с РФ имеет довольно достойную систему противодействия коррупции.

Если рассматривать данные стран Азии, описываемых в работе Сингапура, Японии, в сравнении с РФ, то по данным за 2020 г индекс восприятия коррупции в рассматриваемых странах:

Таблица 4.3. Индекс восприятия коррупции

Страна	Индекс восприятия коррупции (инд. п)	Место в мире	Период (год)
Сингапур	85 инд. п	3	2020 г.
Япония	74 инд. п	19	2020 г.
Россия	30 инд. п	129	2020 г.

По данным таблицы можно увидеть, что Сингапур из всех вышеперечисленных стран занимает 3 место в мире по уровню восприятия коррупции, что говорит об эффективности системы экономической безопасности страны. В целом, все перечисленные в работе Азиатские страны имеет довольно высокий уровень обеспечения безопасности в экономики, что нельзя сказать о Российской Федерации.

Из всего вышеперечисленного анализа показателей коррупции, можно сделать вывод, что страны Азии показывают довольно высокие показатели экономического развития, борьбой с коррупцией, бюрократией и организованной преступностью. Исходя из анализа можно заметить, что Российская Федерация значительно отстает от рассматриваемых стран по показателям уровня коррупции, поэтому РФ необходимо обратится к опыту зарубежных государств в разработки собственной, наиболее эффективной системы антикоррупционной политики.

Сведем информацию по уровню коррупции в разных странах в одну итоговую таблицу (см.табл.4.4).

Таблица 4.4. Сводная таблица по индексу восприятия коррупции

Страна	Индекс восприятия коррупции (инд. п)	Место в мире (ранг)	Период (год)
Германия	80 инд.п	9	2020 г.
Испания	62 инд. п	32	2020 г.
Россия	30 инд.п.	129	2020 г.
США	67 инд. п	25	2020 г.
Бразилия	38 инд. п	94	2020 г.
Сингапур	85 инд. п	3	2020 г.
Япония	74 инд. п	19	2020 г.

Из сводной таблицы 4 наглядно видно, что страны Азии, в частности Сингапур, показывают наилучшие показатели по уровню противодействия коррупции. Также довольно высокий уровень противодействия коррупции имеет Германии, занимающая 9 место в мире, что нельзя сказать о других странах Европы.

Российская Федерация из всех семи выше рассмотренных государств имеет самый худший показатель восприятия коррупции, что свидетельствует о довольно низкой эффективности антикоррупционной политики страны.

Проанализируем особенности борьбы с коррупцией в разных странах по некоторым критериям, представленным в таблице (см.табл.4.5).

Таблица 4.5. Сводная таблица критериев системы борьбы с коррупцией и её последствий

Критерий/Страна	Россия	Германия	Испания
Нормативно-правовая база	Указ Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 г. № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы»	Закон «О борьбе с коррупцией» 1997 года, действующий по настоящее время.	Решение Совета Европейского Союза «О борьбе с коррупцией в частном секторе» от 22 июля 2003 г.
Максимальный срок наказания	15 лет	10 лет	10 лет
Количество преступлений, связанных со взяточничеством за 2021 г.	24.5 тыс.	16 тыс.	23 тыс.
Объём ущерба от преступлений в сфере коррупции (млрд.руб)	32,4	25,1	29.5
Наличие «презумпция коррумпированности» (да/нет)	нет	нет	нет
Смертная казнь за преступления в сфере коррупции (да/нет)	нет	нет	нет

Рассматривая информацию, представленную в таблице можно сделать вывод, что уровень борьбы с коррупцией в странах Азии выше, чем в странах Европы и Северной, и Южной Америки. Также можно сказать, что последствия преступлений в сфере коррупции в странах Азии (Сингапур, Япония) минимальны. Такие высокие показатели можно объяснит наличием более жестких мер противодействию коррупции, чем в других стран. РФ находится на довольно низком уровне в борьбе с коррупцией, об этом свидетельствуют данные представленные выше, вследствие чего рекомендуется пересмотреть меру наказания и профилактические меры в борьбе с коррупцией.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что Россия должна начать разработку собственной наиболее эффективной системы противодействия коррупции, опираясь на опыт зарубежных государств.

Основные проблемы коррупции в Российской Федерации

Совокупность основных проблем коррупции в Российской Федерации можно представить в виде такой схеме (см. рис. 4.5), где представлены основные проблемы коррупции, оказывающие коренное влияние на различные сферы: Ключевыми проблемами коррупции являются:

1. Отсутствие эффективных профилактических мер в сфере коррупции. Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер: 1) формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. 2) антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов

2. Отсутствие официальной системы общественно контроля. Под общественным контролем в настоящем Федеральном законе понимается деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемая в целях наблюдения за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, иных органов и организаций, осуществляющих в соответствии с федеральными законами отдельные публичные полномочия, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений.

3. Отсутствие оптимальной системы антикоррупционного законодательства в стране. Под антикоррупционным законодательством

следует понимать совокупность нормативных правовых актов, которые определяют понятие коррупции, коррупционных правонарушений и правонарушений, создающих условия для коррупции, предусматривают систему мер борьбы с коррупцией, регламентируют права и обязанности государственных органов, иных организаций и граждан в сфере борьбы с коррупцией, устанавливают ответственность за коррупционные проявления, закрепляют порядок устранения последствий коррупции.

4. Коррумпированные отношения между государственными органами и криминальными группировками. Указанное обстоятельство потребовало разработки целого ряда нормативных правовых актов, содержанием которых являются как концептуальные положения, определяющие цели, задачи, основные принципы и направления государственной политики в сфере противодействия коррупции.

5. Отсутствие по отношению к коррупционерам жестких мер ответственности. Отсутствие жестких мер, законов, регулирующих правонарушения в области коррупции.

6. Избыток бюрократических процедур. Бюрократизм и коррупция это два неизбежных явления, с которыми сталкивается любое государство в процессе государственного управления. Это затрудняет получения доступа, разрешений к различной деятельности, как физических, так и юридических лиц.

7. Несовершенство судебной системы. Ввиду отсутствия единообразия в процессе толкования понятий «принцип правосудия», «принцип организации судебной власти», «принцип судоустройства», «принцип судопроизводства», а также отсутствия необходимых критериев по их разделению, приводит к искажению их содержание в различных трактовках, что приводит к возникновению разнообразных ошибок в организации и деятельности судов.

Рис. 4.5. Ключевые проблемы коррупции

Исходя из выше расположенной схемы можно сказать, что основной проблемой в Российской Федерации в области коррупционной составляющей является отсутствие оптимальной системы антикоррупционного законодательства в стране, что влияет на решение всех остальных проблем в области борьбы с коррупцией, таких как: отсутствие по отношению к коррупционерам жестких мер ответственности, избыток бюрократических процедур, коррумпированные отношения между государственными органами и криминальными группировками.

Большое влияние исходя из данной схемы оказывается на проблему коррумпированного отношения между государственными органами и криминальными группировками, так как данная проблема является проблемой появившиеся по причине нерешённости всех остальных проблем.

Опыт зарубежных стран в системе противодействия коррупции

Рассматривая систему борьбы с коррупцией в различных странах, можно сделать вывод, что каждая страна в силу множества своих особенностей и возможностей создает и проводит различную от других антикоррупционную политику.

Отличие используемых методологических подходов к борьбе с коррупцией в странах-членах ЕС ориентируется на стандарты и заимствует опыт ведущих стран Европейского Союза Германии, Франции.

По каждому из направлений борьбы с коррупцией ведут свою работу различные фонды и исследовательские организации, ставящие перед собой цель сбора и анализа информации для выявления более эффективных путей и способов обеспечения борьбы с коррупцией.

Из опыта зарубежных стран, России стоило обратить внимание на антикоррупционную политику Сингапура, где уровень коррупции является одним из самых низких в сравнение с другими странами. Также в Сингапуре большое внимание обеспечивается профилактическим мерам преступлений финансового сектора, а не предотвращению и наказанию за данные преступлений после их совершения. В Стране обеспечен высочайшей уровень экономического развития и социальной стабильности. Поэтому РФ стоило обратить внимание на меры, обеспечивающие настолько высокий потенциал государства.

Обращая внимание на Сингапур, нужно сказать, что данное государства за довольно короткий срок, превратилось в государство с довольно мощным экономическим потенциалом, при отсутствии достаточного количества природных ресурсов и в государство с мало коррумпированными государственным и частным секторами.

Для это все предпринятые меры были достаточно понятны и просты, к ним относились:

- искоренение бюрократии, коррупции
- социальная поддержка семей
- улучшение условий для бизнеса и инвестиций

Все это всегда было и будет актуально для всех стран мира, не исключая и Российскую Федерацию.

Рассматривая опыт США, то настоящее время в стране действуют десятки неправительственных организаций («Projecton on Government Oversight», «Global Integrity», «Government Accountability Project» и др.), главная задача которых заключается в разоблачении коррупции.

Эти организации отслеживают финансовые пожертвования на избирательные кампании политиков. В соответствии с действующим в США законодательством предвыборные комитеты кандидатов и политических партий обязаны периодически представлять в Федеральную избирательную комиссию доклады о своих финансовых источниках и расходах. Помимо этого, законодательство требует указывать спонсоров любой телевизионной политической рекламы, агитирующей за конкретного кандидата на выборах федерального уровня. Аналогичные правила действуют во многих штатах применительно к местным выборам.

Институт осведомительства занимает значительное место в выявлении финансовых и коррупционных правонарушений. Доносители законодательно защищены от мести или иного воздействия по службе, что способствует развитию данной формы противодействия коррупции.

Законом «О гражданских инициативах» запрещается увольнение, дискриминация или другие репрессивные действия в отношении работника федерального органа власти, который сообщил о действительном или предполагаемом нарушении закона своему работодателю, правоохранительным органам, СМИ или общественной организации

(предусматривается также защита интересов работодателя от недобросовестных информаторов).

За свою антикоррупционную активность американцы могут получить денежное вознаграждение. Также принят закон «О фальсификации правопритязаний», позволивший гражданам, подозревавшим правительственных подрядчиков и чиновников в обмане государства, подавать против них иск в суды. При этом в случае выигрыша дела бдительный гражданин получал часть (15-25%) присужденного судом возмещения убытков. Эта практика распространена до сих пор.

Обращаясь к опыту Бразилии в борьбе с коррупцией стоит обратить внимание на следующие меры:

Необходимо отметить следующие программы и меры бразильских антикоррупционных органов по борьбе с коррупцией.

В 2015 г. по инициативе Счетной палаты была запущена программа стимулирования общественного контроля за государственными расходами «Живой взгляд на государственные расходы», которая посредством мобилизации лидеров общественных движений, гражданских и профсоюзных деятелей, профессорско- преподавательского состава, студентов, реализации информационно- образовательных проектов, предоставления доступа к информации стремится привлечь общество к участию в предотвращении коррупционной деятельности.

В 2018 г. был дан старт программе «Укрепление государственного управления», целью которой является укрепление государственного управления на муниципальном, региональном и федеральном уровнях через направление директив и соответствующей технической информации об эффективном и корректном использовании федеральных государственных ресурсов посредством дистанционного обучения, семинаров и информационных курсов, направления специальных архивов технической информации, взаимодействия с соответствующими органами внутреннего контроля в сфере борьбы с коррупцией.

В целях продвижения открытости государственной деятельности были созданы Интернет-ресурсы: портал «Транспарентность» (2004 г.) и «Страницы государственной транспарентности» (2005 г.), которые располагают информацией о перемещениях денежных средств на региональном и муниципальном уровнях, расходах федерального правительства, соглашениях между государственными и частными структурами, бюджетных и финансовых операциях государственных органов.

На сайте портала «Транспарентность» существует форма обратной связи, где граждане могут выразить свои жалобы или подозрения в отношении коррупционной деятельности. Также был учрежден интернет-портал государственных закупок, располагающий информацией о закупочных процедурах и контрактах, включая информацию об условиях участия в торгах и заключении контрактов.

В 2017 г. в целях укрепления мер по предотвращению коррупции была значительно расширена сфера программы «Национальная стратегия по борьбе с коррупцией и отмыванием денег». Созданная по инициативе Министерства юстиции Бразилии программа призвана координировать деятельность трех ветвей власти и гражданского общества в деле предотвращения коррупции и борьбы с отмыванием денег. Участники программы ежегодно собираются на пленарном заседании для выработки годового плана антикоррупционной деятельности.

Выполнение принятых решений осуществляется специальными рабочими группами. Контроль над выполнением данных решений возложен на Объединённый центр управления, проводящий заседания дважды в год.

В 2015 г. вступил в силу Закон о доступе к информации (№ 12.527), обеспечивающий гражданам Бразилии доступ к информации о деятельности всех государственных органов и структур.

В 2018 г. в Бразилии вступил в силу Закон о столкновении интересов (№ 12.813), который определяет ситуации возникновения конфликта интересов во время нахождения на государственной службе и после ее окончания, предусматривает меры по предотвращению подобных ситуаций, а также наказание в случае их возникновения.

Применение передового опыта зарубежных стран в системе противодействия коррупции

Из опыта Соединенных Штатов Америки можно взять в пример меры, используемые Антикоррупционном законе (№ 12.846), который предусматривает наказание для юридических лиц (компаний, предприятий), чьи сотрудники уличены в коррупционной деятельности (ранее наказанию подвергались лишь лица, непосредственно участвовавшие в противоправных действиях). Согласно новому закону, в отношении компании, чьи сотрудники уличены в коррупции, могут быть применены следующие меры:

- штраф в размере от 0,1% до 20% от ежегодного валового дохода компании (в случае, если размер такого дохода установить невозможно, судья имеет право назначить штраф в размере от 6 тыс. реалов до 60 млн. реалов);
- полное возмещение компанией нанесенного в результате коррупционной деятельности урона;
- публикация решения суда относительно компании, уличенной в коррупционной деятельности, в СМИ с широким охватом аудитории;
- мораторий на получение ресурсов (займы, субсидии, пожертвования, пособия) от государственных финансовых институтов на период от 1 до 5 лет;
- запрет на участие в государственных тендерах и контрактах на период действия приговора;
- временный запрет на осуществление деятельности компании;
- закрытие компании.

Активная информационно-разъяснительная работа по борьбе с коррупцией среди населения также ведется на уровне штатов.

В качестве одного из основных направления национальной политики и на сегодняшний день в Бразилии выделяет: протеводействие коррупции, а также борьба с организованной преступностью.

Бразилия, в рамках борьбы с подкупом иностранных должностных лиц при участии в международных деловых связях, пряняла участие в ратификацииКонвенции ООН, Конвенции ОЭСР в противодействии коррупции.

Национальная стратегия Бразилии по борьбе с коррупцией включает в себе три главных аспектах.

Власти Бразилии принимают активное участие в стабилизации проблемы борьбы с организованной преступностью, не только в рамках своей страны, но и в различных регионах Латинской Америки. К данным проблемам относятся: борьба с оборотом наркотиков, незаконной торговлей оружием и другие.

Из опыта Германии стоит обратить внимание на такие организационные меры как: организация публичных дискуссий с участием представителей власти и политических партий; определение круга

должностей, наиболее подверженных коррупционным искушениям; усиление внутриведомственного контроля и надзора; постоянная ротация кадров; регуляция вопросов принятия подарков; повышение правовой квалификации сотрудников ограничение совмещения госслужбы с предпринимательской деятельностью; обязательное проведение конкурсов при распределении госзаказов.

Также обширное применение нашла такая мера как проведение тренингов в школах, университетах, на рабочих местах по предупреждению и противодействию коррупции.

Все вышеперечисленные способы борьбы с коррупцией в рассматриваемых странах будут актуальны для всех стран мира, не исключая и Российскую Федерацию, с некоторыми корректировками, обусловленные различием во многих параметрах.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается сущность коррупции?
2. Для чего необходима борьба с коррупцией?
3. Какие существуют принципы антикоррупционной политики?

Список использованной литературы

1. Административно-правовые аспекты борьбы с коррупцией в системе исполнительной власти в РФ / С.Н. Братановский, М.Ф. Зеленов. - М.: Проспект, 2016. - 256 с

2. Бабурина, О. Н. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебник / О.Н. Бабурина. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 275 с.

3. Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России. В 2 томах. Том 2. - М.: Научный эксперт, 2021. - 305 с.

Тема 5. РАБОТА ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СИСТЕМЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМ СЕКТОРОМ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Правительство Российской Федерации: структура и полномочия

Правительство Российской Федерации является коллегиальным органом, представляющим собой единую систему исполнительной власти в Российской Федерации.

Членами Правительства являются:

- Председатель
- Заместители председателя
- Министры

Председатель Правительства Российской Федерации назначается Президентом РФ с согласия Государственной Думы. Предложение о кандидатуре Председателя Правительства Российской Федерации вносится не позднее двухнедельного срока после вступления в должность вновь избранного Президента Российской Федерации

Не позднее недельного срока после назначения представляет Президенту РФ предложения о структуре федеральных органов исполнительной власти.

Председатель РФ предлагает Президенту кандидатуры на должности заместителей Председателя РФ и федеральных министров.

Правительство возглавляет систему исполнительной власти, в то время как глава государства наделен отдельными полномочиями для контроля исполнительной власти и обеспечения координированного взаимодействия всех ветвей власти.

Правительство РФ руководит работой федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность. Эти органы подчинены Правительству и ответственны перед ним.

Функции Правительства РФ:

- разрабатывает и представляет Государственной Думе федеральный бюджет и обеспечивает его исполнение;
- представляет Государственной Думе отчет об исполнении федерального бюджета;

- обеспечивает проведение в Российской Федерации единой финансовой, кредитной и денежной политики;
- обеспечивает проведение в Российской Федерации единой государственной политики в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, экологии;
- осуществляет управление федеральной собственностью;
- осуществляет меры по обеспечению обороны страны, государственной безопасности, реализации внешней политики Российской Федерации;
- осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью;
- осуществляет иные полномочия, возложенные на него Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.

На основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных законов, нормативных указов Президента, Правительство РФ издает постановления и распоряжения, обеспечивает их исполнение

Решения и постановления Правительства Российской Федерации являются обязательными для исполнения в Российской Федерации.

Составляющая Правительства РФ

Правительство утверждает положения о федеральных органах исполнительной власти:

- назначает на должность и освобождает от должности заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти;
- утверждает членов коллегий;
- вправе отменять или приостанавливать действие правовых актов этих органов.

Федеральная комиссия – федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие на коллегиальной основе межотраслевую координацию по вопросам, отнесенным к их ведению, а также функциональное регулирование в определенной сфере деятельности.

Возглавляет государственный комитет и федеральную комиссию председатель, назначаемый на должность Правительством.

Федеральная служба России, российское агентство, федеральный надзор России – федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие специальные исполнительные, контрольные, разрешительные, регулирующие функции в установленных сферах ведения.

Службы возглавляют:

- Федеральную службу России - руководитель (директор)
- Российское агентство – генеральный директор
- Федеральный надзор – начальник

Правительство является органом исполнительной власти общей компетенции. Оно вправе рассматривать и принимать решения по любым вопросам, находящимся в ведении федеральной исполнительной власти, если даже они непосредственно не указаны в качестве Полномочия, принадлежащего Правительству.

Предпринимательский сектор

Характерные черты взаимодействия предприятий малого бизнеса и с органами власти в РФ Развитие бизнеса – одно из ключевых условий роста эффективности современной отечественной экономики. А сама экономика должна быть своеобразным механизмом взаимодействия органов власти с малым бизнесом. Необходимо, чтобы это взаимодействие развивалось в оптимальных для нынешней экономики формах и направлениях – форматирование непосредственно инфраструктуры экономической системы, ее создание и поддержание оптимальных условий для эффективного экономического развития; – размещение государственных и муниципальных заказов; - институциональная регистрация корпоративного сектора. Взаимодействие малого бизнеса и органов власти – система партнерства органов государственной власти и местного самоуправления, профсоюзов, организаций работодателей и бизнес-структур в рамках регулирования социально-экономических проблем. Теоретическая концепция этого механизма взаимодействие и сотрудничество подразумевают именно такую его интерпретацию. Это все формы средне- и долгосрочного сотрудничества между государственными органами; и малый бизнес для прибыльного решения социально значимых задач при любых обстоятельствах. Отечественный малый бизнес должен постепенно переходить на новую модель самоорганизация в общении с властями, вместе социальная под-

держка государства, в первую очередь населения. Формирование экономического порядка, обеспечивающего условия эффективная работа компании в значительной степени в зависимости от нормативных правовых актов, обеспечивающих его функционирование. Основные документы, на основании которых выстраивается взаимодействие органов власти и малого бизнеса, это – Конституция Российской Федерации; – Гражданский Кодекс РФ; – Указы Президента РФ. Власти также разработали несколько законопроектов, которые направлены на поддержку малого и среднего бизнеса. Эксплуатация и разработка механизма взаимодействия заключается в выборе приемлемой формы и методов при соблюдении внутреннего порядка и согласованности между государственными учреждениями и бизнесом структуры, с одной стороны, с другой - дифференциация и относительная автономия (см. рис. 5.1).

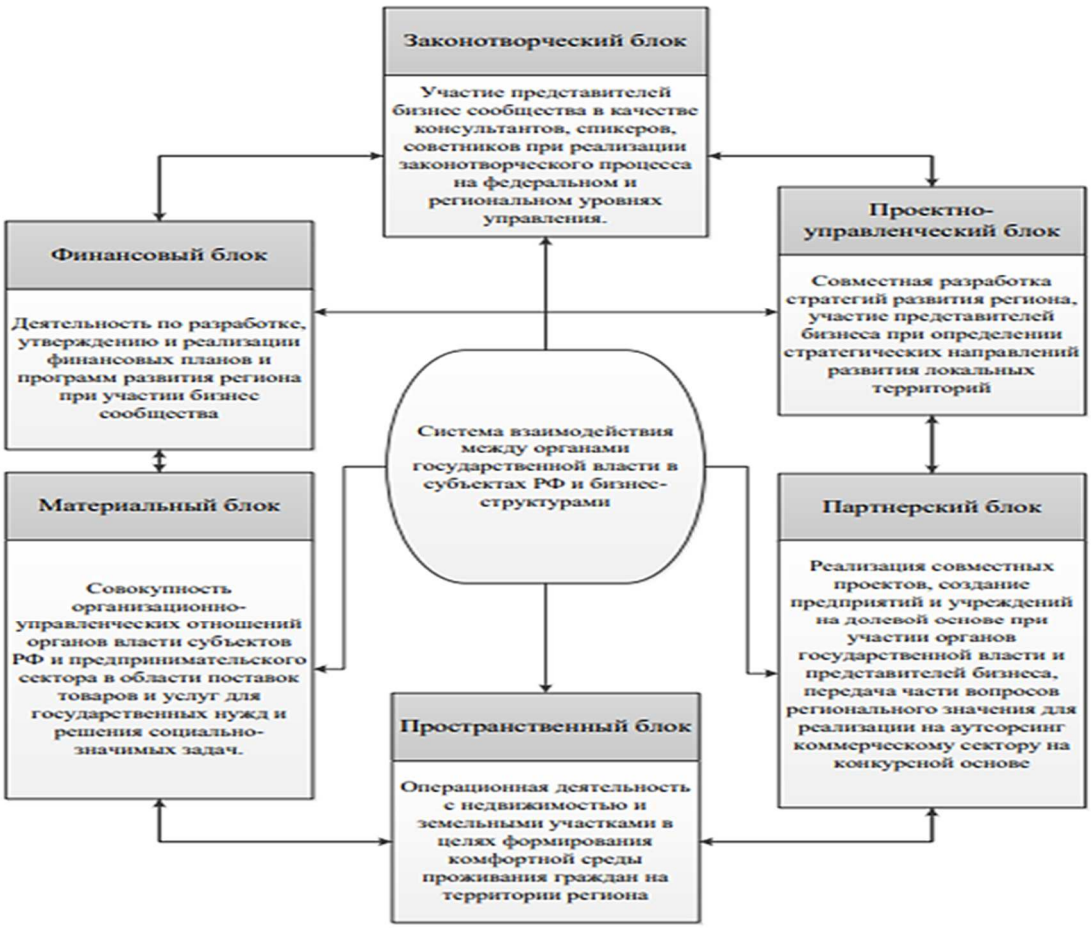


Рис. 5.1. Механизм взаимодействия органов власти и субъектов предпринимательства

Важнейшая проблема взаимодействия малого бизнеса и органов государственной власти в стране заключается в том, что государство в большей степени нуждается в бизнесе, как и бизнес, нуждается в государстве. Власти в нашей стране обращаются к бизнесу с целью сотрудничества в то же время, что и большинство западных странах. Представители малого бизнеса выступают "инициаторами совместных инфраструктурных проектов" и государственные органы дают им хорошую прибыльность. Сегодня у бизнеса большое число проблем.

Основные из них:

— несовершенство законодательства в сфере малого бизнеса, неразвитость системы налогообложения малого бизнеса;

— отсутствие сильной финансово-кредитной поддержки малого бизнеса;

— большое количество многочисленных административных барьеров;

— отсутствие полноценной имущественной поддержки малого бизнеса;

— низкая развитость системы информационной поддержки малого бизнеса;

— сложности с кадровом обеспечением и подготовкой специалистов для малого бизнеса;

— недобросовестная конкуренция в отношении малого бизнеса;

— отсутствие развитой системы поддержки малого бизнеса в целом со стороны государства.

Основная проблема, что тормозит на сегодняшний день развитие малого бизнеса – это несовершенство законодательства, налогообложения и финансово-кредитных механизмов. Также, малый бизнес в первую очередь ориентирован на обслуживание населения, в результате трудности в основном связаны с низким платежеспособным спросом жителей страны.

История возникновения взаимосвязи власти и предпринимательского сектора

За весь период после распада СССР характер отношений между властью, бизнесом и обществом на федеральном и региональном уровнях потерпели значительные изменения. Условно можно выделить три временных этапа:

1) 1992–1997 годы – зарождение основ российского лоббизма и GR, усиление роли регионов и становление практики «кремлевского» лоббизма

2) 1997–2001 годы – спад в динамике отношений бизнеса и власти, последующая кратковременная интенсификация и переход контактов на новый уровень

3) 2002–2007 годы – развитие взаимных контактов в сфере бизнеса и власти; частичное «сплетение» данных сфер.

В начале 1990-х годов представители крупных компаний и менеджеры субъектов федерации стремились к политическому обеспечению интересов, они стремились занять привилегированное положение в новой системе власти и таким образом, влиять на федеральный процесс принятия решений.

Во второй половине 1990-х годов федеральное правительство имело слабые позиции. В связи с этим на уровне муниципалитетов и регионов началась новая модель управления экономикой, основанная на неформальном влияние на частный бизнес. Решающий узел противоречий между консолидированной властью регионов и ослабленный федеральный центр. Первоначальная фрагментация отношений между бизнесом и государственными структурами постепенно заменялись более тесным сотрудничеством. В связи с изменившейся глобальной обстановкой, взаимодействие с центральным правительством стало более выгодным. Растущие цены активизаций нефтяного и транснационального бизнеса в экономически развитых странах подтвердили позицию федеральных чиновников в диалоге с двумя регионами, то же самое относится и к частным компаниям. Постепенно начал формироваться фундамент взаимодействий в течение следующих пяти лет. Эта был консенсус - бизнес не обращается к федеральным властям, и в нем не учитываются детали приватизации регионов. В настоящий момент федеральное правительство ищет выход из сложившейся ситуации, свя-

занной с деловыми отношениями в двух направлениях: через поиск новых механизмов взаимодействия бизнеса и административной реализации реформ. Результаты этого процесса в значительной степени контрпродуктивны: конкретные механизмы государственно-частного партнерства и административная реформа привела к дезорганизации работы министерств и департаментов, чтобы снизить профессионализм чиновников. Правительство назначает сделку реализации приоритетных задач, дальнейшего уменьшения автономии крупных компаний как политического образования, его возможности для обеспечения своих политических интересов.

Государственно-частное партнерство на современном этапе

Государственно-частное партнерство (ГЧП) – один из способов развития общественной инфраструктуры, основанный на долгосрочном взаимодействии государства и бизнеса, при котором частная сторона участвует не только в проектировании, финансировании, строительстве или реконструкции объекта инфраструктуры, но и в его последующей эксплуатации (предоставление услуг на созданном объекте) и (или) техническом обслуживании.

Целью ГЧП с экономической точки зрения является стимулирование привлечения частных инвестиций в производство услуг, работ и потребительских товаров, которые должны быть обеспечены публично-правовыми образованиями за счет средств соответствующих бюджетов, а также сокращение участия государства в экономическом обороте, когда те же задачи могут быть эффективнее выполнены бизнесом. С юридической точки зрения речь идет о взаимоотношениях публично-правовых образований (Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования) и частных лиц (см. рис. 5.2).

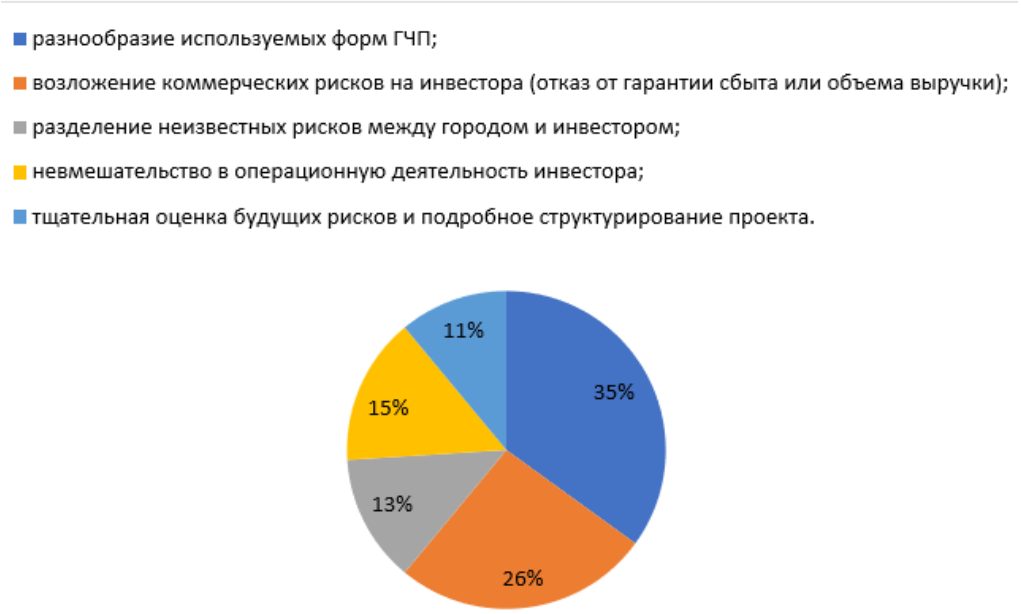


Рис. 5.2. Основные принципы реализации ГЧП проектов в Москве

Государственно-частное партнерство (ГЧП) – новое и модное выражение в современной управленческой практике. Контент и другие методы эффективного применения в современном российском государстве- они недостаточно изучены. Актуальность темы обусловлена повышенным интересом к государственным органам. Совет достаточно подробно рассмотрел конкурентоспособность, особенно в сфере транспорта. Впоследствии, с целью разработки некоторых организационных мер, таких как экспертные советы, они были созданы в рамках некоторых органов исполнительной власти. Они много платят за развития ГЧП. На государственном уровне, большие надежды возлагаются на ГЧП. По мнению экспертов, ГЧП позиционируется как «новая технология развития экономики». В то же время отношение к этой проблеме неоднозначное. Есть и другое мнение, ГЧП может стать удобной формулой для "индустриальной реинкарнации политики", которая подразумевают протекционизм, государственные субсидии. К сожалению, такие опасения небезосновательны. Так, например, Программа социально-экономического развития России на среднесрочную перспективу в рамках развития механизмов государственно-частного партнерства предполагает: разработку концепций развития специализированных государственных банков; разработку концепции развития государственных финансовых институтов развития.

В настоящее время рынок государственно-частного партнерства в Российской Федерации насчитывает 3656 проектов с общим объемом инвестиций 3,9 трлн рублей, из которых 2,8 трлн рублей – частные средства инвесторов представлены в таблице (см. табл. 5.1).

Таблица 5.1. Частные инвестиции в проекты ГЧП

Уровень	Кол-во проектов	Объем частных инвестиций
Федеральный	26	864 млрд рублей
Региональный	443	1427 млрд рублей
Муниципальный	517	517 млрд рублей

Государство и бизнес заинтересованы в развитии и модернизация всей инфраструктуры, как федеральной, так и региональной.

Таким образом, мобилизуя усилия всех участников этот процесс позволяет нам совершить новый качественный прорыв в этом направлении. По нашему мнению, другого пути развития государственно-частного рынка нет и не может быть никакого партнерства. ГЧП позиционируется как "новая технология" экономическое развитие". Но в то же время отношение к проблеме неоднозначное, поэтому как строятся отношения государства и бизнеса на основе личной власти конкретного чиновника - губернатора, министра. В результате такие отношения не могут иметь долгосрочной перспективы, и они очень чувствительны к коррупционным и монопольным рискам. Следовательно, необходимо выработать принципы, на которых строятся отношения, создать четкую правовую базу для защиты вашего бизнеса. Нужно двигаться в направлении согласования стратегических планов государства и бизнеса. Он разделен на несколько этапов, после которых вы сможете найти баланс интересов, необходимый для реализации социально значимых проектов и программ.

Государственно-частное партнерство – это правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса в рамках реализации экономических проектов, направленных на достижение целей государственного управления.

Термин "ГЧП" сейчас очень активно используется. В основном его упоминания исходили от представителей государства. Следует от-

метить, что изначально тема государственно-частного партнерства возникла в русском языке, на самом деле, это было отражено благодаря председателю правительства. План работы совета по конкурентоспособности и предпринимательству Правительства Российской Федерации. Определение ГЧП – это очень широко и в различных отраслях промышленности: транспортная инфраструктура, технологии и инвестиционная деятельность. В то же время был использован комплексный подход, применяемый достаточно системно, подход к разработке тем и аспектов ГЧП. Минэкономразвитие России разработало проект федерального закона "О Государственно-частном партнерство", который определяет процедуру принудительного исполнения, конкретные проекты в различных социально-экономических областях, объединение ресурсов и компетенций государственного и частного секторов.

Законопроект регулирует существенные условия и порядок заключения соглашения о государственно-частном партнерстве организаций. Субъектов Российской Федерации с одной стороны российские и с другой стороны, иностранные юридические лица. Федеральный проект предусматривает возможность передачи прав собственности физическому лицу, партнеру земельных участков, другой недвижимости и движимых объектов. Недвижимость необходима для реализации соглашения, и наоборот - передача имущественных прав на предмет соглашения для общественности. В то же время частный партнер должен иметь два или более функций - проектирование, финансирование, строительство, реконструкция, модернизация, эксплуатация, техническое обслуживание. Частные партнеры должны отбираться на конкурсной основе, за исключением следующих случаев, если предметом соглашения о государственно-частном партнерстве или земельном место, на которое помещается этот объект, является, использование или владение частным партнером. Они будут государственными партнерами, будут иметь возможность мониторинга деятельности частного сектора и ход реализации проекта. Большинство законов о ГЧП, принятых в регионах, носят декларативный характер личности. Они не содержат достаточного количества правовых норм, обеспечение надежной защиты государственных и частных интересов партнеров. Однако их присутствие само по себе является положительным моментом, поскольку это свидетельствует о желании испытуемых создать благопри-

ятную среду для частных инвесторов и призывает региональные правительства к дальнейшим шагам по привлечению инвестиций. Региональное усыновление законов также указывает на то, что государственные администрации понимают реализация проектов ГЧП, способствующих не только развитию создание местных предприятий, новых рабочих мест и увеличение налоговых поступлений доходов, но и дает толчок развитию всей экономики- экономическая система регионов. В то же время, начиная с регионального закона, мы утратили способность осуществлять контроль и координацию процесс развития ГЧП в России. Цель федерального закона состоит в том, чтобы разрешить этот вопрос, а именно: создание единого правового пространства и четкое понимание того, что такое государственно-частное партнерство и как оно работает. Федеральный закон должен быть максимально гибким и включать широкое понимание форм государственно-частного партнерства. Это связано дело в том, что структурирование любого проекта ГЧП требует индивидуального подхода и творческое отношение как со стороны государства, так и со стороны бизнеса. Невозможно управлять заранее предписанной финансовой и правовой системой. Существует бесконечное множество вариантов таких систем. Регистрация каждого в одном документе, даже теоретически- невозможна. Я считаю, что в России необходима нормативно-правовая база для ГЧП в целом, которая должна отвечать за современные проблемы развития ГЧП в России. Поэтому основным направлением федерального развития законодательства о ГЧП должно означать решение вопросов формирования механизмов планирования и учета долгосрочных бюджетных расходов, выполнение обязательств по контрактам ГЧП, разработка методологии оценки ожидаемых результатов реализации проекта и долгосрочные отношения бюджетных расходов, расчет изменений будущей налоговой базы при реализации проекта. Внедрение предлагаемого правового механизма ГЧП позволяет решить несколько задач: повышение эффективности взаимодействия общественности и бизнеса, эффективность общественного использования ресурсов, государственных полномочий и инвестиций, привлекательность российской экономики и отдельных регионов.

Сравнительный анализ взаимодействия государственных органов власти с предпринимательским сектором и с общественными организациями

В современном обществе возможности граждан расширяются, они могут участвовать в разработке политики, а не просто влиять на процесс разработки политических и государственных решений с использованием нового моделирования институциональных структур. Такие институты объединяют граждан, выражение и защита особых интересов различных групп, выявление и формулирование общественных интересов и ценностей. Выражение и согласование их интересов в общественном достоянии реализуется с помощью технологий управления, которые эффективно взаимодействуют с коммуникативными факторами. При разработке политических решений, так или иначе, они привлекают к участию всех граждан и группы, которые осознают необходимость продвижения и защиты своих собственных интересов в государственном секторе. Объединение ресурсов становятся равными, формируются сетевые и организационные структуры, участники политических и государственных решений. Прежде всего, "отношения с правительством" используются рыночными структурами и общественными организациями, это расширяет информационную базу для подготовки и отбора политических и государственных решений. Высококачественная и достоверная информация позволяет рационализировать разговорную речь за счет привнесения культуры компромисса в процессе поиска другого возможного баланса интересов для достижения общего блага. Обмен информацией дополняется операциями с ресурсами, политикой и лидерскими позициями по факторам в процессе общественного внедрения политики. Во-вторых, мобилизация государственной поддержки или оппозиции проектов закона и решений, подготовленные с помощью коммуникационных технологий "отношения с правительством" группы, расширяют условия для реализации конституционных прав граждан и участие в государственном управлении. Реализация прав граждан на участие в государственном управление может принимать различные формы. Для них обращения граждан к властям, слушания Государственных советов при министерствах и государственные учреждения – порталы в общественные организации. Исследования и опыт в области массовых коммуникаций "отношения с

правительством", лоббирование интересов групп власти, сотрудничество государственной власти и управления в политической партий и общественных организаций, а также исполнительной власти законодательная и судебная власть. В-третьих, рационализированный дискурс участников общественного взаимодействия, связанный с общим благом, практика административной координации, применяемая государством, вводит мягкие упражнения на координацию горизонтального типа, которые способствуют развитию политических и социальных инноваций. Даются координационные упражнения горизонтального типа, правильное распределение форумов при организации конференций, семинары, конкурсы, которые приводят к увеличению контактов участников мероприятия с участием представителей органов власти управления и реализации совместных программ и проектов, направленных на производство общего блага (см. рис. 5.3).

Эффективное взаимодействие власти и бизнеса может быть лишь в том случае если у взаимодействующих сторон имеется возможность свободно действовать в реализации своих интересов отсутствие тотального подчинения и контроля частных интересов государственным и в то же время существуют ограничения, препятствующие подчинению интересов одних субъектов интересам других

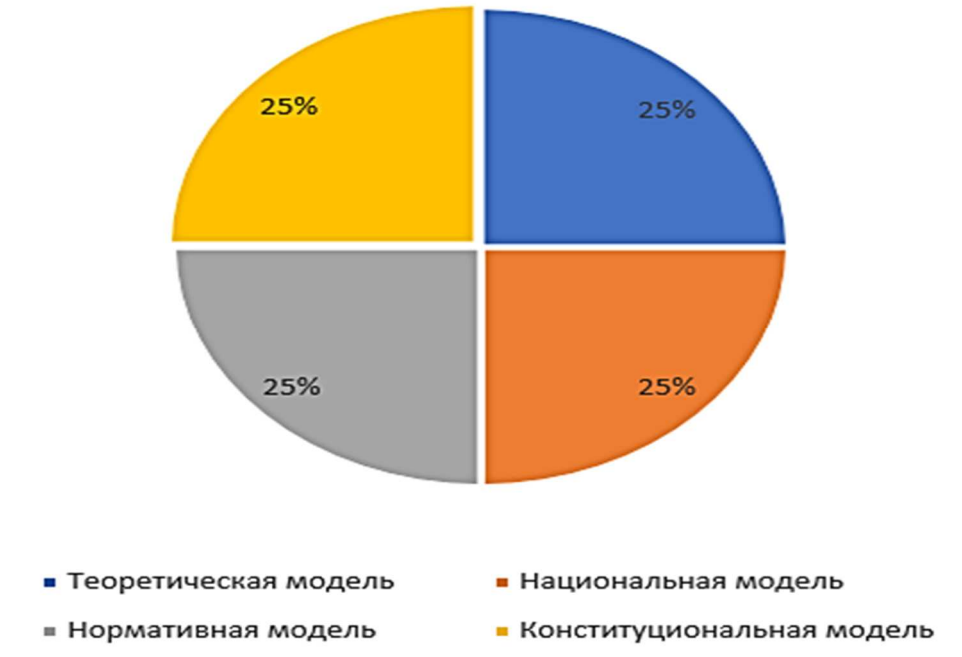


Рис. 5.3. Модели взаимодействия государства и бизнеса

В условиях дестабилизации российской экономики после проблемы усиления экономических санкций значительно обострилась эффективность государственных механизмов и инструментов поддержки. Один из самых популярных инструментов поддержки малого и среднего бизнеса предприятия, занимающие значительную долю в структуре бюджета- финансовая поддержка малых и средних предприятий (МСБ).

Приведем статистику состояния малого и среднего предпринимательства в развитых странах с наибольшей долей МСБ в ВВП (Валовой внутренний продукт) и данные по финансовой поддержке МСБ (см. табл. 2).

Объект исследования: взаимодействия государственных органов власти с предпринимательским сектором в сравнении с взаимодействием государственных органов власти с общественными организациями.

Цель сравнения: исследование деятельности Правительства РФ в системе органов исполнительной власти, основываясь на взаимодействии с предпринимательским сектором и с общественными организациями.

Признаки сравнения: общие функции взаимодействия, формы взаимодействия, признаки взаимодействия, формы противоречий.

Таблица 5.2. Сравнительный анализ доли МСП в экономиках развитых стран и данные по его финансовой поддержке в 2019 г., %

Показатель	США	Канада	Япония	Германия	Франция	Италия	Россия
Доля МСБ в ВВП страны	54	43	52	57	50	55	21
Доля общей занятости	54	47	69	69	56	71	27
Доля МСБ в количестве предприятий	97	99	99	99	97	99	43
Объемы финансовой поддержки МСБ (млрд долл. США)							
инфраструктура	0,8	0,45	1,64	2	2	5,05	0,059
кредиты	22	22,8	39,9	61	9	15,2	-
гарантии	1,67	3,36	-	-	4,7	-	-

Метод сравнения: анализ.

Взаимодействие – сложный многоплановый феномен, характеризующий процесс воздействия объектов друг на друга и их непрерывное взаимное изменение. Сущность взаимодействия органов власти и предпринимательских структур рассматривается как система, элементами которой являются институты государственной власти и предпринимательские структуры, взаимодействие между которыми заключается в согласовании экономических интересов, интеграции действий субъектов на основе точек соприкосновения их социально-экономических функций в целях максимизации удовлетворения потребностей каждого из них и обеспечения развития общества в целом. В итоге сравнительного анализа выяснилось, что для совершенствования связи с общественными организациями и внедрения принципов межсекторного взаимодействия автор диссертационного исследования рассматривает возможность создания в системе исполнительной власти отдельного управленческого органа, а взаимодействие с общественными объединениями, как направление работы государственных структур, может быть вписано в общую стратегию деятельности органов власти.

Характер и содержание взаимодействия определяются функциями, формами и методами управляющей подсистемы, то есть властными структурами (см. рис. 5.4).

Рис. 5.4. Взаимодействие государственных органов власти с предпринимательским сектором и общественными организациями

Выявление проблем взаимодействия Правительства Российской Федерации с общественными организациями и бизнес-сообществом

Учитывая проблемы развития малого бизнеса в России, необходимо затронуть вопросы взаимоотношений между предпринимателями разных силовых структур. К сожалению, они очень далеко совершенство. В ходе своей деятельности предприниматели постоянно сталкиваются с различными препятствиями, созданными властями на федеральном, региональном и местном уровнях, которые они затрудняют создание новых фирм, мешают им успешно выходить на рынок и развиваться. Прежде всего, речь идет об экономической политике государства в целом. Поддержка и поощрение развития частных предприятий экономических инициатив граждан еще не стали основой государство-экономической политики, ориентиром для деятельности всех органов власти. Непоследовательность экономической политики приводит к тому, что система целевых объектов государства, регулирование экономики, интересы поддержки малого бизнеса вступают в противоречие с оптимальными макроэкономическими целями и показатели, бюджетные механизмы наполнения бюджета, дорогостоящие методы решения социальных проблем. В таких обстоятельствах эффективность мер с точки зрения государственной поддержки, предпринимательской деятельности- она сводится к нулю в результате негативного воздействия на деловой климат в других сферах государственное регулирование (налоговое, лицензионное, внешнеэкономическое).

С одной стороны, государство оказывает финансовую помощь малому бизнесу, в свою очередь, ужесточает режим за счет бюджетных средств налогообложения в целом, которое сокращает их собственные ресурсы на развитие, малого бизнеса. Принимаются меры по содействию с внешнеэкономической деятельности малых предприятий, а также в то же время вводятся ограничения на деятельность «переводов», по некоторым данным, о российском импорте. Такая непоследовательность государственной политики неизбежна это относится и к экономической деятельности малого бизнеса. Итак, в чтобы минимизировать налогообложение, они склонны недооценивать показатели прибыли в бухгалтерских документах. Однако это очень ограничивает возможность привлечения внешних источников капитала, потому что, согласно официальным данным, проекты, представленные банкам и

другим для финансирования инвесторов, очевидно, не подлежат возврату (который, конечно, совсем не отражает реальную финансовую ситуацию предприятия). На пути успешного функционирования предпринимательского сектора с государственными Органами стоит ряд проблем (см. рис. 5.5). Проблема взаимоотношений между предпринимателями и органами государственной власти, а также еще один важный момент. С развитием рыночных отношений власти правоохранительные органы и местные власти все чаще освобождаются от необходимости экономического вмешательства в деятельность. До тех пор, пока они разделены, полномочия, которые делают компании, работающие на рынке, зависимыми от власти, существует риск того, что эти органы превышают права в экономической сфере, что нарушает интересы хозяйствующих субъектов, препятствия на пути дальнейшего развития рыночных отношений.

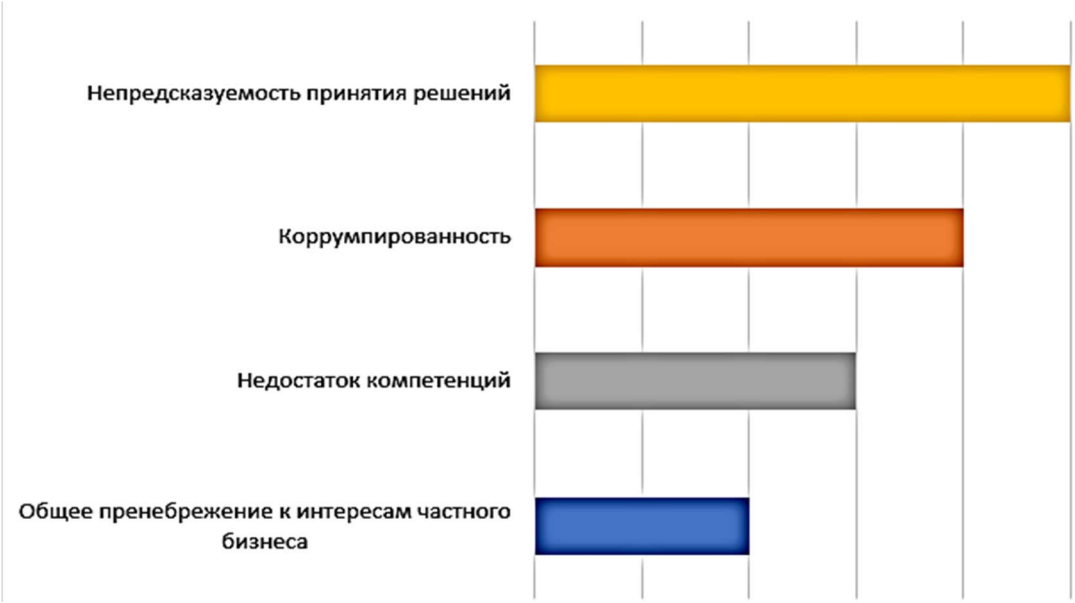


Рис. 5.5. Проблемы предприятия при взаимодействии с государственными органами власти

Муниципалитеты и местные органы власти находятся далеко, они всегда найдут правильные методы для переходной экономики улучшение отношений с хозяйствующими субъектами. Они компенсируют свою инертность принятием нормативных актов, что касается вопросов лицензирования, квот, усложняющих процедуру- регистрация предприятий, создающих препятствия при выделении земельных участков, предоставление производственных и офисных помещений и

т.д. Так называемые " административные барьеры " могут существенно ограничить развитие предпринимательства в целом и для малого бизнеса может стать непреодолимым. Органы местного самоуправления при определении местных налогов, исключений составляют государственные и муниципальные корпорации, а также потребительскую кооперация. Такие решения принимаются во внимание антимонопольных органов как введение дискриминационных условий, некоторые предприятия, в зависимости от формы собственности как правило, они отменяются.

В практике антимонопольных органов довольно часто встречаются случаи, когда органы исполнительной власти своими действиями создают налоговые льготы, снижение арендной платы и платежей коммунальных услуг, введение целевых тарифов в интересах отдельных экономических единицах. Часто здесь, помимо нарушений антимонопольного законодательства и искусственного создание неравенства, они также устанавливают условия для предприятий, работающих на том же рынке, коррупция и должностные преступления. В еще большей степени это также относится к распределению ограниченных ресурсов государственного и муниципального имущества - бюджетные средства, земля, природные ресурсы, недвижимость. Их правила и условия юридически не закреплены, поэтому они недоступны для вашего малого предпринимательства.

Дискриминация со стороны правоохранительных органов в отношении одного экономического субъекта и в отношении выгод для других. Они часто сочетаются с запретом на вывоз и продажу товаров из одного региона Российской Федерации в другой. Таким образом, человек уничтожается экономическую зону России, межрегиональные препятствия для перемещения товаров, противоречащие не только антимонопольному законодательству, но и Конституции Российской Федерации. С этой целью, например, вводятся прямые запреты на деятельность "приезжих" предпринимателей (то есть не зарегистрированных для этой территории), установить уровень платы за право торговли "иностранцами" юридических лиц в несколько раз больше, чем "своих". Ассоциация ввела непрерывную, обязательную, дополнительную сертификацию продуктов питания и других товаров от других лиц на платной основе. В то время как уполномоченные органы выдают сертификаты действительные на всей территории России. Контроль за

осуществлением к таким незаконным решением органов внутренних дел, транспортных компаний. Ряд нормативных и правовых актов субъектов Российской Федерации вводится дополнительная плата за все алкогольные напитки, ввозимые на территорию конкретного субъекта из других регионов, стран дальнее и ближнее зарубежье, преследующее цели местной защиты производителей алкогольных напитков и обеспечение контроля доходов бюджета. При этом размеры заградительных сборов и технология их расчета и взимания по регионам различны (100% от отпускной цены, % от установленного законом минимального размера оплаты труда за литр, 70% от минимальной цены, 5 тыс. руб. за литр и т.п.) и, как правило, не обоснованы какими-либо экономическими расчетами. Местная продукция от таких сборов освобождается полностью либо они устанавливаются в существенно меньшем размере.

Типичный пример нарушения антимонопольного законодательства- поручения органов исполнительной власти о первоочередном заключении контрактов на поставку и обслуживание. Итак, решения регулярно принимаются в сельскохозяйственных регионах, запрет на поставку зерна другим потребителям до конца года, предоставление региональных средств. Эти законы не только ограничивают свободу действий субъектов, установленных законодательством на рынке сельскохозяйственной продукции, но также вызывает применение прямой экономический ущерб из-за ранее заключенного контрактов.

Такие нарушения часто сочетаются. Это положение представляет собой отдельные предприятия с определенными исключительными правами, такие как страховой рынок (эксклюзивный грант страховой компании, права на страхование муниципального имущества), рынок рекламных услуг (для компании право на размещение наружной рекламы подчиненной территории) и т.д. Недостаточное внимание к себе, знание норм сотрудниками и руководителями органов исполнительной власти, антимонопольное законодательство, особенно на региональном и местном уровнях. Учитывая, что значительная часть нарушений может быть устранена, этапы рассмотрения и утверждения проектов и документов, антимонопольного власти уделяют особое внимание этой форме профилактической работы, в том числе включая участие в коллегиальных органах, созданных местными, администрация. Характерно, что в последнее время все большая часть решений, так или

иначе другие ограничения конкуренции, принятые законодательными органами (представительной) власти, в отношении которых в соответствии с законодательством, антимонопольные органы не имеют эффективных рычагов. Эта проблема может быть решена только с помощью внесение изменений в действующее законодательство. Однако сами хозяйствующие субъекты не всегда обращаются в антимонопольные органы в случае, если власти нарушают их права. Причиной этого является как незнание норм закона, так и полномочия конкурентных и антимонопольных органов и их недоверие, способность пресекать и устранять нарушения, хотя практика показывает с другой стороны (см. рис. 5.6)

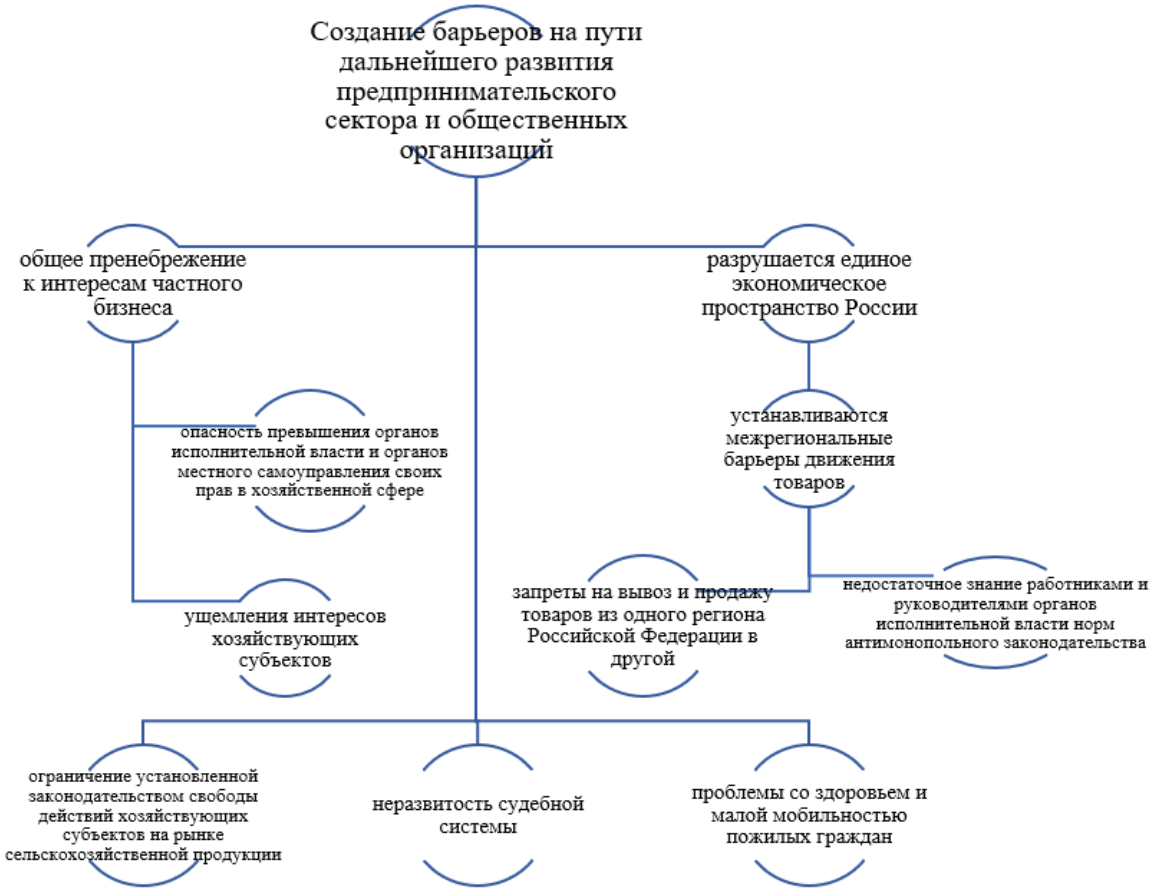


Рис. 5.6. Ключевые проблемы взаимодействия правительства с предпринимательским сектором и общественными организациями

Особая роль в формировании правового поля конкурентного рынка в этой взаимосвязи играет роль совершенствование федерального законодательства. Эта коммуникация имеет важное значение для ускорения разработки и принятия федеральных законов и других правовых актов о регистрации юридических лиц, лицензирование, защите и конкуренции на финансовых рынках, государственное помощи, конкурентный заказ для распределения заказов на доставку продукции государственных нужд, защите интеллектуальной собственности. Четкое правовое регулирование этих вопросов значительно ограничить нарушения на федеральном уровне законодательства и злоупотреблений со стороны государственных органов, это позволяет предпринимателям (особенно малому бизнесу предпринимательства) эффективно защищать свои права и интересы.

Согласно результатам исследования Ассоциации менеджеров России (далее – АМР), проведенного в 2007 г., наиболее серьезные препятствия развитию российского бизнеса, по оценкам предпринимателей, лежат не в рыночной плоскости, а в сфере государственного влияния на экономические процессы (см. рис. 5.7).

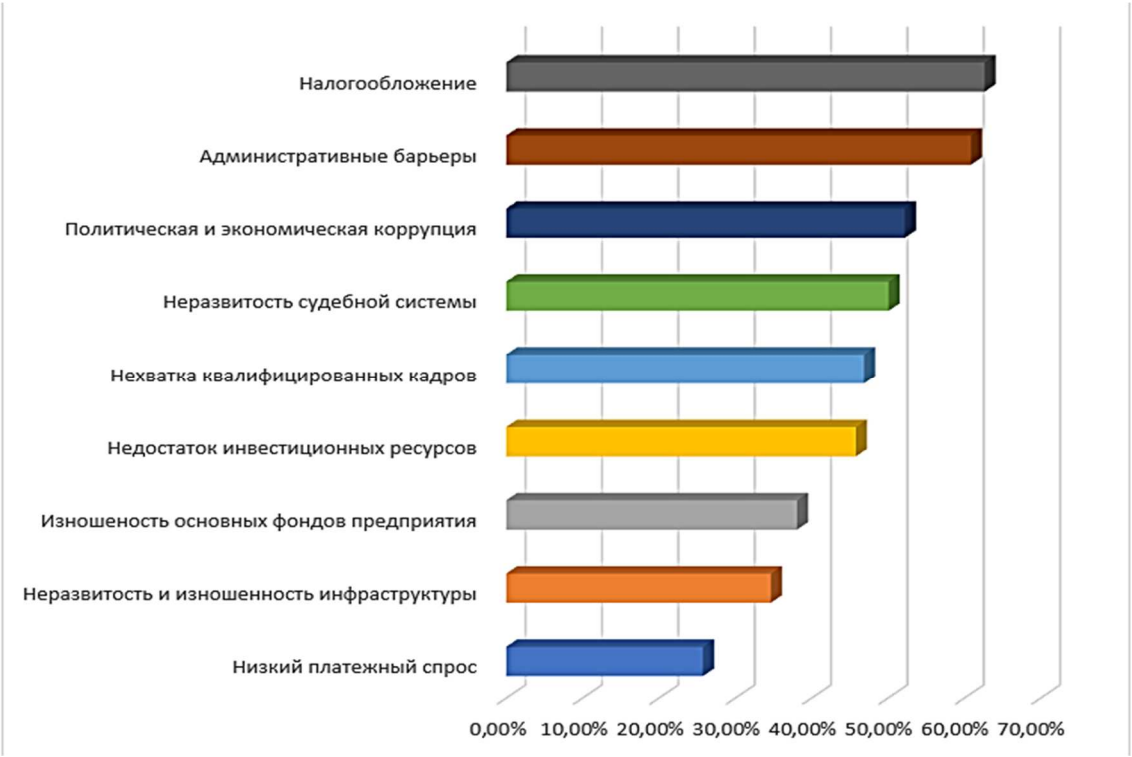


Рис. 5.7. Препятствия для развития бизнеса в России

Отдельно хотелось бы рассмотреть программу «Старшее поколение», в реализации которой организация принимает активное участие. Заказчиком-координатором программы является Министерство социальной политики Владимирской области, так же заказчиками являются Министерство здравоохранения Владимирской области, Министерство культуры Владимирской области, Министерство физической культуры, спорта и молодежной политики Владимирской области, Министерство транспорта и связи Владимирской области, Департамент по труду и занятости населения Владимирской области.

«Старшее поколение» - региональная комплексная программа, целью которой является формирование во Владимирской области организационных, правовых, социально-экономических условий для улучшения положения и качества жизни пожилых людей, повышения степени их социальной защищенности, активизации участия пожилых людей в жизни общества.

Наблюдательный совет был создан на основании постановления правительства, лидеры и представители многих общественных организаций, контроль за реализацией государственной программы "Старшее поколение". Этот Наблюдательный совет рассматривает отчеты министерств и ведомств по реализации программы "Старшее поколение". А в отчетах описываются все мероприятия программы, там же указаны министерства- клиенты мероприятия, продолжительность мероприятия, объем финансирования за счет средств областного бюджета, а также отчет о реализации мероприятия. Конечно, пожилое население гораздо больше нуждается в медицинской помощи, а не другие возрастные группы. В дополнение к очевидному проблемы со здоровьем и низкая мобильность пожилых людей, существуют также скрытые проблемы, связанные с потерей многих социальных ролей, сужение круга общения. Эти проблемы все еще существуют во многих отношениях и представляют большую опасность для пожилых людей, поскольку они влияют психическое и психологическое состояние. Пожилые люди нуждаются в адаптации – это другая жизнь, не знакомая им. Общественные организации они способны выявлять более тонкие, менее очевидные проблемы, в будущем они активно помогут государству в их решении. Итак, для продвижения социально-культурной и психологической реабилитация граждан может быть проведены различные

мероприятий, творческие коллективы, группы по интересам для пожилых людей. В этих ассоциациях пожилые люди обретут новый круг общения, поиск занятий, которые им нравятся.

Показатели в очередной раз доказывают желание пожилых граждан участвовать в подобных мероприятиях, обучаться и переобучаться. Кроме самих пожилых людей, в реализации мероприятий программы готовы принимать участие и другие граждане, так в 2021 году 193 951 человек был привлечен для оказания волонтерской бесплатной помощи.

Высокие показатели программы «Старшее поколение» достигнуты в результате активного взаимодействия органов государственной власти (министерств, департаментов) и общественных организаций.

Общественный организации объединяют граждан для решения их общих проблем и помощи нуждающимся. Дальнейшее развитие отношений будет способствовать все большей эффективности в решении социальных проблем

На пути успешного функционирования общественных организация стоит ряд проблем (см. рис. 5.8).

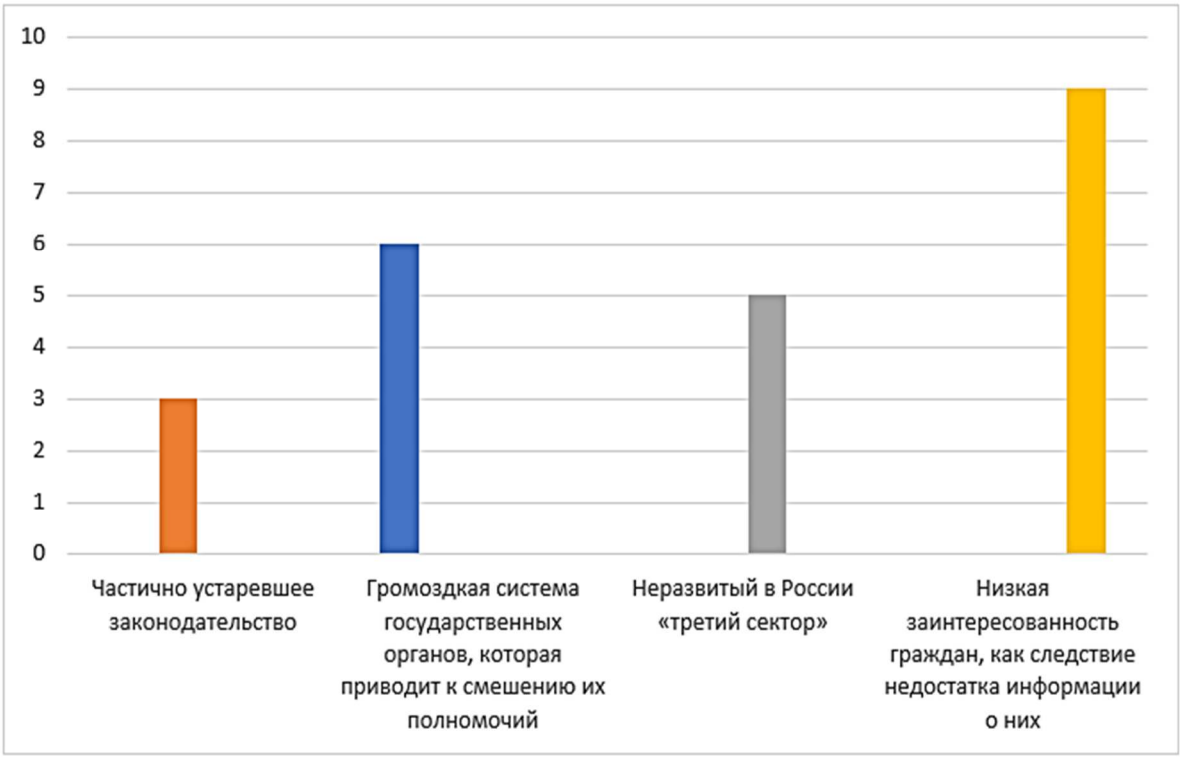


Рис. 5.8. Проблемы успешного функционирования общественных организаций

Для решения этих проблем необходим ряд мер. Прежде всего- четкое разделение власти и государственных учреждений, которые позволяют им наиболее эффективно осуществлять свою деятельность. Затем нужно переработать законодательство о некоммерческих организациях, четко определяющих круг задач НПО, фонды и источники финансирования, нормативные- специфика правовых актов. Развитие "третьего сектора" требует времени. Людям необходимо видеть результаты деятельности организаций и самое главное: достичь эффективности, чтобы начать участвовать.

Области и механизмы взаимодействия государственных органов власти с предпринимательским сектором и с общественными организациями

В целом, в экономике, во взаимодействии государства и рынка (бизнес) как два взаимозаменяемых сектора экономики, опущенных, когда именно влияние общества является очень важным элементом в этой структура. Рассмотрение вопросов, касающихся социально-экономического развития страны, должно учитывать действия трех основных агентов:

• государства, осуществляющего управление страной;

• общества, т.е. совокупности людей, проживающих на данной территории и объединяющихся в группы, коллективы, партии;

Касательно законодательной базы взаимодействия общественных организаций и государства можно отметить следующее: в Федеральном законе «О некоммерческих организациях» сказано лишь о возможной экономической поддержке НКО (Некоммерческие организации) органами местного самоуправления, которая может выражаться, в этих вариантах (см. рис. 5.9).

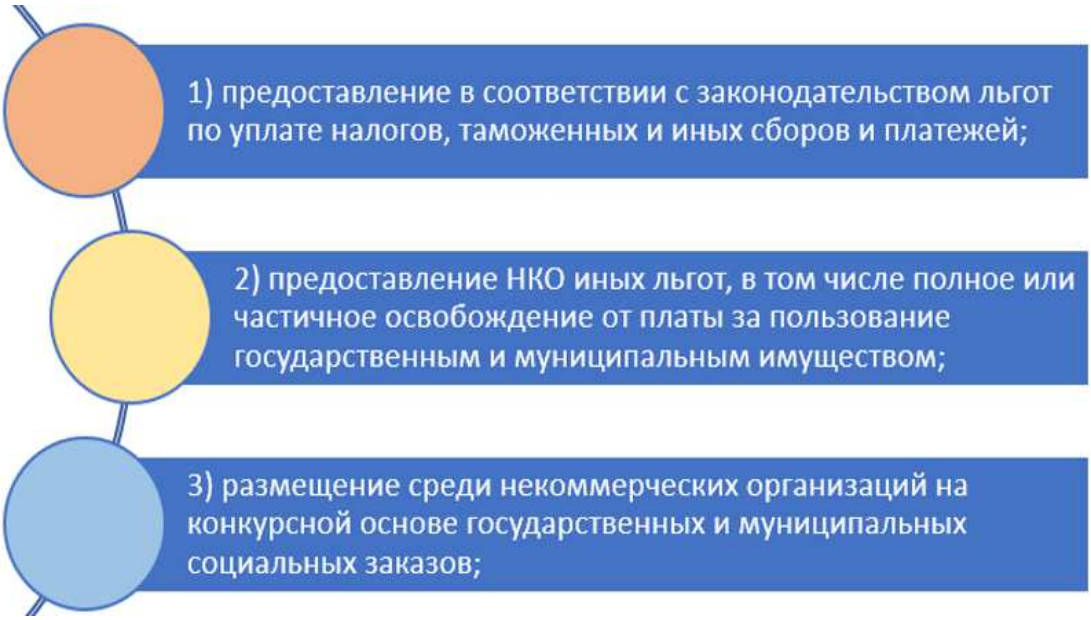


Рис. 5.9. Варианты экономической поддержки НКО (Некоммерческие организации) органами местного самоуправления

Кроме того, Федеральный закон «Об общественных объединениях» закрепляет право общественных объединений участвовать в выработке решений органами местного самоуправления в порядке и объемах, предусмотренных законодательством РФ.

Таким образом, законодатель на самом деле только определяет возможности для "поддержки" местными властями организаций. Прямой задачей этой работы является выявление взаимодействий общественных организаций, государства и предприятий на примере транспортной сферы.

Как известно, общественный транспорт является одним из важных факторов обеспечения жизнедеятельности населенных пунктов, базовой инфраструктурой экономического роста региона и значимым фактором повышения уровня жизни, его устойчивое, сбалансированное и эффективное развитие должно обеспечить растущий спрос на транспортные услуги (см. рис. 5.10).

Рис. 5.10. Полномочия органов местного самоуправления

Основой для определения взаимодействия государства и общественных организаций является проект федерального закона N 95071-3 «Об основах государственного регулирования городского пассажирского общественного транспорта». Данный ФЗ определяет общие принципы регулирования и основные направления деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления по обеспечению прав граждан на обслуживание городским пассажирским общественным транспортом; устанавливает полномочия и предметы ведения Федеральных органов исполнительной власти, субъекта Российской Федерации и местного самоуправления в области городского пассажирского общественного транспорта.

В соответствии с представленным выше законом выделяются следующие задачи государственного регулирования на городском пассажирском общественном транспорте:

1) создание нормативных правовых основ функционирования рынка услуг городского пассажирского общественного транспорта;

2) создание условий для безопасного осуществления деятельности в области городского пассажирского общественного транспорта и контроль за их исполнением;

Также в проекте закона предусмотрены разграничения полномочий государственных органов власти Российской Федерации в области городского пассажирского общественного транспорта, органов субъектов РФ и органов местного самоуправления (см. рис. 5.11).

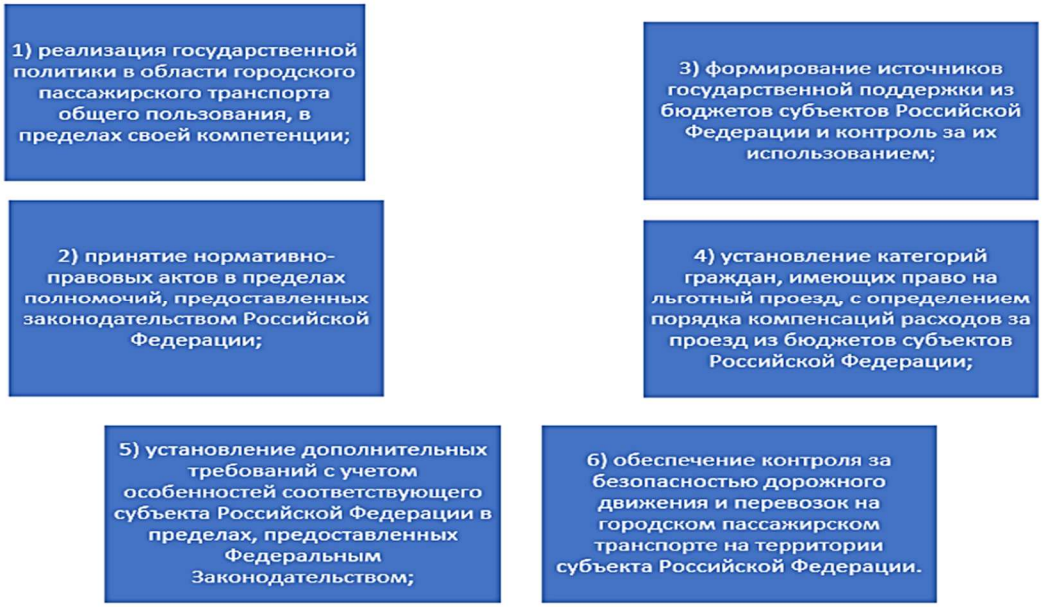


Рис. 5.11. Обозначения в ведении органов субъекта Российской Федерации в области городского пассажирского общественного транспорта

Что касается взаимодействия общественных организаций, частных предприятий и государства, происходит масштабное перераспределение опыта, имеются права собственности между государственными и частными компаниями так называемые сектора государственных услуг (в частности инфраструктурная отрасль). Исторически сложилось, что в этих отраслях традиции передачи ряда ключевых полномочий государством частному сектору. Государство несет ответственность перед обществом за непрерывное предоставление общественных благ, что в принципе объясняет тенденцию сохранения соответствующих секторов экономики в государственной собственности. Необходимо качественное использование государственного капитала, условия как для развитой, так и для развивающейся удовлетворительной динамики рыночной экономики. Но, с другой стороны, это личное предпринимательство, оно характеризуется мобильностью, высокой эффективностью использованием ресурсов, готовностью к инновациям. Вос-

пользуйтесь преимуществами формы собственности без глубоких социальных изменений и потрясений, таких как один раз можно использовать разные формы и методы государственно-частного партнерства. Накопленный на сегодняшний день арсенал этих форм позволяет безоговорочно сохранить самое важное- передачу части государственных национальных объектов, права собственника на частный сектор. Это в первую очередь означает, что такие функции, как строительство, эксплуатация, техническое обслуживание и управление промышленная и социальная инфраструктура- эффективны.

Глобализация рынков и экономического пространства, быстрое распространение информационно-коммуникационных технологий, интернационализация промышленности и появление новых отраслей материальное производство, влиятельное международное создание организаций не должны приводить к изменениям во взаимодействии в области внешнеэкономической связи. Они играют особенно важную роль в торговле, в политике штатов по-прежнему играет правительство, но все чаще регулировать общественные организации, влияя на регулятивные меры, система контроля за их осуществлением, инициирование принятие решений и обсуждение предложений официальных структур.

В сфере транспорта сегодня сложилась ситуация, когда ГЧП позволяет властям избежать транспортной инфраструктуры или задержать её, не отказываясь от преимущества, связанные с ней. Этот позитивный момент поможет транспортной отрасли развиваться в правильном направлении. Однако государственно-частное партнерство также имеет негативные характеристики, это проявляется не только в ослаблении бюджетных ограничений роста промышленный инвестиционный потенциал, но и в снижении контроля бюджетных расходов в связи с изъятием государственных инвестиций, бюджетная основа для снятия задолженности с баланса государственных органов управления.

Таким образом, анализируя ваши личные взаимодействия в духе предпринимательства, государства и общественных организаций мы видим, что сегодня, несмотря на попытки регулирования, сфера управления в транспортном секторе России по-прежнему существуют проблемы взаимодействия направления.

Мероприятия по взаимодействию государственных органов власти с предпринимательским сектором и с общественными организациями

Социально-экономическое развитие муниципалитета зависит от не только от профессионализма муниципалитетов, но и эффективности функционирования хозяйствующих субъектов на своей территории. Успешная деятельность таких организаций оказывает положительное влияние на занятость населения, налоговый потенциал территории и собираемость налогов в местный бюджет, формирование доходов населения. Действия властей местные власти могут как ограничивать бизнес в муниципалитете, так поощрять. Поэтому важно выстраивать отношения деловых партнеров и эффективно взаимодействовать с ними. В статье мы приводим рекомендации, которые помогут в этой работе, мы расскажем вам о механизмах и формах взаимодействия между муниципальными и частными партнерами.

Проведите социологическое исследование

Оцените первоначальную эффективность взаимодействия бизнеса с органами власти, местные органы власти, расположенные на территории муниципалитета, могут использовать социологические исследования. Организуйте и направляйте себя или обратиться за помощью к вспомогательным структурам предпринимателей, например, к уполномоченным, ответственным за защиту их прав. Выясните, проводились ли такие социологические исследования в вашем регионе. Вариант 1. В интересах Уполномоченного по защите прав предпринимателей во Владимирской области в 2019 году было проведено исследование, направленное на оценку условий ведения предпринимательской деятельности в регионе. Предпринимателям предложили ответить на вопросы. По результатам исследования можно судить о восприятии бизнесом органов власти, доверии к ним. Анализ результатов опросников также позволит выбрать дальнейшую тактику для сближения с бизнесом и построения эффективного взаимодействия с ними. Вариант 2. Предпринимателям Владимирской области в ходе социологического исследования, проведенного в интересах Уполномоченного по защите прав предпринимателей в 2019 году, предложили ответить на вопросы.

Вопрос 1 «Как бы Вы оценили влияние администрации Вашего района, города на деятельность Вашего предприятия?» (см. рис. 5.12).

Вопрос 2 «Насколько для Вас легко записаться и попасть на прием к главе администрации Вашего района, города?» (см. рис. 5.13).

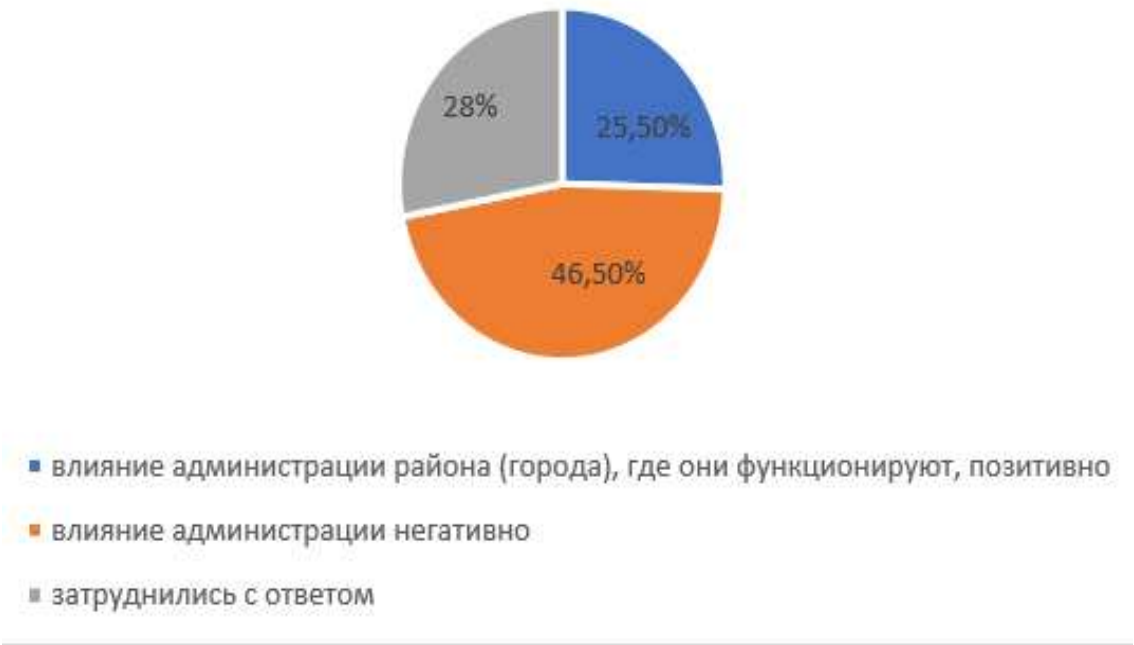


Рис. 5.12. Результаты первого опроса граждан

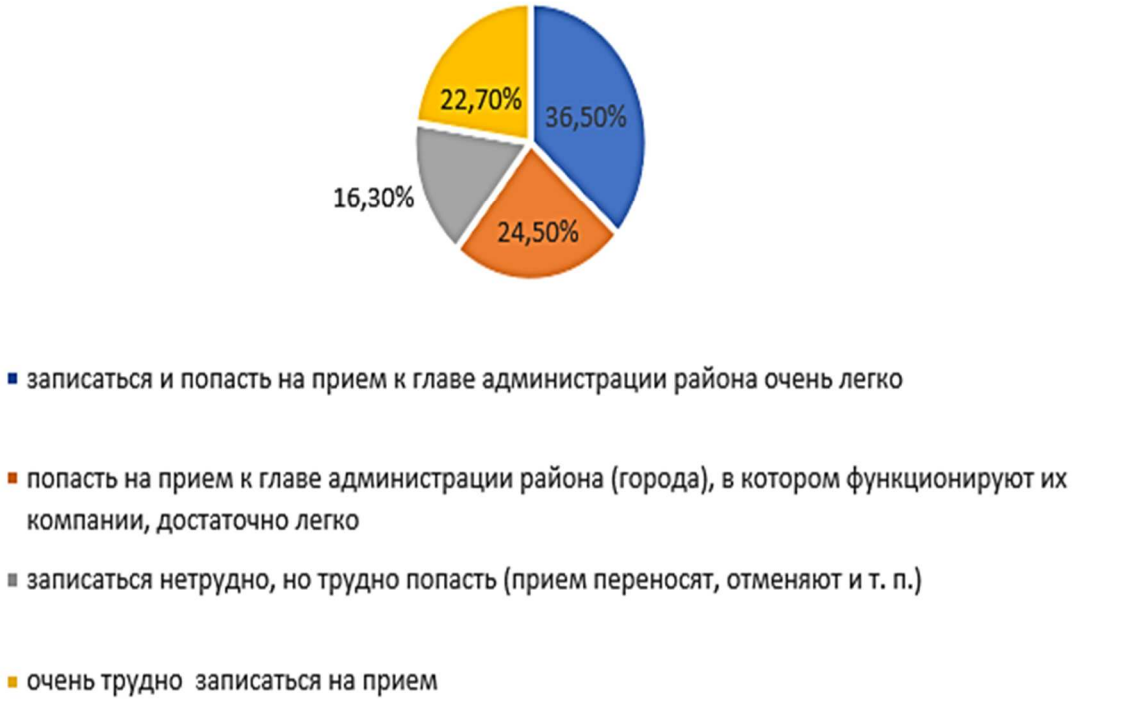


Рис. 5.13. Результаты второго опроса граждан

Шесть процентов респондентов выбрали другой вариант ответа. При этом треть из них уточнили, что им не требовалось или они не пытались обращаться в органы власти. Еще треть выразили сомнения в результативности такого обращения.

Комментарии респондентов: «Не имеет смысла», «А зачем?», «Записаться и попасть на прием достаточно легко, но решение вопроса труднодостижимо», «Получал отказ по любому вопросу, если мое мнение не совпадало с точкой зрения чиновника», «Стараюсь вообще не общаться, чтобы не портить себе настроение».

Партнерство подразумевает взаимовыгоду. Поэтому учтите ожидания частного партнера от взаимодействия. Они будут отличаться от ожиданий органа местного самоуправления. Подумайте, что муниципалитет может дать частному партнеру взамен.

На практике муниципалитеты опробовали ряд мер поддержки, таким образом, есть из чего выбирать. Если вы не можете финансировать или помочь в недвижимости, информационной поддержке, налоговых льгот, льготы по аренде, помощь в получении разрешений и творческие документы и (или) услуги сервиса "одно окно". Поддержка инновации в малом бизнесе. Помощь в вождении анализ рынка, поиск подрядчиков и заказов. Это будет особенно ценная поддержка в начале бизнеса (см. табл. 5.3).

Таблица 5.3. Ожидания от взаимодействия

Ожидания бизнес-партнера, функционирующего на территории муниципального образования	Ожидания органа местного самоуправления
уменьшение административных барьеров и административной нагрузки на бизнес;	повышение деловой активности (рост числа действующих юридических и физических лиц без образования юридического лица);
снижение числа необоснованных контрольно-надзорных мероприятий;	возрастание числа рабочих мест;
получение требуемой поддержки (финансовой, инфраструктурной, образовательной);	возрастание доходов населения муниципального образования;

формирование положительного имиджа компании с продвижением на ресурсах муниципалитета и т. п.	возрастание налоговых доходов в бюджет муниципального образования, собираемости налогов и снижения недоимок и т. п.

Выберите способ общения с предпринимателями. Доведение информации до сведения органа должно основываться не только на размещение на официальном сайте муниципалитета видов государственной и муниципальной поддержки малого и среднего предпринимательства. Для информирования, убеждения о необходимости партнерства используйте следующие формы коммуникации с бизнесом:

1. проводите форумы, круглые столы по тематике, актуальной для бизнеса и органов местной власти;
2. приглашайте представителей бизнес-сообщества на заседания Общественного совета или Общественной палаты при администрации муниципального образования.
3. опрашивайте предпринимателей на официальном сайте органа местного самоуправления;
4. сформируйте экспертную группу, в состав которой будут входить представители малого и среднего предпринимательства. Получайте заключения группы по итогам ее работы;

Рекомендация: Формируйте такое представление в обществе о предпринимательстве, чтобы его считали общественно полезным и достойным занятием. Этому будет способствовать, например, создание при администрации муниципального образования школы молодого предпринимателя (см. рис. 5.14).

Рис. 5.14. Основные правила в отношениях с бизнесом

1. Открытость властей к деловым отношениям предполагает возможность обратиться в органы местного самоуправления, не только в письменной форме, но и устно при личной встрече. Следовательно, дайте предпринимателям эту возможность. Обратите внимание компаний, работающих в сельской местности, трудности с зачислением и запись на прием также может быть связаны с недоступностью интернета и время в дороге в административный центр. В этом случае прием отменяется или откладывается – это может иметь решающее значение для формирования бизнеса, негативной оценки взаимодействия с властями.

2. Прозрачные отношения удобны в бизнесе. Предложение предпринимателей участвуют в разработке нормативных актов, в разработка поправок к нормативно-правовой базе, которые относятся к малому бизнесу, используемому в стратегическом развитии документы муниципалитета. Вовлечение малого бизнеса в разработку новых технологий, развитие инфраструктуры.

3. Чтобы взаимодействие власти и малого бизнеса было эффективным, осуществляйте его на регулярной основе.

Выберите форму взаимодействий. Есть множество направлений для взаимодействий органа власти и бизнеса. Какую из них выбрать, решать вам. Выявим основные:

1. Участие бизнеса в обеспечении результатов реализации государственных или муниципальных программ поддержки малого и среднего предпринимательства. Например, региональные и муниципальные власти должны достичь поставленных целей, как государственных, так и муниципальных программных показателей. В рамках поддержки малых и средних предприятий эти показатели, относящиеся к числу МСП (малых и средних предприятий компании), которая получила поддержку. Если деятельность программы определяется реализацией образовательной поддержки для МСП, а потом результат выдается с помощью количества участников семинара/тренинга. Обеспечить достижение результата возможно только в том случае, если компании готовы принять участие в мероприятии.

2. Участие бизнеса в проектах, реализуемых в рамках программы поддержки местных инициатив. Такие проекты позволяют определить приоритеты населения и немедленно реагировать на них, привлекая

население к решению вопросов местного значения (посредством инициативного бюджетирования) и привлечение ресурсов местных сообществ, в том числе бизнеса, для их решения- сооружения. Увеличение доли со финансирования проекта за счет привлечения фонды населения и бизнеса добавляют дополнительные баллы при введении конкурса по выявлению получивших муниципальных проектов финансовой помощи из бюджета Российской Федерации. Когда общее количество проектов, участвующих в конкурсе, становится все больше, уровень участия растет и бизнес становятся необходимым условием для победы в конкурсе. Субъекты хозяйствования могут участвовать не только финансово, но и в реализации проектов, например, производить машины и оборудование, иметь собственный персонал.

3. Муниципально-частное партнерство. Муниципально-частное партнерство – это договорное соглашение между муниципалитетом, муниципальные и коммерческие организации, которые требуют активное использование технических, финансовых и управленческих ресурсов частному сектору для достижения целей, поставленных муниципалитетами.

Контрольные вопросы

1. Что необходимо для успешного развития современного рыночного государства?
2. Какие существуют функции взаимодействия властных и предпринимательских структур?
3. Что означает аббревиатура ГЧП?

Список используемой литературы

1. Кулакова Т. А. Государственная гражданская служба и общество вовлечение в публичность Публичные ценности и государственное управление коллективная монография под ред. Л. В. Сморгунова А. В. Волковой. М. Аспект Пресс 2017. С. 186-192.
2. Кулакова Т. А. Политика изменений административные реформы и взаимодействие государства и общества. СПб. Изд-во С.-Петерб. ун-та 2019. 382 с.
3. Ротбард М. Власть и рынок государство и экономика пер. с англ. Б. С. Пинскера под ред. Г. Сапова. Челябинск 2017. 415 с.

Тема 6. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО. ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЩЕГО ПЕРИОДА

Права государственного служащего

Статус государственного служащего - это законодательно гарантированное и установленное государством совокупность правомочий, обязанностей, запретов и ограничений, осуществляя которых, у государственного служащего можно определить уровень эффективности исполнения своих должностных обязанностей.

В системе государственной службы Российской Федерации формируются правовые положения госслужащих: особенные, специальные, общие, индивидуальные и специальные правовые статусы.

Правоотношения государственного служащего определяются должностным положением о должности государственного служащего (ранее - должностная инструкция).

Правовые положения государственного служащего включает в себя:

- во-первых, непосредственное участие в исполнительно-распорядительный деятельности государства по подготовке, принятию и реализации решений, причем в ряде случаев эти действия имеют ощутимые экономические и иные социальные последствия для государства в целом;

- во-вторых, государственный служащий имеет право и возможность представлять интересы государства от имени государственного органа в пределах своей компетенции;

- в-третьих, сочетать строгую нормативную, формально-процессуальную регламентацию деятельности с достаточно широкими возможностями принятия добровольных решений, основанных на субъективном толковании ситуации и регулирующих ее правовых норм;

- в-четвертых, соотносится к группе с особым профессиональным статусом, соединяется ещё и фактом деятельности в государственных органах, хотя и заключается из представителей различных профессий.

Государственный служащий-это лицо, которое занимает определенную должность согласно конституции РФ для осуществления полномочий органов власти и мировые судьи.

Правовой статус государственного служащего – это правовой статус в обществе, который определяется совокупностью прав, обязанностей и ответственности.

На рисунке (см. рис. 6.1) показаны виды прав государственного служащего.

Проанализируем общие права:

1. Осуществление права на предоставление оборудования надёжности трудящихся, охрана труда, неповреждённое техническое состояние оборудования.

2. Предоставления права на заработанную плату и другие вознаграждения за труд в соответствии с Федеральным законом.

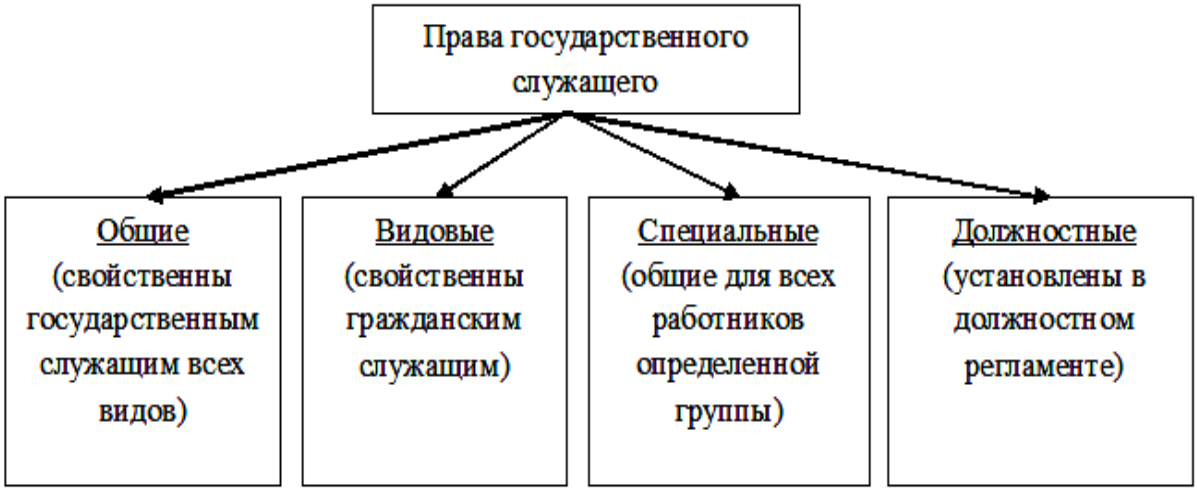


Рис. 6.1. Виды прав государственного должностного лица

3. Предоставление права на изучение порядка разрешения личностных служебных споров.

4. Право на изучение документов, связанных с родом организации для исполнения должностных функций.

На рисунке (см. рис. 6.2) показаны документы, с которыми государственному служащему стоит ознакомиться.

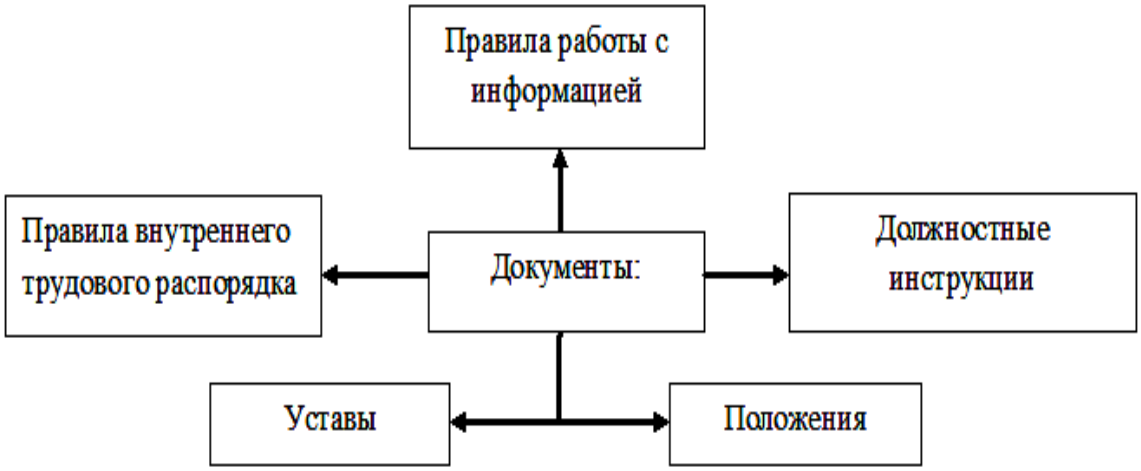


Рис. 6.2. Документы, обозначающие права и обязанности гражданского служащего по занимаемой должности

5. Право на отдых, гарантируемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением нерабочих дней и выходных праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков.

6. Право на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

7. Право на изучение информации в соответствии с соблюдением допуска, которая включает в себя государственную тайну.

8. Право на изучение с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до включения их в его личное дело.

9. Право на информирования со всеми материалами своих личных дел, но при этом государственный служащий не имеет право изъять какие-либо документы из своего личного дела.

10. Право на конкурсной основе на должностное повышение.

Благодаря позитивным результатам пройденной аттестации, государственный служащий имеет право на увеличения денежного содержания, а также повышение в должности.

10. Право госслужащего на повышение квалификации в установленном порядке, также на профессиональную переподготовку.

11. Право на участия в профсоюзах.

12. Право по заявлению госслужащего проведение служебной проверки для отвержения известий, задевающих его достоинство и честь.

13. Право на социальное страхование государственного служащего.

14. Право на защиту в гражданской службе своих интересов и прав, включая в обжалование нарушения в судебной системе.

Служебные права носят гарантийный характер, были внесены для защиты и поддержания служебной сущности Наличие прав формирует необходимые условия для результативного осуществления должностных функций.

Обязанности государственного служащего

На практике задачи играют важнейшую роль на государственной службе и являются одним из основных элементов системы общественно-правового регулирования. Без этого элемента немыслимо функционирование государственных и общественных институтов. Государство в роли работодателя нанимает граждан на службу для возложения на них соответствующих служебных задач, исполнение которых необходимо для выполнения возложенных на них обязанностей, и наделяет их правами, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

Овсянко Д. М. рассматривает обязанности государственного служащего, как установленные государством меры должного поведения в области государственных служебных отношений.

Обязанности госслужащего устанавливаются Конституцией, а также 79-ФЗ «О государственной службе», как и другие нормативные правовые акты об обязательном выполнении функций, которые в сущности обеспечивают осуществление государственной власти. На рисунке (см. рис. 6.3) изображены основные обязанности, государственного служащего.

Рис. 6.3. Образцовые правила внутреннего трудового распорядка

Федеральный закон 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной службе» устанавливает десять задач общего характера для должностного лица и прикрепляет эти задачи в раздел обязательных, не затрагивая при этом многочисленные проблемы в сфере государственной службы. Они лежат в последующем:

1. Обязанность соблюдать федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ и обеспечивать их исполнение.

2. Обязанность выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными инструкциями. Это требование обязывает государственного служащего иметь вполне точное представление о полномочиях своей должности.

3. Обязанность выполнять указания соответствующих руководителей в пределах их полномочий в соответствии с законами РФ.

4. Обязанность уважать сотрудников организаций при исполнении ими своих должностных обязанностей.

5.Обязанность подчиняться официальному распоряжению государственного органа. В государственном органе должностной порядок определяется руководителем.

6. Обязанность не раскрывать государственную и другую информацию, которая охраняется законом, а также сведение, полученное при исполнении трудовых обязательств.

7. Обязанность следить за рабочим местом, а также беречь технические средства и иные имущества, предоставленные для выполнения работы.

8. Обязанность передавать информацию о себе и членах своей семьи, также предоставлять сведения о всех доходах руководителю в соответствии с законами.

9. Обязанность докладывать сведения о выходе из гражданства Российской Федерации или получения гражданства другой страны.

10. Обязанность соблюдать ограничения, исполнять поручения и требования при должностном взаимоотношении.

И все-таки законодательством отчётливо не прикреплён алгоритм действий государственного гражданского служащего в аналогичной обстановке: не предопределено должностное лицо, которому подается

доказательство незаконности порученья, сроки подачи и ознакомления вышеуказанного заявления, а также итог его рассмотрения.

Таким образом, рассмотрев обязанности, можно прийти к выводу о том, что ответственность государственных служащих дает возможность контролировать их деятельность в целях нарушения прав и законных интересов отдельных граждан и государства в целом, обеспечивая тем самым своеобразную обратную связь в отношениях между системами государственного управления и обществом.

Ответственность государственного служащего

Государственные служащие несут ответственность за несоблюдение конституции РФ и служебной дисциплины.

На рисунке (см. рис. 6.4) изображены виды ответственности на государственной службе.

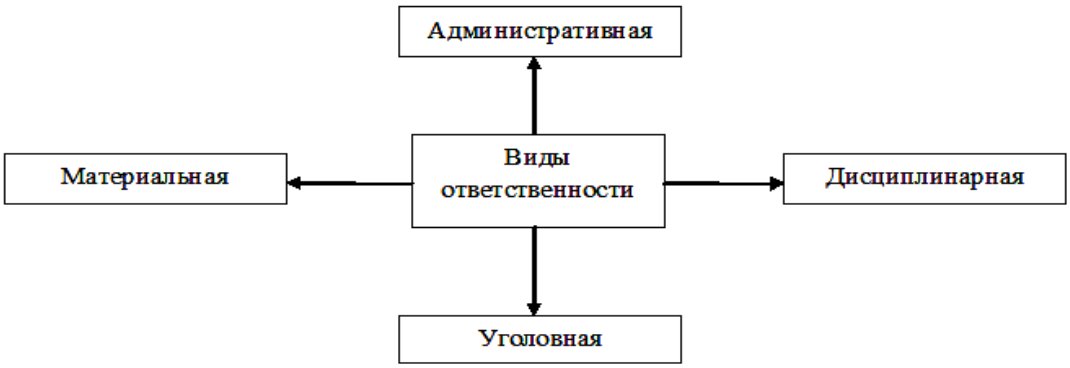


Рис. 6.4. Виды юридической ответственности госслужащих

На государственной службе сотрудники обязаны соблюдать должностные рекомендации госоргана и должностные инструкции, установленные кодексом и служебным договором.

Дисциплинарная ответственность.

Является одним из основных видов ответственности, которое характеризует некачественное исполнение должностных обязанностей по служебному контракту, трудовому договору.

Дисциплинарные взыскания предусмотрены статьей 192 ТКРФ. Работодатель должен принять следующие дисциплинарные взыскания за дисциплинарный проступок:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение по соответствующим основаниям.

Пункт 1 ст. 57 «Дисциплинарные взыскания» Федерального закона 79 предусматривает:

1. Замечание;

2. Выговор;

3. Решение о неполном соответствии занимаемой должности;

4. Освобождение от занимаемой должности;

5. Увольнение по соответствующим основаниям.

Может проводится служебная проверка по представителю нанимателю, в которой предусмотрены следующие заключения:

1. Факт совершения/не совершения дисциплинарного проступка;

2. Вина/не вина государственного служащего.

3. Причины и условия, способствовавшие совершению деяния;

4. Характер и размер повреждений.

5. Обстоятельства, лежащие для основания проверки.

Административная ответственность.

Вид ответственности, который наступает при тех или иных нарушениях общественного порядка, норм и правил поведения.

КоАП РФ Статья 2.1. Административное правонарушение гласит, что:

1. Административным правонарушением признается противозаконное злодеяние (бездействие) физического или правового лица, за которое подлинным Законом или кодексами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях принадлежат к административной ответственности.

2. Юридическое лицо признается причастным в осуществлении административного преступления, если выяснено, что оно наделяло необходимость опираться на правила и нормы, за нарушение которых настоящим Законом или кодексами субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не приняты все рациональные меры для его соблюдения.

3. Наложение административного взыскания на юридическое лицо не избавляет виновного от административной ответственности за совершенное правонарушение.

4. Юридическое лицо не может быть привлечено к административной ответственности за административное правонарушение, за которое к административной ответственности привлечены должностное

лицо или другой служащий этого юридического лица либо единоличный исполнительный орган.

5. При наложении административного штрафа на юридическое лицо за административное правонарушение должностное лицо или другой служащий исполнительного органа этого юридического лица или его единоличный исполнительный орган, имеющий статус юридического лица не подлежит административной ответственности.

Уголовная ответственность.

Является более тяжелым видом ответственности, может быть с вязана с исполнением обязанностей государственного служащего:

1. Разглашение государственной тайны;

2. Подлогом документов;

3. Дача, получение взятки.

Коммерческий подкуп ст. 204 УКРФ

Подкуп-это получение или передача тех или иных финансовых ресурсов государственному служащему за принятие какого-либо решения по делу 3-х лиц.

Получение взятки ст. 290 УКРФ

Взяткой может быть:

1. Предметы (например: ценные бумаги);

2. Услуги или выгода (например: ремонтные работы);

3. Завуалированная форма взятки (например: банковская суда в долг или под видом долга, оплата товаров по заниженной цене);

4. Получение завышенного гонорара.

Дача взятки ст. 291 УКРФ

Преступление, связанное с отклонением должностного лица к осуществлению противоправного действия в корыстных целях в пользу лица или группы лиц, а также за общие покровительство.

Материальная ответственность имеет возмещающую функцию и касающихся нарушений служебных обязанностей, причинившим материальный ущерб органам власти. Ответственность работника-нарушителя заключается в выплате компенсации за причиненный ему имущественный ущерб или ущерб. Эта ответственность не исключает дисциплинарного взыскания в отношении правонарушителя.

Ответственность государственных служащих дает возможность контролировать их деятельность в целях проступка отдельных граждан

и государства в целом, обеспечивая тем самым своеобразную обратную связь в отношениях между системами деятельности органов государственной власти и человечеством в целом.

Ограничения и запреты, связанные с государственной службой

Правовое положение, исключая обязанности и права госслужащего, включает еще и ограничения, и запреты и требования к должностному лицу.

Создав правовые препятствия, самый главный смысл ограничений является исключение возможности злоупотребление своим должностным статусом, также обеспечить результативность и эффективность функционирования госслужащих, также создание условий осуществления прав и свобод сотрудника в установленном порядке.

Гражданин не может быть принят на государственную службу, в таких случаях, как:

1. При признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным вступившим в законную силу решением суда.

2. Приговоренный по решению суда к судебному наказанию за совершенный проступок, так же в случае неснятой или не погашенной судимости.

3. При отказе от прохождения в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами определенных действий для доступа, в котором содержатся сведения, охраняемые федеральным или государственным законом.

4. При наличии заболевания, подтверждающее медицинским учреждением, препятствующая прохождению на иную государственную должность, которое мешает доступу или прохождению на государственную службу.

5.При наличие второго гражданства или же абсолютного исключения из гражданства РФ (если это не предусмотрено международным договором РФ).

6. При наличие близкого родства, если это связано с подчиненностью одного из госслужащему другому.

7. Вручение заведомо ложных сведений, документов, информации при поступлении на государственную службу.

Также, кроме ограничений на государственной службе, государственный служащий возлагает на себя несколько запретов, предусмотренных законом.

Запреты, относящиеся к государственной службе – это предусмотренные законодательством ситуации, применимые к государственным служащим, требующие совершения определенных действий и действий под угрозой дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

На рисунке (см. рис. 6.5) изображены цели установления запретов в РФ.

Рис. 6.5. Намерение в создании запретов на государственной службе в РФ

В рамках государственной службы государственному служащему запрещается:

1. Участвовать в деятельности органа управления коммерческим предприятием на платной основе.

2. Замена должности государственного служащего на должность государственного служащего в случае совмещения должности в органе местного самоуправления.

3. Реализовать предпринимательскую деятельность.

4. Приобретать ценные бумаги, от которых может быть получен доход.

5. Получать вознаграждение от должностных лиц в связи с реализацией должностных обязанностей.

Задача ранее перечисленных запретов состоит в реализации предотвращения предоставления или оказания каких-либо услуг с получением выгоды на основании дружеских, любовных или же семейных отношений между государственным служащим и иными лицами

6. Выезжать за пределы территории РФ при исполнение своих должностных обязанностей.

7. Распространять информацию, сведения или какие-либо документы секретного характера в каких-либо корыстных целях.

8.Заатрагивая деятельность государственных служащих, допускать публичные заявления оскорбительного характера.

9. Воспользоваться своим служебным положением в избирательной кампании;

10. Использовать служебных прав на благо политических партий и других государственных объединений.

Также, в рамках государственной службы, гражданин после снятия с должности не имеет право:

1. Если некоторые поручения государственного управления предприятий входили в обязанности государственного служащего, то он не в праве замещать должность на срок два года.

2. Распространять и использовать в корыстных целях информацию для конкретного лица или же группы лиц, которая стала известна ему при работе на государственной службе.

3. Запреты и ограничения актуальны в течение всего срока службы и не могут быть заменены или вовсе отменены.

В конце концов, все виды государственной службы носят моральный, этический и нравственный тип характера. Каждый госслужащий этими качествами наделен.

При исполнении своих должностных обязанностей к государственному служащему лежат такие требования, как:

1. Исполнение должностных обязанностей на высоком уровне, т. е. добросовестно и качественно.

2. Не использовать свое должностное положение в социальной среде для каких-либо корыстных целей, для получения материальной или нематериальной выгоды.

3. Не совершать действия, которые отрицательно скажутся на репутации госслужащего.

4. Предоставлять качественную обратную связь гражданам РФ.

5. Уважать традиции, нравственные обычаи в РФ (также государственный служащий должен знать культурную особенность, заложенную в обществе).

6. Избегать всех конфликтов, в том числе таких конфликтных ситуаций, которые могут нанести ущерб репутации государственного служащего.

Если государственный служащий нарушил ряд законов или ограничений, если это проступок не относится к административной или же уголовной ответственности, то к нему приниматься дисциплинарное взыскание, которое может заключаться в выговоре или вовсе снятие с должности.

Ограничения правового положения государственного служащего – это условия, при которых кандидат на государственную должность не может быть назначен на государственную должность.

Ограничения на государственную службу содержатся в статье 16 Федерального закона № 79-ФЗ и носят полностью удовлетворяющий требованиям характер.

Запреты запрещены законом, несоблюдение которых влечет за собой соответствующие правовые последствия для действий государственных служащих. Исчерпывающий список запретов можно найти в статье 17 вышеуказанного закона.

Исходя из написанного раннее, можно утвердить, что государство накладывает ограничения и запреты на то, чтобы государственный служащий более эффективно использовал свой срок исполнения служебных полномочий на благо обществу.

Сравнительный анализ отношения государственного служащего к исполнению запретов, установленных законодательством

Анализ отношения государственного служащего к исполнению запретов в РФ основан на федеральном законодательстве и указах Президента Российской Федерации. Назначение этих запретов является в обеспечении качественной, эффективной исполнении служебной деятельности при их осуществлении; установление для не возможных злоупотреблений между государственными служащими; также в соблюдении госслужащим прав, тем самым, создав условия, которые поспособствовали эффективному исполнению служебных обязанностей. Вы-

нужденная система работы, в связи с ранее сказанным, по анализируемой и установленной выборочной законодательной методики, осуществляется в федеральном органе и на уровне государственной власти.

Во многих зарубежных странах разработан ряд административно-правовых запретов, направленных на обеспечение общественного порядка. Эти нормы основаны на признании и защите прав и свобод личности и четком выполнении государственными служащими своих должностных обязанностей. Так, к примеру, на рисунке (см. рис. 6.6) представлено на какие нормы основываются страны.

Рис. 6.6. Правовой режим иностранных государств

Что касается запретов в системе государственной службы Российской Федерации, то следует отметить, что они во многом аналогичны запретам, закрепленным в законодательстве о государственной службе ведущих иностранных государств. Это потому, что основные законы бюрократии в значительной степени универсальны.

Для более понятной картины по улучшению законодательства РФ виды в социологическом опросе гражданских служащих по России, проходящие, на тот момент в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, повышение квалификации по должности.

При нарушении запретов в прохождении на государственную службу, возникли следующие проблемы:

1. Слабая организация работы по коррупционным действиям.

2. Низкий показатель эффективности деятельности на государственной службе.

3. Низкий уровень оплаты труда.

4. Низкий показатель отбора граждан на определенную должность.

Был сделан опрос (см. табл. 6.1) на госслужбе какие запреты реализуются в полной мере, а какие нет.

Таблица 6.1. Степень совершенствования запретов на государственной службе и ее оценка (%)

№	Смысл содержания	Кардинально воплощаются	Не совсем воплощаются	Не воплощаются	Сомневаюсь в выборе ответа.
1.	Принимать участия в предприятиях на платной основе.	32.5%	27.5%	7.5%	32.5%
2	Назначать на иную должность при назначении или избрании на государственную должность.	38.8%	31.3%	5.0%	25.0%
3	Назначать в случае избрания на выбранную должность.	26.3%	21.3%	0.0%	52.5%
4	Назначать на должность в случае избрания на работу оплачиваемого характера.	27.5%	12.5%	0.0%	60.0%
5	Реализация какого-либо бизнеса с целью принесения прибыли.	33.8%	32.5%	10.0%	23.8%
6	Купля ценных бумаг.	28.8%	22.5%	10.0%	38.8%
7	Быть поверенным или представителем по делам третьих лиц.	27.5%	22.5%	2.5%	45.0%

8	Назначать на иную должность при назначении или избрании на государственную должность.	38.8%	31.3%	5.0%	25.0%
9	Назначать в случае избрания на выбранную должность.	26.3%	21.3%	0.0%	52.5%
10	Назначать на должность в случае избрания на работу оплачиваемого характера.	27.5%	12.5%	0.0%	60.0%
11	Реализация какого-либо бизнеса с целью принесения прибыли.	33.8%	32.5%	10.0%	23.8%
12	Купля ценных бумаг.	28.8%	22.5%	10.0%	38.8%
13	Быть поверенным или представителем по делам третьих лиц.	27.5%	22.5%	2.5%	45.0%
14	Процесс принятие:				
15	презентов	23.8%	30.0%	16.3%	30.0%
16	материальных средств	38.8%	18.8%	13.8%	28.8%
17	предоставление денежных средств	36.3%	13.8%	12.5%	37.5%
18	Видов деятельности	31.3%	15.0%	12.5%	41.3%
19	Предоставление развлечений и иного отдыха.	36.3%	15.0%	12.5%	36.3%
20	За счет средств юридический и физических лиц уезжать из РФ	37.5%	21.3%	5.0%	36.3%
21	Использование (не связанное с исполнением должностных обязанностей) средств материально-технического.	30.0%	25.0%	16.3%	28.8%
22	Предоставление развлечений и иного отдыха.	36.3%	15.0%	12.5%	36.3%
23	За счет средств юридический и физических лиц уезжать из РФ	37.5%	21.3%	5.0%	36.3%
24	Использование (не связанное с исполнением должностных	30.0%	25.0%	16.3%	28.8%

	обязанностей) средств материально-технического.				
25	Предоставлять информацию, содержащую государственную тайну иным лицам.	33.8%	30.0%	7.5%	28.8%
26	Совершать какие-либо высказывания в сторону СМИ без разрешения в отношении госорганах.	46.3%	23.8%	7.5%	22.5%
27	Получать каких-либо наград, званий от иностранных государств без письменного разрешения выше стоящих должностей	37.5%	15.0%	5.0%	42.5%
28	Применять в пользу выбора политических партий своего статуса в обществе.	30.0%	11.3%	7.5%	51.3%
29	Прекращать в пользу решения конфликтных интересов своих должностных обязанностей.	25.0%	16.3%	8.8%	50.0%
30	Вступление в состав советов, такого как попечительского и наблюдательского.	23.8%	20.0%	5.0%	51.3%
31	Занятие предпринимательской деятельностью без разрешения выше стоящих руководителей.	26.3%	28.8%	7.5%	37.5%
32	Получать каких-либо наград, званий от иностранных государств без письменного разрешения выше стоящих должностей	37.5%	15.0%	5.0%	42.5%

На основании выше всего перечисленного, можно сделать следующие выводы:

• На территории РФ все государственные служащие знают федеральные запреты и согласно им, ознакомлены с порядком прохождения на ту или иную должность.

• Требуется необходимость у государственных служащих, осуществляющие взяточничество, усовершенствовать процедуры морального и материального вознаграждения.

В данной таблице был представлен социологический опрос государственных служащих, который заверяет, что представленные ранее в таблице данные, не соблюдаются такие запреты, представленные на рисунке (см. рис. 6.7).

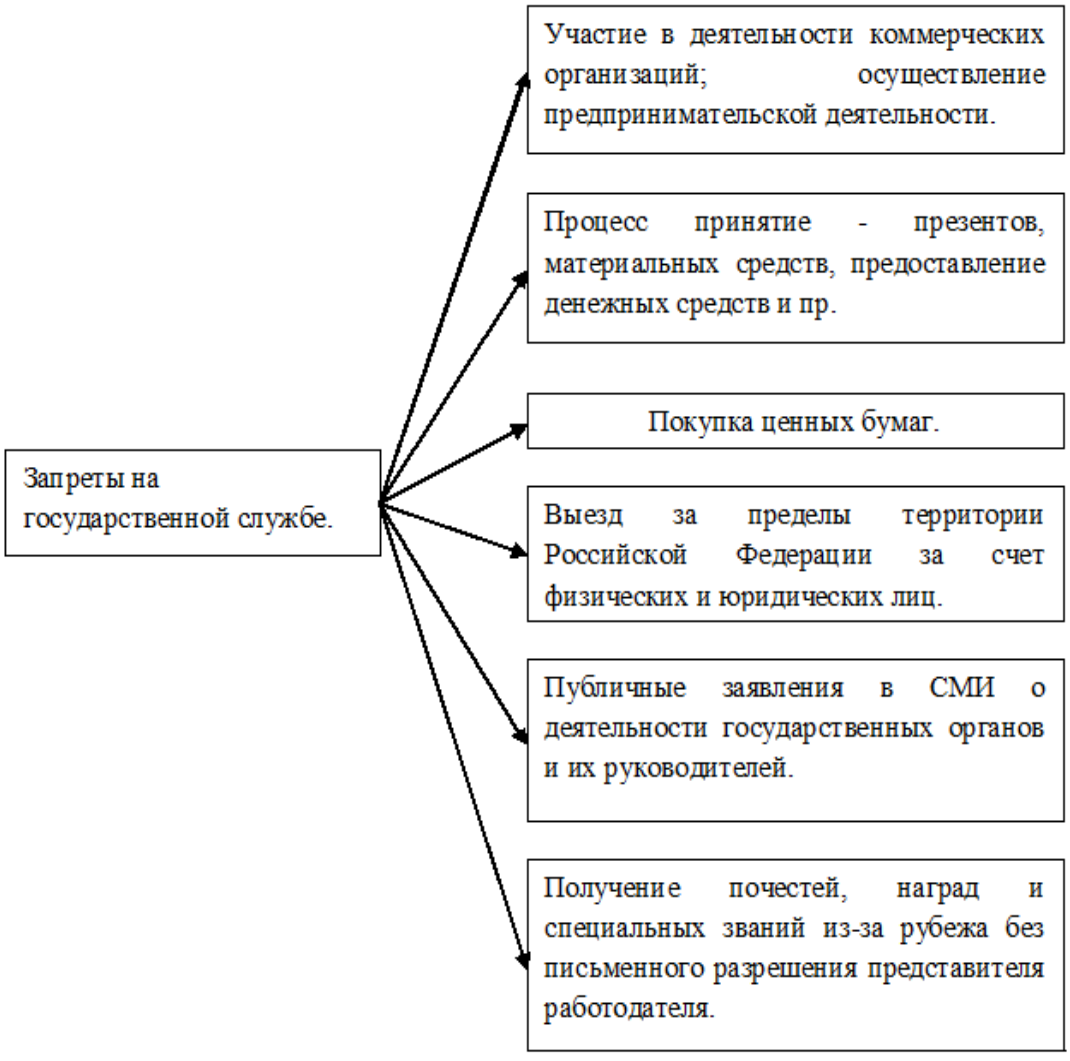


Рис. 6.7. Не реализующие в полной мере запреты в РФ

С целью формирования института «заявителей» при антикоррупционном поведении усовершенствовать федеральное законодательство

некоторые нормативные акты и методические указания для реализации на практике ограничений и запретов.

Необходимо, в представленных Федеральных законах «О государственной гражданской службе Российской Федерации», разработать нормативные правовые акты и методические рекомендации по выполнении ограничений и запретов.

Выявления ключевых проблем с позиции эффективности государственного служащего на государственной службе

В добавление к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в отношении граждан и государственных служащих, поступающих на государственную службу, в том числе лиц, находящихся в родственных отношениях, установлено 11 ограничений и приобретение гражданства, предоставление поддельных документов и так далее.

Также существует 19 запретов на государственных служащих, значительная часть которых касается собственности работника и членов его семьи.

Однако в результате закрепления многочисленных ограничений не были созданы необходимые механизмы мотивации и стимулирования государственных служащих для обеспечения добросовестного и эффективного труда соответствующей категории работников.

Отсутствие единой кадровой политики, охватывающей всю систему государственного управления, не дает в полной мере эффекта внедрения нового прогрессивного нормативно-правового законодательства, нормативных актов, научных методик и современных типовых решений на всех ступенях государственной службы.

Проблема эффективной деятельности государственных служащих сегодня очень актуальна для многих стран, и Российская Федерация не является исключением.

В основном государственная служба из ведущих мест занимает одно в обеспечении нормального функционирования государства.

На эффективность государственной службы влияет ряд проблем, представленные на рисунке (см. рис. 6.8).

Рис. 6.8. Выявление проблем с позиции эффективности на государственной службе

Отсутствие единой системы оценки результатов деятельности государственной службы в большей степени влияет на рост доверия к аппарату государственной власти и его деятельности. Это связано со строгим соблюдением установленных законом ограничений.

До сих пор это не было четко определенной схемы социальных гарантий для государственных служащих; размер пособия не соответствует размеру их ответственности. Еще не принято новое нормативное законодательство о содержании денежных средств, которое

должно бы стать ядром и основой реформирования системы государственной службы.

Подводя итог, можно сказать, что повышение эффективности государственной службы будет включать несколько мер:

-Возникновение мотивационных механизмов, повышающие заинтересованность государственных служащих в результатах своей деятельности;

- Возникновение системы комплексной оценки профессиональной деятельности и разработки социально-экономических стандартов, простых и понятных для всех слоев населения;

- Возникновение условия для тщательной профориентации данной категории работников.

Предусмотренный ряд ограничений не создал стимула для государственных служащих к развитию мотивации и обеспечению добросовестного и эффективного труда соответствующей категории работников.

Основной проблемой все же является улучшение занятости правового регулирования труда, социальных гарантий и подготовки государственных служащих.

Ключевые требования, предъявляемые к современному государственному служащему

Реформирование государственной службы в Российской Федерации на актуальном этапе государственной службы внедряется не только в кадровое замещение, но и в плане совершенствования человеческих ресурсов.

Если рассматривать оптимальные варианты, то предъявляя эффективные актуальные обязательства к государственным служащим, их профессиональная квалификация будет на высоком уровне.

В большинстве случаев ограничения и требования являются в полной мере точными, обоснованными и оправданными, они относятся к возрасту от 18 до 65 лет, также к состоянию здоровья, уровня квалификации, к предъявляемым документам и прочему.

Уровень квалификации предполагает такие условия, как стаж государственного служащего, время нахождения в должности, а также

профессиональные умения и знания важные для работы. Все это зависят от разных факторов, в том числе от соблюдения с категориями государственной службы и категориями должностей.

К квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и умениям для осуществления должностных обязанностей, которые устанавливаются с учетом намерений и обязанностей и включается в установленном порядке в должностные инструкции влияют на деятельность в разных сферах государственного управления и требует конкретных знаний и навыков. Исходя из этого, можно сказать, что нельзя зафиксировать единую систему требований в отношении образования для всех обязанностей государственных служащих.

Чтобы осуществить самый положительный вариант событий, отметим, что кадровые механизмы на государственной службе регулируются нормативными правовыми актами и зависят от следующих квалификационных требований, представленных ниже на рисунке (см. рис. 6.9) к кандидату на замещение должности государственной службы:

В нынешнем времени очень сложно пройти отбор на государственную службу специалистам, которые ранее управляли бизнесом и вели предпринимательскую деятельность – это прописано в Указе Президента Российской Федерации.

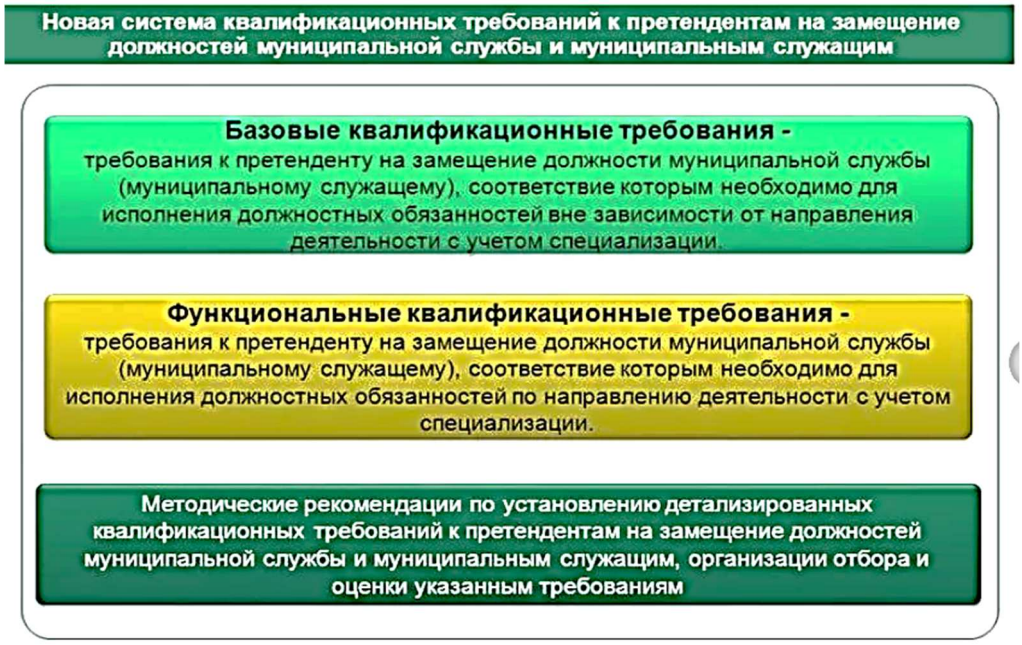


Рис. 6.9. Установленные требования на замещение должности государственной службы

Для более успешного внедрения современных кадровых технологий была разработана «модель компетенций». Она была изобретена отделом государственной службы и кадров РФ.

Цель «модели компетенции» состоит в выявлении оценки кандидатов при поступлении на государственную службу.

Данная модель, необходимая для оценки результативности работы персонала в системе государственной службы, включает в себя следующие элементы, представленные на рисунке (см. рис. 6.10).

Рис. 6.10. Элементы «Модели компетенции»

Был проведен социологический опрос по теме «Актуальные проблемы государственной службы в России», в котором приняли 218 участников на федеральном и региональном уровне в 23 субъектах РФ из которых 1270 людей и 197 экспертов представители органов государственной власти.

Итоги опроса предполагают, что такой элемент, как «профессионализм», набравший 23% был обозначен экспертами на 1 месте среди остальных для эффективного исполнения обязанностей на государственной службе.

Второе место занимает, в проведенном в 2019 году опросе, такой элемент, как «эффективность», набравший 17%. Третье место занимает «управление», набравший 13%.

Также набрали 11% и 10% такие качества, как «справедливость» и «честность», но в «модели компетенций» эти характеристики не являются самыми значимыми.

Необходимость в творческом процессе к работе на государственной службе, согласно исследованию, также является более значимой. Трудности заключаются в возможности не только творчески подходить к работе, но и внимательно изучать возникшие вопросы.

Результат проведенного анализа заключается в том, что начинаются ли предъявляться новые требования к качеству труду, для более эффективной работы в организации.

На сегодняшний день происходят значительные перемены в системе государственного управления на региональном или федеральном уровне.

Безусловно, российская система управления далека от совершенства, но данная тенденция привела к улучшению содержания учреждений и увеличению рабочей нагрузки, изменению количества и качества госслужащих.

Мероприятие по созданию традиций и инноваций в правовом регулировании государственных служащих Российской Федерации

Еще с древних времен существовали традиции на Руси. Они передавались из поколения в поколение.

Традиция - это навыки, духовные ценности, сложившиеся в обществе, в данном случае в государственной службе, которая закладывает основы в социальной среде, как утверждал К. Савиньи «Сила, безмолвно действующая внутри человека».

Нормы на государственной службе воспринимаются, как условия для эффективности работы. Российская государственная служба лишь только начала процесс формирования ценностей, поэтому нельзя сказать точно.

На рисунке представлены особо важные традиции для государственной службы (см. рис. 6.11).

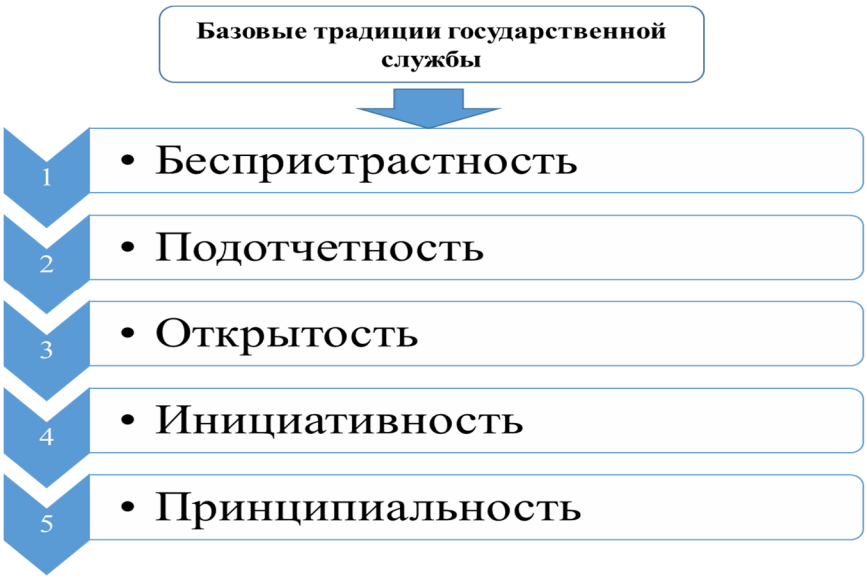


Рис. 6.11. Традиции, особенно важные для государственной службы РФ

1. Незаинтересованность содержится в отсутствии личной заинтересованности и личной выгоде у государственных служащих, все их действия направлены на интересы общества.

2. Беспристрастность содержится справедливо судить и действовать в интересах государства. Усовершенствовать эту традицию можно при помощи требований в кодексах и законах.

3. Подотчетность содержится в виде финансовых отчетов за последний год государственных служащих и отчетов о их деятельности.

4. Традиция открытости лежит в максимальной открытости во всех своих решениях и действиях.

5. Традиция инициативы заключается в обеспечении улучшенных изменений в различных сферах общества, тем самым обеспечивая связь между инновациями и традициями на государственной службе.

Если эти традиции будут введены, то это поможет в осуществление ряда проблем в области борьбы с коррупцией.

Под «инновациями» понимаются системы, которые поспособствуют повышению эффективности механизма, не существовавшего на более ранних этапах развития, но появившиеся относительно недавно, обеспечивает качественный рост.

Если проанализировать традиции и инновации, можно выдвинуть следующее:

Инновация – это способ изменения нормы.

Традиция – это способом воспроизводства нормы.

Следовательно, инновации можно рассматривать, как средство развития, а традиции, как средство установления культуры.

Взаимодействие традиции и новации показаны на рисунке (см. рис. 6.12).

Такое взаимодействие может привести к разрушению одной традиции, модернизируя другую.

Исходя из выше написанного в 3 главе во 2 пункте, можно сказать, что развитие в России подразумевает обдуманного сочетания инновационного и традиционного, не только российских государственных служащих, но и всей правящей элиты.

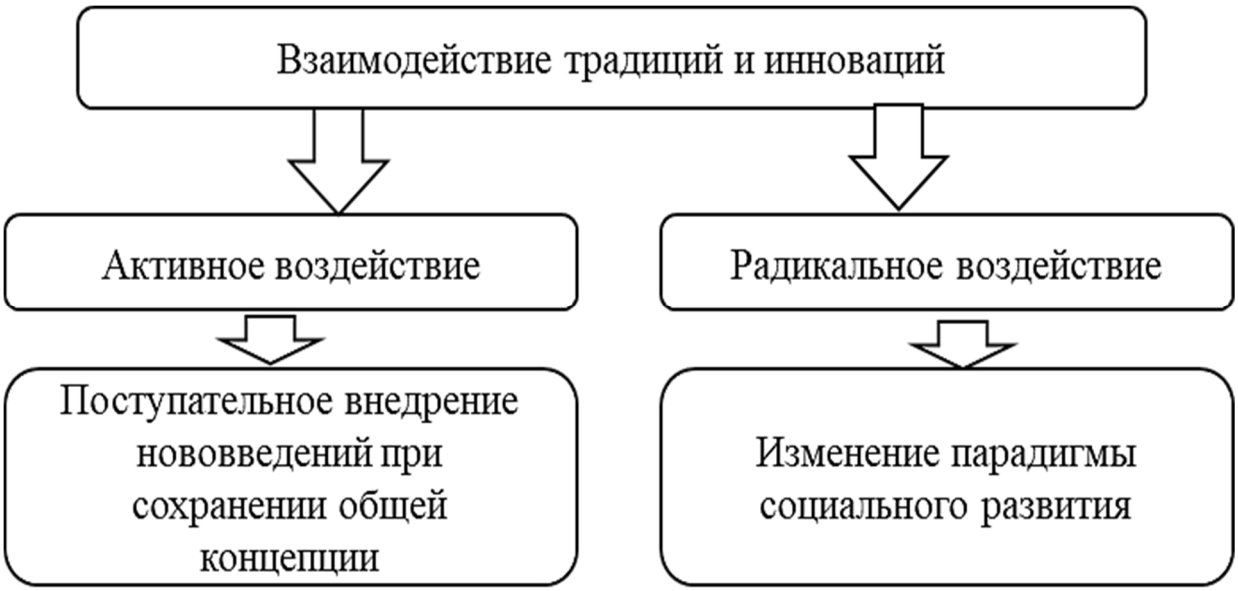


Рис. 6.12. Взаимодействие традиций и инновации в современной России

Контрольные вопросы

1. Государственный служащий это?
2. Какие существуют права государственного служащего?
3. Что относится к обязанностям государственного служащего?

Список используемой литературы

1. Архипова, Т. Г. История государственной службы в России. XVIII - XX века: учебное пособие / Т. Г. Архипова, М. Ф. Румянцева, А. С. Сенин: Российский государственный гуманитарный ун-т города Москва. 1999. – 230 стр. ISBN 5-7281-0255-7

2. Волкова В.В. Государственная служба : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / Волкова В.В., Сапфирова А.А.. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 207 стр. ISBN 978-5-238-01741-9

3. Войтович В. Ю. «Государственная и муниципальная служба». Учебное пособие. Ижевск 2013 - 287 стр. ISBN 978-5-4312-0194-3

Тема 7. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ С ЗАРУБЕЖНЫМИ СТРАНАМИ

Государственные гарантии государственным гражданским служащим в Российской Федерации

Для подробного изучения данной темы исследовательской работы нам следует обратиться к Нормативно Правовой Базе, а точнее к Федеральному Закону от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "О государственной гражданской службе Российской Федерации", а если точнее, то к статье 52: «Основные государственные гарантии гражданских служащих». Статья начинается с «Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, гражданским служащим гарантируются...» Данный отрывок лишь подтверждает, что для эффективного функционирования управления необходимо предоставление определенных, необходимых государственным гражданским служащим гарантий.

Правительство любой из стран, относящихся к Содружеству Независимых Государств должно обеспечить государственному гражданскому служащему высокий уровень социального обеспечения и защищенности: ежегодный оплачиваемый отпуск; медицинскую помощь ему и членам его семьи в государственных учреждениях здравоохранения (и после выхода на пенсию); переподготовку и повышение квалификации; государственное страхование смерти, причинения вреда здоровью, а также его имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей; пенсионное обеспечение его и членов его семьи в случае смерти государственного служащего, наступившей во время выполнения им работы и нахождения на службе, защиту государственного служащего и членов его семьи от неправомочных действий.

Чиновнику обеспечивается еще и возврат потраченных средств, и предоставление других компенсаций, связанных с должностными командировками, с приемом на государственную службу, переводом в другой правительственный орган, переводом на государственную

службу в другую местность, а еще возмещаются сопряженные с выполнением должностных обязанностей транспортные расходы и расходы на плату за жильё. Даются согласно законодательству страны, служебный транспорт или денежная компенсация транспортных расходов. Оплата труда, пенсионное обеспечение, все другие выплаты чиновнику подлежат индексации также согласно законодательным и нормативно-правовыми актам страны. Помимо этого, законодательством странам, находящимся в составе СНГ, возможен учёт и других гарантий для государственного служащего: на пенсионное обеспечение; переподготовку и повышение квалификации, соответствующее карьерному росту; государственное страхование на случай заболевания либо утраты трудоспособности, смерти либо причинения ущерба здоровью, а вдобавок его имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей; чиновника и пенсионное обеспечение членов его семьи в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных полномочий, защиту государственного служащего и членов его семьи от насилия, угроз, иных незаконных деяний в связи с исполнением им своих служебных обязанностей согласно порядку, подкрепленном законом. Государственному служащему гарантируется также возмещение расходов и предоставление иных компенсаций в связи со служебными командировками, с приемом на государственную службу, переводом на государственную должность государственной службы в другой государственный орган, направлением на государственную службу в другую местность, а также возмещаются связанные с этим транспортные расходы и расходы на оплату жилья. Также, исходя из условий прохождения им государственной службы предоставляются в случаях и порядке, установленных законодательством государства, служебный транспорт или возмещение трат на транспорт. (см. рис. 7.1).

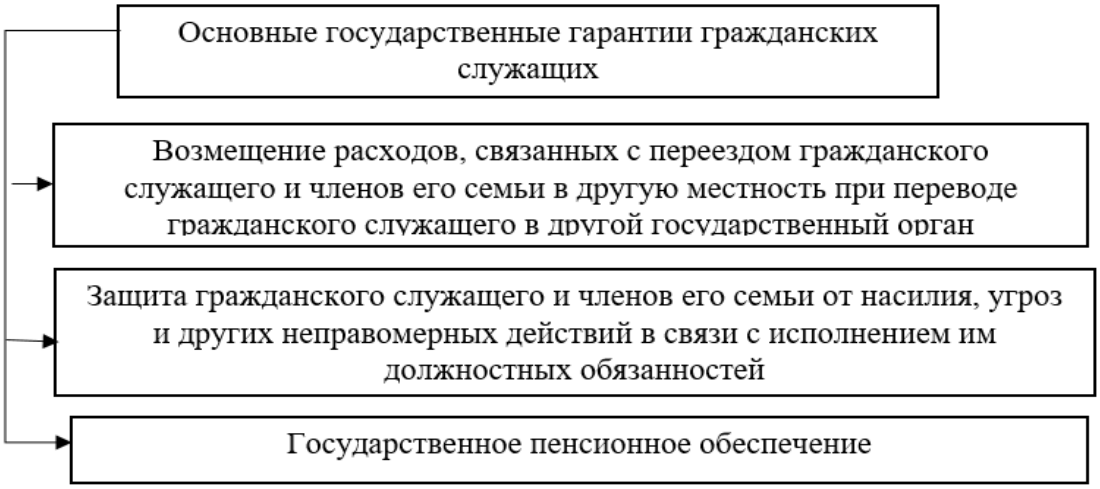


Рис. 7.1. Базирующие государственные гарантии государственным гражданским служащим

Оплата труда, пенсия и иные выплаты государственному служащему подлежат индексации в порядке, установленном законодательными и нормативно-правовыми актами государства.

Кроме того, системой норм права стран-участниц СНГ могут быть выдвинуты и предусмотрены и другие гарантии для государственного служащего. Данные гарантии могут быть абсолютно отличны от уже принятых и обеспечивать иные потребности служащего, вызванные в процессе работы и в целом обеспечения жизнедеятельности.

Обоснование, рассмотрение и оценка гарантий государственным гражданским служащим

Введение системы государственных гарантий служащим является ядром, обеспечивающим всю систему работы внутри государственных органов. Выполняя функцию мотивации сотрудников, работа внутри учреждений может вестись более качественным образом. Уровень зарплат в государственных учреждениях порядком ниже, чем в коммерческих предприятиях, поэтому система социальной защиты так же способна повысить уровень качества жизни служащего. Это всё имеет колоссальное значение в рамках существования государственной системы и её управления. Грамотное обеспечение государственных служащих благами, в которых они испытывают нужду, может избавить государственные органы от бюрократии и коррупции.

Осуществляя роль регулятора отношений, связанных непосредственно с гражданской государственной службы и её структурой, гарантируют устойчивость его функционирования, подкрепление общественных процессов в необходимом состоянии, упорядоченность. Таким образом, нормы социальной безопасности удерживают обусловленный признак системности государственной гражданской службы. (см. рис. 7.2).

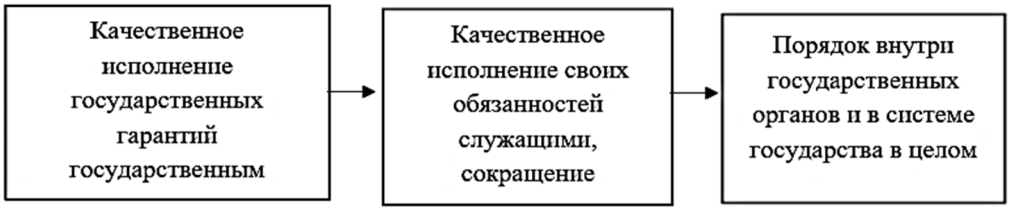


Рис. 7.2. Процесс функционирования государственных гарантий

Социальная защита определенных индивидов обеспечивается гарантиями страны в плане предоставления для поддержания нормального уровня жизни необходимой вещественной поддержки, которая обусловлена неосуществимостью самостоятельного извлечения прибыли и увеличения доходов, и предоставления обычных услуг. Общество, неспособное обеспечить данный аспект государственной службы, вероятно ожидает погрязнуть в бесконечном социальном и экономическом кризисах.

Социальной защитой является - структурная связь регулируемых страной экономических, общественных и правовых гарантий, обеспечивающих гражданам страны воплощение и реализацию прав и свобод, которые сейчас общеприняты в современном обществе и необходимы для его формирования его достойного уровня жизни. Механизм общественной защиты обязан являться системой мер по реализации всеобщих общественных проблем государства, одним из главных и первоочередных вопросов которых, является внедрение гарантий в вопросе занятости, гонорары и оплаты труда, компенсации превышенных трат жителей, вызванных инфляцией, поддержки многодетных семей, пожилым и инвалидам и прочим социально уязвимым индивидам.

Следовательно, общественные гарантии государственных гражданских служащих представляются справедливо необходимым инсти-

тутом для развития страны сегодня и изменения путём реформ государственной гражданской службы. Следовательно, под социальной безопасностью государственных гражданских служащих надлежит воспринимать установку социальной политики государства, направленной на создание и последующую реализацию социальных прав гражданских служащих. Потребность в последующей социальной защите чиновника на сегодняшнем рубеже российских реформ вызвана, первоначально, спецификами экономического формирования российского государства. В этих условиях, для эффективного выковывания страны, государство должно образовать порядок социальной защиты государственных и муниципальных служащих, защищающий госслужащего от любых соблазнов и стимулирующий его для ускоренного осуществления запланированных изменений. Легальный, приобретенный за успешную, высококлассную работу заработок государственного и муниципального служащего принудит его работать с полной эффективностью и разрешит высмотреть для работы в администрации наилучшие умственные силы. Но к главному итогу порекомендованного механизма социальной защиты госслужащего будет состоять в его напряженном труде, направленном на благополучие изменений. Целью присутствия на государственной службе зачастую делается установление знакомств и деловых связей, в дальнейшем возможно использование их в бизнес-структурах, добывание процентных или иных доходов коррупционного происхождения.

Совершенствование системы социальной защиты государственных служащих в упрощенной схеме выглядит следующим образом (см. рис. 7.3).

Уровень вещественного обеспеченья большинства гражданских служащих относительно других видов государственной службы и между государственными органами колоссально имеет более низкий уровень, что абсолютно не может мотивировать их к результативной служебной деятельности, не улучшает противодействие коррупционным связям.

Рис. 7.3. Методы для усовершенствования механизма социальной защиты

В современном мире труд государственных служащих не переоценим, потому что их значимость в системе и рамках государства огромна, поэтому государственные гарантии должны мотивировать граждан работать усерднее, и выбирать государственную службу в качестве места работы.

Исторический опыт социальной защиты государственных и муниципальных служащих в России

Во времена Киевской Руси государственная власть сумела в общественных институтах нормализовать общественные действия, используя западное право, письменно оформленное лишь в эпоху Ярослава Мудрого. Власть была способна интегрировать в общество свежие ценности культуры и общественные цели, воссоздать механизм внедрения сменившихся целей. Власть в Древней Руси по характеру с рядом инноваций, так как начиная с пятнадцатого века нормативно оформляется отличная от остальных категория подданных, имеющих название "служилые люди". Служилые люди –в России XIV–XVIII веков общее название лиц, обязанных нести военную или административную службу в пользу государства. Это категория лиц, состоящих на службе государю, большую выгоду от неё получали знатные сословия: бояре, дворяне, которые получали доходные места, где буквально

сколачивали целые состояния, кроме того, за службу получали большие привилегии, ресурсы, освобождение от налогов. Попасть в число служивых стремились многие люди. Например, нормы о государственных служащих содержатся в главе 7 Соборного Уложения (1649 года). "О службе всяких ратных людей Московского государства". В 1556 г. было принято "Уложение о службе", регулирующее труд служилых людей (см. рис. 7.4).

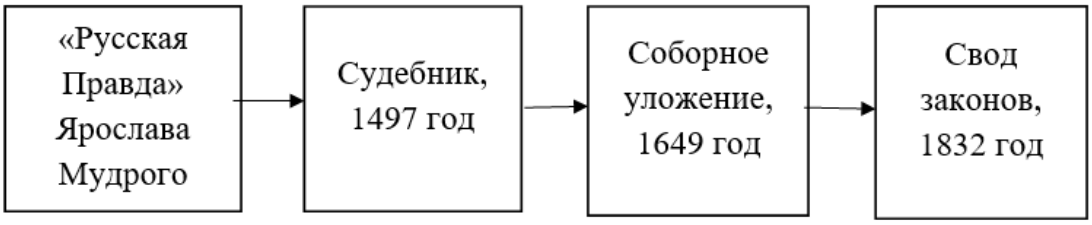


Рис. 7.4. Ретроспективная последовательность законов, вносивших существенный вклад в положение государственных служащих

Мало-помалу государственная служба улучшалась, вызвано это было усложнением "внутренних" и "внешних" функций, осуществляемых государственной властью. Внесшим наибольший вклад в реформирование укладов государства и общественных норм, следовательно, известнейшим реформатором, основоположником абсолютного иного подхода к регулированию труда государственных служащих в России был Петр Великий. Правовое регулирование было необходимо. Таким образом, правовое закрепление чиновничества, как группы населения с особенным законным положением, изложено на бумаге при Петре I в первой четверти XVIII в. Одним из внушительных достижений Петра I в создании новых законов, иначе как законотворчестве, является написание и создание такого свода законов, как «Генеральный регламент» 28 февраля 1720 года, так же Указа от 17 марта 1714 г. "О фискалах и о их должностях", "Табеля о рангах всех чинов воинских, статских и придворных", помимо всех остальных, написанных и утвержденных им нормативных актов. С восемнадцатого по девятнадцатый века принято множество НПА, созданных с целью регулирования труда служивого сословия: Указ Павла, сына Петра III, от 28.04.1798 г. "О правилах

производства пенсиона служащим и не служащим военным и гражданским чиновникам", Указ от 8.09.1802 г. "Об учреждении министерств" и другие (см. рис. 7.5)

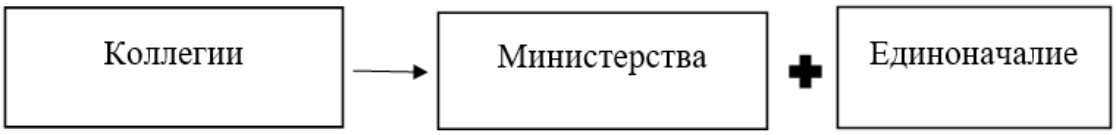


Рис. 7.5. Принцип реформы Александра I

Последующее формирование законов о государственной службе заработало в Положении, ратифицированным Николаем Первым, от 14. 1834 г. "О порядке производства и чины по гражданской службе". Предоставленным утверждением устанавливалась новая структура стимулирований за "усердие и похвальное отправление служащих" и "особые труды и достоинства чиновника".

Административная реформа Петра I значила грядущее увеличение численности русской бюрократии, приобретающая наиболее весомую значимость среди людей. При этом за основу государственной службы взят принцип личной выслуги, реализованный в Табели о рангах 1722 года, открывающий путь по карьерной лестнице для более способных, старательных и предприимчивых. Лица, достигающие чина восьмого класса, начинали обладать возможностью перейти в наследственное дворянство. В целом Табель о рангах ввел 14 классов военных, статских и придворных чинов, обладатели которых могли получать награда и всецело были переданы, как в кормлении, на содержание государством. Основным законом в сфере права о государственной службе в Российской империи был подписанный в 1832 г. Устав "О службе по определению от Правительства". Этот нормативно-правовой акт включал в себя все прописанные вопросы, которые сейчас необходимо вводить в институт госслужбы. Нормативные акты, устанавливающие часть важнейших запросов к кандидату для должности государственной службы, в российском законодательстве имели выражение во время правления Петра Первого, в дальнейшем, по мере развития общественной и государственной истории формирования российского государства и законности они улучшались, таким образом на государственную службу могли приступать специализированные люди, получившие образование. По Уставу "О службе по определению

от Правительства" для поступления на госслужбу кандидат обязан был соответствовать части особых запросов подданства: например, физического развития, возраста, пола, состояния или происхождения, но и просветительского ценза. Отбор на административные должности соединялся с получением назначенного возраста кандидата, не моложе шестнадцати лет. Также отсутствовали ограничения в устройстве на государственную службу, подкрепленные особой национальностью либо вероисповеданием. Важнейшее квалификационное условие - уровень образования. Собственно, из-за этого в законодательстве Российской империи выслеживается укрепление градации чиновников по уровню их образования, им же обуславливалось наличие продвижения чиновника по карьерной лестнице. Поведению госслужащего и его взгляду на службу в Российской империи отводилось специальное, более значимое внимание. Таким образом, бесчестное отношение к должностным обязанностям, выход за рамки моральных норм, норм поведения являлись веским основанием к увольнению по инициативе начальства, наравне с преступлением по службе и несоответствием должности, которую занимал госслужащий.

История государственной службы имеет огромное значение в рамках одного государства, так как именно госслужащие меняют устройство внутри страны, её политическую систему и иные процессы регулирования жизни целой нации.

Государственные гарантии на государственной службе для служащих в зарубежных странах

Исследование законодательства Российской Федерации, стабилизирующего законный институт государственных гарантий гражданских служащих, дает возможность выделить большую степень формирования, соответствующую интернационально-законным направленностям. Соответствие концепции государственных гарантий гражданских служащих Российской Федерации с государственными гарантиями стран Запада нам предоставляет возможность сделать определенные выводы.

Сначала следует отметить, что, аспект к развитию системы государственных гарантий государственной службы схож, а также проявляется в желании формирования хороших обстоятельств высококласс-

ной работы в должностях государственной службы, очевидно уступающих согласно способностям увеличения вещественного благосостояния по сопоставлению со индивидуальным сектором и различающихся присутствием наиболее развилистой организации должностных ограничений, а также запретов. Основой построения государственной службы в развитых странах является должностная квалификация с четкими стандартами в отношении обязанностей должностных лиц каждого класса и квалификационных требований, предъявляемых к ним. Также, следует вывод о том, что с одинаковым подходом к формированию системы правительство следит за тем, чтобы разные страны использовали инструменты, которые во многом определяются историей предпосылки для развития отношений государственной службы, в том числе другими государствами.

Государственная служба в США начинается с Закона "О гражданской службе" 1883 года. Обязанности государственных служащих в общих чертах зафиксированы в Кодексе этики государственной службы, получившем подтверждение резолюцией конгресса Соединённых Штанов Америки в 1958 году. Не брав в расчёт заработную плату, государственным служащим предоставляются выплаты по системе одобрения или компенсации убытков. Помимо этого, чиновники могут получить неполную либо абсолютную оплату врачебного обслуживания: на социальное страхование из государственных средств. Эти меры значительно усиливают желание устроиться на- государственную службу. Согласно «принципу заслуг», по которому базируется госслужба западных стран, непременным условием устройства на административные должности (помимо приуроченных к категории «политических») подразумевается положительная сдача определенных экзаменов и прохождение дополнительных испытаний. В результате конкурса особенной значимостью обладают итоги аттестации служащих и последующая оценка их начальником чиновников. Периодические аттестации, экзамены и конкурсы являются обязательным элементом карьеры и материального благополучия госслужащего, резидента западной страны.

Система права Америки особенно контролирует вопрос о выплате официальных окладов в согласовании с «системой заслуг», рассматривая потребность обдумывания в границах фонда заработной платы уровень осуществления официальных обязанностей; изменять

размахи должностных окладов на основе оценок высококлассной деятельности государственных служащих.

Согласно Своду законов Соединенных Штатов Америки, социальные гарантии служащим вводят привилегии на неполную или абсолютную оплату врачебного обслуживания и на социальное страхование из государственных средств, спонсируемый каждогодний отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни и в праздники, пенсионное обеспечение. Помимо заработной платы предусмотрены и поощрительные выплаты, составляющие до 40% от размера всеобщей оплаты. конструкция пенсионного обеспечения учитывает преимущество выхода на пенсию для всех действующих чиновников. Выход на пенсию возможен как добровольный (при достижении 62 лет и работы не менее 5 лет в федеральных органах власти) и вынужденным (при набирании 70 и 15 лет трудового стажа). Абсолютное количество пенсионных выплат чиновник зарабатывает при 30-летнем стаже службы в органах государственной власти. В идеологии государственной службы и реализации социальных гарантий США лежат публичность, профессионализм и аполитичность, что во внушительной степени сокращает расходы выборов на высшие управляющие должности, когда у власти в отдельных штатах и стране могут пребывать профессионально слабо подготовленные люди. Рассматривая европейский опыт, можно заметить, что среди части начинаний выделяется подход, делающий акцент на увеличение компетентности служащих. К примеру, в Франции, равно как во основной массе цивилизованных демократических стран, во свойстве вариации социальной гарантии государственным служащим учтена вероятность увеличения квалификации и обучения – равно как значимый компонент должностного роста. Профессиональная подготовка подразумевает скоротечное выделение со государственной службы в кадровый резерв либо обеспечение отпуска. В Испании любой чиновник каждый месяц отчисляет с собственной заработной платы 0,3–0,5 % денег в собственную подготовку, которая представляет в свою очередь интенсивный 3-5дневный курс, отвечающий более важным тенденциям подготовки.

Предоставление финансовых благ агента нанимателя среди иностранных государств выявляется кроме того присутствие осуществлении гарантий по части предоставления квартир. В Российской Федерации учтено подобное гарантийное обеспечение равно как обеспечение

разовой дотации в получение квартирного здания единственный один раз на полный период гражданской службы. В Испании аспект обеспечения служащих квартирами немного другой. Власть обеспечивает предназначающимся поощрительную концепцию залогового кредитования жилища, если доля в кредите формируются от заработной платы (чем меньше доход, тем меньше доля). Можно сделать вывод из всего вышеперечисленного о том, что, груз бюджета государственной службы в Испании из-за этого значительно уменьшается, так как главные затраты в получение жилища несет непосредственно служащий.

В Соединенных Штатах Америки форма оплаты работы сопряжена с гендерным соответствием, расовой принадлежностью, что проявляется, в том, что заработная плата девушек как оказалось меньше, нежели заработная плата мужчин. На данном фоне форма оплаты работы во Российской Федерации наиболее объективна, а также отвечает основным принципам права.

Следовательно, данный разбор позволяет сделать вывод, что в большинстве зарубежных государств, определяя величину заработной платы госслужащих главный акцент производится на размер зафиксированного оклада, который не должен опускаться ниже прожиточного минимума. Подобная четкая зависимость оклада с основными социально-экономическими показателями развития страны разрешает достигнуть устойчивости и производительности службы государственных служащих зарубежных стран.

Опора на заграничный опыт может оказать положительное влияние на изменение структуры государственных гарантий внутри Российской Федерации, анализ причинно-следственной связи, опыта совершенно разных стран во внедрении из различных видов социальных, политических и экономических гарантий и в целом анализа структуры их государственных органов может позволить сделать ряд выводов, которые будут направлены на совершенствование государственных гарантий служащим в Российской Федерации, что непосредственно окажет положительное влияние на функционирование государства в целом.

Сравнительный анализ государственных гарантий в Российской Федерации с западными странами

Стоит отметить, что в каждой из представленных ниже стран понятие государственного служащего разнится, что также может сказаться на предоставление разным категориям лиц государственных гарантий. Также, на основание приведенных данных напрашивается вывод о том, как количество служащих сказывается на уровне развития страны и её внутренних силовых институтов. Наблюдается корреляция, при которой военная оборона страны и сила её армии связана с наибольшим количеством служащих, в число которых входят и военные.

Одним из наиболее важных факторов для оценки гарантий государственным служащим является сравнение экономических показателей: дополнительных компенсаций, выплат и заработной платы служащих. Уровень заработной платы является одним из наиболее важных факторов как в оценке работы служащих, так их мотивации и привлечении к работе в соответствии занимаемой должности.

Структуру денежного обеспечения государственного гражданского служащего выглядит следующим образом: доля оклада ежемесячного содержания пребывает на невысоком уровне (по нынешним данным от 7 процентов по высшей группы должностей федеральной государственной гражданской службы спускаясь к низшей - 37 процентов) при достаточной величине месячных, также включая и другие сопроводительные выплат, констатируемые индивидуально определенному чиновника, исходя из мнения руководителя государственного органа. Наиболее весомая часть этих выплат не имеет абсолютно никакой связи ни с результатами работы госслужащего, ни с уровнем его квалификации и дальнейшей переквалификации.

Западные страны, равно как и Российская Федерация, обладают зависимостью объема оплаты работы от квалификации работника, его преуспевания в служебной деятельности. Присутствие данном Российская Федерация практически усмотрела положения Всеобщей Декларации прав лица и гражданина, гарантировав государственным гражданским служащим одинаковые условия оплаты труда. Неравенство в оплате труда на основании не личных достижений работников, в данном случае служащих, а базирующиеся исходя из неподвластных качеств необходимо искоренять.

В составе государственных гражданских служащих, учитываются лица, замещавшие как государственные должности, так и должности, относящиеся к другому подразделению федеральной государственной службы (сотрудники, обладающие специальными званиями), должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, но и сотрудники по наблюдениям, защите и обслуживанию зданий. Информация структурирована, базируясь на данных, обнародованных Министерством финансов России относительно статистического федерального исследования (см. табл. 7.1).

Таблица 7.1. Сведения о численности и оплате труда сотрудников Министерства Финансов РФ в 2016-2018 гг.

Период	Среднемесячная заработная плата		Численность служащих
	рублей	Темп роста	
С 01.01.2019 по 01.09.2019	105733	114,1	1222
С 01.09.2019 по 01.12.2019	107487	112,4	1216
С 01.01.2020 по 01.04.2020	88178	208,3	1242
1 кв. 2020 года	105928	100,2	1223
янв.-сент. 2020 года	108975	101,4	1214
2020 год, в сумме	140107	107	1228
1 кв. 2021 года	61796	70	1224

Уровень оказания вещественной поддержки большей части госслужащих, если сравнивать с остальными отделами государственной службы и государственными органами находится на колоссально более низком уровне, что не создает должной мотивации к продуктивной работе, не оказывает никакой борьбы против коррупции.

Государственное управление может отличаться, но если брать во внимание парламентские республики, то в исполнительную власть зачастую входят депутаты, премьер-министры, канцлеры. Анализируя рейтинг их средних зарплат, то картина следующая: в большинстве иностранных государств оплата служебной деятельности сотрудников включает в себя размер заработной платы как руководящих должностей, так и более низших, что скажется на сокращении коррупции в рамках страны и на уровне её управления, так как у государственных служащих сократится чувство недооценки их труда и возрастет престиж профессии и должности (см.рис. 7.6).

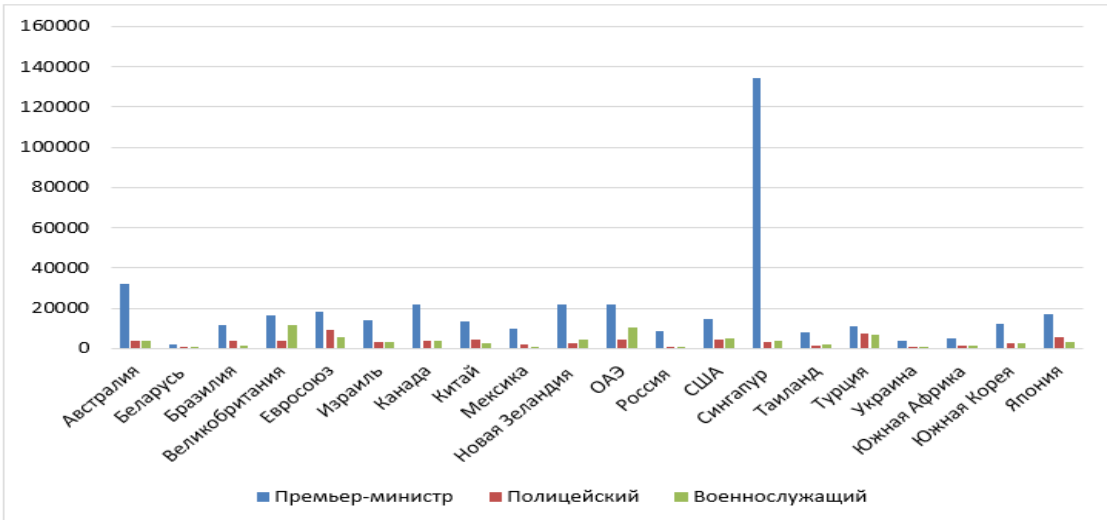


Рис. 7.6. Заработные платы государственных служащих в сравнении

Подобная зависимость неизменной доли оплаты труда и социально-экономических показателей развития страны разрешает добиться устойчивости и действенности в службе служащих иностранных государств. Таким образом, сравнение заработных плат государственных служащих Российской Федерации с зарубежными странами показывает, что система оплаты труда, связанная с личными заслугами и достижениями, связанными с добросовестным, качественным и количественным выполнением собственных обязанностей намного более эффективен. Трансформация, происходящая в рамках системы российской государственной службы, является феноменом, сопровождающим реформирование в таких сферах, как судебная, административная, муниципальная и отдельные иные. Необходим и постоянный рост

окладов и иных выплат, для того, чтобы данный вид деятельности оставался на одном уровне перспективности относительно остальных (см. табл. 7.2).

Таблица 7.2. Ежемесячные надбавки к окладу госслужащих подразделений структуры по защите государственной тайны за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны и за выслугу лет на гражданской службе

Стаж	Размер надбавки (в % к должностному окладу) по защите гос. тайны	Размер надбавки (в % к должностному окладу) за выслугу лет
от 1 до 5 лет	10	10
от 5 до 10 лет	15	15
свыше 10 лет	20	20

Для того, чтобы сделать остальные выводы, относительно государственных гарантий, есть необходимость в рассмотрении и нематериальных форм поддержки, доступных как в России, так и за рубежом для того, чтобы понять, насколько сильно можно сократить разрыв в уровне выплат (см.табл. 7.3).

Таблица 7.3. Сравнение социальных, материальных и обеспечивающих исполнение служебных обязанностей государственных гарантий Российской Федерации с зарубежными странами

Гарантии, обеспечивающие исполнение служебных обязанностей	Гарантии, обеспечивающие материальное обеспечение	Гарантии, имеющие социальный характер
В Российской Федерации		
- возврат издержек по служебными командировками; - возврат издержек, по с	- оплата труда производится в одинаковых условиях, как и показатели оценки производительности итогов	- отдых, согласно установкам средней длительности должностного времени, предоставлением выходных, нерабочих и праздничных дней, оплачиваемых

переезду госслужащего и членов его семьи в иное место при переводе госслужащего в другой орган; - повышение квалификации с сохранением в данное время замещаемой должности и оклада; транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи со службой.	службы при замещении соответствующих должностей гражданской службы; - привилегия госслужащего на необходимое в конкретный период времени и в полном размере передача материального содержания; - выплаты по обязательному страхованию государства в случаях, системе и размерах, определенных согласно нормативно-правовым актам РФ и её субъектов.	основного и дополнительных отпусков каждый год; - мед. страхование госслужащего и членов его семьи, и после выхода чиновника на пенсию за выслугу лет; - обязательное социальная страховка, связанная с заболеваниями или утратой способности к труду в момент осуществления рабочей деятельности или удержание заработной платы в данный период времени нетрудоспособности, включая прохождение обследования в медицинской организации, клинике или больнице, выполняющей соответствующие функции;-
Франция		
- во Франции, как в большинстве развитых демократических государств, в качестве разновидности социальной гарантии государственным служащим предусмотрена возможность	Для развитых западных стран, как и для России, характерна зависимость размера оплаты труда от квалификации служащего и его успехов в служебной деятельности.	- Во Франции вопрос обеспечения жильем государственных служащих решается посредством введения денежной надбавки на содержания жилья. Наниматель фактически дистанцируется от проблемы

повышения квалификации и обучения – как важный элемент должностного роста.		обеспечения служащих собственным жильем, предоставляя надбавку, использующаяся и для оплаты съемного жилья в том числе.
Испания		
- в Испании все государственные служащие каждый месяц тратит из своей заработной платы около пяти десятых процента средств на свое обучение, которое регулярно проводится посредством 3-5-дневных интенсивных курсов по важнейшим направлениям подготовки.	Для развитых западных стран, как и для России, характерна зависимость размера оплаты труда от квалификации служащего и его успехов в служебной деятельности.	- В Испании государством гарантируется госслужащим льготная система ипотечного кредитования жилья, включающая в себя установкой процентов на кредит, ориентированной и базирующейся от величины заработной платы (корреляция оклада и процента).

Сравнивая системы государственных гарантий в зарубежных странах и в России, необходимо подчеркнуть, что источник права, на котором строится вся система предоставления государственных гарантий служащим отличается высокой социальной ориентированностью, подтверждающей стремление нанимателя не только пользоваться плодами труда государственных служащих и традиционно сложившимися корпоративными ценностями государственной службы - преданностью и исполнительностью, но и максимально обеспечить их социальную, правовую и экономическую защищенность, соответствующую уровню демократического государства.

Выявление проблемы прохождения государственной службы

Центральной проблемой прохождения государственной службы является недостаточный интерес со стороны новых кадров и лиц, продолжительный срок занимающих или замещающих определенную должность, вызванный низкой оценкой со стороны общества, недостаточным уровнем заработной платы и не полным исполнением иного рода социальных гарантий. Ограничения, которыми облагается государственный служащий не всегда могут покрыться предоставляемой ему материальной и социальной поддержкой. Государственные гарантии, усиливающие защищенность государственных гражданских служащих, призваны внести большее стимулирующее значение в деятельность служащих в новых социально-экономических условиях (см. рис. 7.7).

Рис. 7.7. Характеры государственных гарантий

Наделение государственного служащего данного рода гарантиями, в первую очередь, компенсирует определенные запреты и ограничения, которые последнему приходится претерпевать в связи с осуществляемой служебной деятельностью, а также, система гарантий определяющим образом воздействует на эффективность выполнения служащим своих обязанностей, в то же время, государственные гарантии позволяют успешным образом реализовывать функции правовой и социальной защиты служащих, что также является немаловажным в связи с публичным характером основной деятельности данной категории граждан. Недостаточно обеспечивается мотивирующий характер предоставляемых гарантий, в частности, большинство государственных гражданских служащих считает, что предоставляемых государственных гарантий и их объема не вполне достаточно для увеличения стремления к эффективному исполнению своих обязанностей, а некоторые гарантии же в настоящий момент не относятся к реально действующим. В настоящее время перечень государственных гарантий яв-

ляется достаточным, однако объем предоставляемых гарантий и их качество должно совершенствоваться. Следовательно, в качестве основной задачи в данной области является не расширение списка гарантий, а реализация уже имеющихся в полном объеме. Одна из самых существенных социальных гарантий - право на получение субсидии для приобретения жилья - предоставляется довольно редко, особенно на уровне субъектов РФ, что связано с проблемой финансирования. С этой же проблемой связаны довольно низкий уровень оплаты труда гражданских служащих в Российской Федерации и ее структура, что, по мнению многих исследователей, требует существенного реформирования. Безусловно, негативную роль в реализации системы гос. гарантий (особенно в сфере обеспечения собственным жильем и оплаты труда) играют проблемы экономического и политического характера, с которыми столкнулась Российская Федерация.

Исследуя механизмы предоставления гарантий со стороны государства гражданским служащим разных уровней ответственности, современные исследователи отмечают, что крайне важным является определение критериев, важных с точки зрения повышения эффективности института государственной гражданской службы.

В настоящее время система оплаты труда, принятая в Российской Федерации, не позволяет обширно использовать прогрессивные схемы кадровой политики относительно гражданских служащих, конкретно оказывающих государственные услуги, и поставить им цель, направленную на высококачественных итогов исполнения деятельности.

В итоге выработавшаяся сейчас картина характеризуется увеличивающимся нехваткой мотивированных для социального благополучия квалифицированных кадров, способных длительно и эффективно исполнять должностные обязанности. Исключительно ощутима недостаток мотивированных только пришедших специалистов, поставившие цель в виде долголетнего прохождения гражданской службы. Отсталость элементов беспристрастной оценки государственных служащих мешает введению налаженности результативных договоров и гонораров по итогам деятельности, в то же время не предоставляет возможность гарантировать продвижение по должностям особенно подготовленных, многообещающих и продуктивных сотрудников, выбирая претендентов на замещение свободных должностей неосновательно ограниченным и субъективным.

Учеными продолжаются дискуссии по вопросам взаимосвязи института государственной службы с институтом гражданского общества, ставятся на повестку дня вопросы дальнейшего реформирования российской государственной службы. Стоит признать, что было бы более правильным признание в качестве конечных целей, которые поставлены перед деятельностью, связанной с реформированием, – это формирование модели коррекции содержания административного правового регулирования, складывание которой будет неизбежно сопровождать корректировки и преобразования в рамках административной сферы

Для укрепления правовых основ отечественного правового государства одно лишь желание улучшить показатели работы государственного аппарата при помощи хаотичного принятия любых законов, очевидно, является недостаточным. Требуется, чтобы в стране были приняты научно-обоснованные и практически применимые актуальные нормы, которыми бы осуществлялось правовое регулирование.

Модель усовершенствованной системы государственных гарантий на государственной службе

В наше время сохраняется направленность существенного снижения статуса государственных гражданских служащих, вызванная нарастающим отставанием объема их денежного содержания с степени оплаты работы определенных согласно квалификации сотрудников внебюджетного раздела экономики. Это порождает убывание высококвалифицированных экспертов, и таким образом, снижение работы госаппарата.

Для повышения престижности государственной гражданской службы, для увеличения авторитетности госслужащих надлежит повысить уровень их заработной платы, уделив особое внимание большему усилению разницы в величине оплаты исходя от степени замещаемых государственных должностей, потому что выполнение должностных обязанностей, то есть функций различных организаций, контролируемых государством, требует от гражданских служащих различной компетентности в профессиональной деятельности, ответственности, таким образом, как следствие, и оплаты.

Улучшение налаженности государственных гарантий гражданских служащих подразумевает следующие направления деятельности:

— гарантия государством возможности поступления на государственную службу;

— гарантия государства возможности успешного прохождения государственной службы

— гарантии, связанные с восполнением как минимум базовых потребностей служащих и их интересов;

— побуждение действенного исполнения должностных вопросов и утверждение служащих на государственной гражданской службе.

Таким образом, с этим появляется наиважнейшая проблема, а с тем и задача повышения авторитетности государственных служащих, работа с мнением в обществе, об отсутствии привилегированности социального слоя людей, входящих в ряды государственной гражданской службы, необходимо уделить внимание и личностно-профессиональному развитию госслужащих, цель которого, в первую очередь, состоит в развитии их навыком, личных способностей и профессиональных качеств, используемых в работе. (см. рис. 7.8).

Рис. 7.8. Проблемы на государственной гражданской службе и пути их решения

В реальности это первоначально связано с создание нужных условий для осуществления средней деятельности, установление мер к разрешению проблем и препятствий в исполнении должностной деятельности. Сторона системы гарантий, связанная в первую очередь содержанием государственных служащих, обусловливается надлежащими направлениями, стратегиями (см. рис. 7. 9).

Рис. 7.9. Стратегическая модель совершенствования гарантий на государственной службе

Мероприятия, совершенствованию прохождению службы государственных гражданских служащих

Высокой значимостью обладает факт того, что большинство нормативных актов, которые должны быть включены в Федеральный закон «О государственной гражданской службе…», всё ещё не приняты и неизвестно, когда буду, что причиняет вред государственным граж-

данским служащим, престижность самой государственной гражданской службы и отношения к ней сторонних людей, то есть граждан страны.

Также, до сих пор не изобретены предустановленные законом, нормативно-правовые акты предоставления надлежащих государственных гарантий:

– медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет – п. 5 ч. 1 ст. 52 ФЗ «О государственной гражданской службе…» (из-за недостающего нормативного законного регулирования и финансирования не все государственные служащие включены системой врачебного сопровождения, а лишь единичные высокопоставленные госслужащие и их семьи);

– непременное государственное социальное страхование в случае заболевания или утраты трудоспособности в момент прохождения службы или сохранение материальной поддержки в момент временной нетрудоспособности и время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения предусмотрено п. 6 ч. 1 ст. 52 ФЗ «О государственной гражданской службе…» – отсутствует порядок выбора между видами социальной защиты и не обеспечены необходимые для этого нормативно-правовые акты и обеспечение необходимой материальной поддержкой;

– государственная пенсионная поддержка – п. 11 ч. 1 ст. 52 ФЗ «О государственной гражданской службе…» подразумевает под собой принятие нового ФЗ, поднимающего вопрос о регулировании пенсионных выплат отдельным индивидам, которые являются гражданами России, проходившие государственную службу, и их семей (существует лишь не обновлённое законодательство).

Неупорядоченность связей на государственной гражданской службе приводит к нарушениям права контрагентом в отношении государственного гражданского служащего.

Сторона защиты гражданских госслужащих, связанная с социально-правовыми аспектами прохождения службы, обеспечении исполнения как нормативно-правовых актов на уровне государства, так и социальной гарантированности благополучия чиновников, наряду с вещественным обеспечением обязана включать психологию, самоуважение и признание как общественностью, так и коллегами, начальством.

Сейчас же существует проблема, которая заключается в потребности обновления законного регулирования института государственных гарантий гражданских служащих в вопросе отдельно-взятого нормативно-правового акта всей страны порядком принятия конкретного Федерального закона «О государственных гарантиях гражданских служащих Российской Федерации», контролирующий систему государственных гарантий гражданских служащих и определяющий четкую систему их существования и реализации, их предоставления и выделения материальной базы, органы, исполняющие функцию управления за соблюдением законодательства Российской Федерации о государственных гарантиях гражданских служащих, но и учредить ответственность, навлекающая нарушителей за выход из принятых норм в законодательстве Российской Федерации в данной сфере. (см. рис. 7.10).

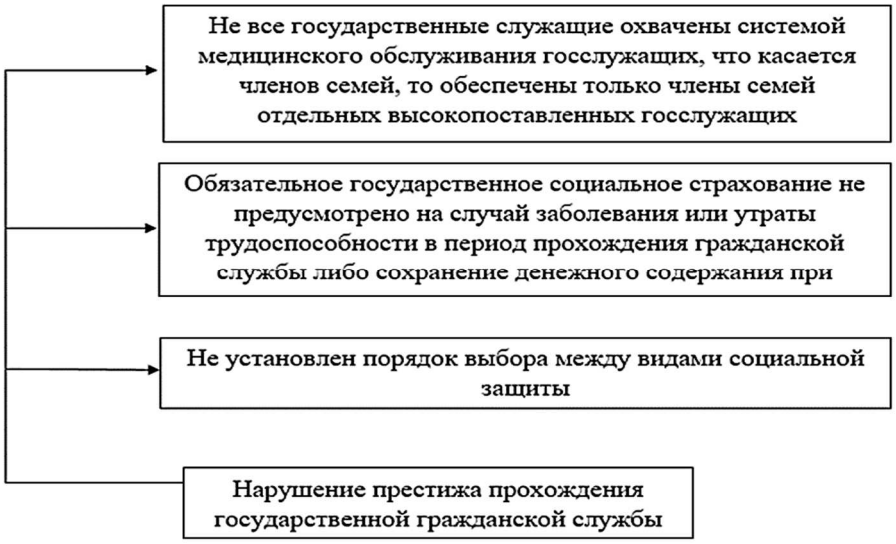


Рис. 7.10. Основные неточности правовой базы

Создание ключевых течений формирования и "выковывания" налаженности структуры государственных гарантий гражданских служащих обязано производиться благодаря итогам разбора главных изменений порядка социального обеспечения на различных стадиях вырабатывания и формирования рынка, подобного рыночной экономике, включающей в себя массу отношений и взаимодействия в России, а также внесения корректировок и наибольшей точности главной части состава социальных гарантий и социальных норм, включающих в себя и правовое обеспечение в том числе.

Иные страны поддерживают институт гражданских служащих, основываясь на налаженности государственных служб и органов, которые непосредственно осуществляют гарантии госслужащим. Часть из которых, соответствуя закону, применяются и в России согласно ее географическими, геополитическими, социально-экономическим спецификам и особенностями её национальностей и менталитета. Поэтому детальная проработка выявленных проблем, возникающих у чиновников при прохождении службы необходима для внесения изменений как в законодательство, так и в целом к подходу оценивания государственной службы в стране. Направления совершенствования государственной гражданской службы представлены на рисунке (см. рис.7.11).

Рис. 7.11. Пути совершенствования государственной гражданской службы

Рассматривая профессионально-трудовые связи большую значимость заслуживают такие направления деятельности: необходимо взять под контроль моменты, в которых существуют недоработки, связанные с неполноценностью и отсутствием полного управления во всех её звеньях. Необходимо оптимизировать, начать стимулировать органы, отвечающие за предоставление социальных и иного рода гарантий чиновникам, помимо остального ряда реформирования сложившейся системы.

Ключевые тенденции развития налаженности гарантий и компенсаций и социального развития главных системных образующих охраны

государственных гражданских служащих, как медицинское и социальное страхование, пенсионное обеспечение, денежное содержание, повышение квалификации, научный, оздоровительный, жилищный, коммуникационный установки, соответственно обязаны базироваться на обдумывании и создании объединяющего и многофункционального направления. Эти направления ориентированы для получения достаточной продуктивности через соблюдения определенных правил, исполнения списка операций и последовательности исполнения порядка необходимых мер в организационной, научной, маркетинговой, социально-экономической, денежной направленности.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют этапы функционирования государственных гарантий?
2. Какой из важнейшие законов, включающих положение государственных служащих, был принят в 1832 году?
3. Что является центральной проблемой прохождения государственной службы?

Список используемой литературы

1. Правовое регулирование государственной службы в таможенных органах монография Гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Российская таможенная акад." Москва 2012 А. В. Зубач, Я. В. Мирошниченко -342с.
2. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе (Е. Зотова, "Кадровик. Трудовое право для кадровика", N 4, апрель 2007 г.), Воронеж, -139с.
3. Современные кадровые технологии в органах власти: монография (под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина). - "Юстицинформ", Москва, 2015 г-314с.

Тема 8. СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И ЕГО ОТЛИЧИЯ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Служебный контракт на государственной службе. Основные характеристики

В статье 79-ФЗ регламентируется правоотношение, при принятии лица на гражданскую службу.

Лица, нанятые госорганами, признаются государственными гражданскими служащими. Именно эти субъекты являются работниками, которые пользуются защитой прав от разных видов посягательств.

В части 7 статьи 11 ТК, установлено, что на государственных служащих и муниципальных служащих нормы трудового права действуют с особенностями, которые закреплены специальными федеральными законами и другими документами (правовыми), регулирующими гражданскую службу.

В статье 12 ФЗ № 58 закрепляется термин «контракт». По контракту сказано, что на службу могут поступать граждане, которые владеют языком РФ и лица, достигшие возраста, закреплённого в законодательстве.

В 23 статье ФЗ № 79 раскрывается определение, служебный контракт – это соглашение, заключаемое между гражданином, желающим поступить на госслужбу, и представителем нанимателя.

В соответствии с положением в 2 части 1 статьи Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" 79-ФЗ, в качестве представителя нанимателя вступает начальник госструктуры, то сеть гражданин, который замещает госдолжность или представитель руководителя.

Согласно пункту 3 статьи 10 Федерального закона № 58 в роли нанимателя федерального госслужащего выступает нужный субъект РФ.

Участником соглашения является лишь госорган, так как представителя нанимателя признавать нельзя.

В 24 статье ФЗ №79 говорится о содержании служебного контракта.

Имеется перечень материалов, которые необходимо указать в служебном контракте: Ф.И.О. гражданина, поступающего на службу, также наименование госоргана (Ф.И.О. представителя работодателя).

В соглашении также должны закрепляться следующие условия, они представлены на рисунке (см.рис. 8.1).

Рис. 8.1. Условия в соглашение служебного контракта

Служебный контракт – это документ, который вступил в качестве основания для возникновения правоотношений, между гражданином и госорганом. Следовательно, обязанности и права сторон должны быть в обязательном порядке прописаны в соглашении.

Представитель нанимателя должен обеспечить работнику необходимые условиями для исполнения обязанностей по замещаемой должности в соответствии с ФЗ № 79.

Госорган, в штат которого поступает лицо, обязан своевременно и полностью выплачивать вознаграждение в соответствии с указом Президента №159 от10.02.2012г, предоставлять служащему государственные гарантии.

Гражданин должен исполнять свои обязанности на основании регламента.

В соглашение определяется ответственность сторон за ненадлежащее выполнение обязательств.

Соглашение оформляется в письменном виде в двух экземплярах и подписывается участниками.

Один экземпляр остаётся у представителя нанимателя и хранится в личном деле гражданина, а другой экземпляр прилагается госслужащему.

Закон допускает в служебном контракте особых условий, они представлены (см.рис.8.2).

Рис. 8.2. Особые условия в служебном контракте

Изменение существенных условий служебного контракта производится исключительно по соглашению сторон. В договоре могут закрепляться и иные пункты, содержание которых не противоречит действующему законодательству.

В законодательстве существует два вида служебных контрактов:

- на неопределённый срок
- срочный.

В первом, в содержании соглашения указываются причины, по которым оформляется договор, и указывается срок действия служебного контракта.

Срочный контракт – соглашение заключается на период от года до пяти лет, если промежуток времени не установлен Федеральным Законом. Срочный контракт оформляется, если правоотношения, касающиеся госслужбы, не могут длиться неопределённое время с учётом категории должности и условий работы.

ФЗ № 79 устанавливает, что для ряда должностей категории "советники" ("помощники") и "руководители" служебный контракт оформляется на конкретный срок.

Срочный контракт оформляется при исполнении обязанностей по должностям:

Лицом после завершения обучения, заключившим с учреждением договор, одним условием которого является обязательство в впоследствии пройти госслужбу.

В диппредставительствах и консульствах РФ, прочих госорганов, расположенных за рубежом.

В госструктуре, которая сформирована на определённый период, либо для реализации конкретных задач.

Временного характера, по которым предусмотрен особый порядок выплаты вознаграждения в части 14 статье 50 ФЗ №79.

С госслужащим, замещающим должность в соответствии с соглашением, оформленным на неопределенное время, и достигшим 60 лет, это соглашение перезаключается на срок от года до 5 лет.

Законодательство не допускает пребывания на госслужбе лиц в возрасте 65 лет. По достижении 60 лет либо максимального возраста нахождения на должности, при истечении срока служебного контракта по решению представителя работодателя и с согласия гражданина с ним на определенный период заключается трудовой договор на замещение должности, не относящейся к госслужбе. При этом во внимание принимается квалификация лица, результаты его профессиональной деятельности, состояние здоровья и прочие существенные обстоятельства.

Для служащего главный документ - служебный контракт, который регламентирует его профессиональную деятельность.

Именно это соглашение закрепляет в себе: особенности прохождения службы; обязанности и права участников служебных правоотношений; условия работы.

Функции для государственного служащего находятся в регламенте.

Правила оформления контракта закреплены в №79 ФЗ. Их ненадлежащее выполнение или нарушение, может повлечь признание документа недействительным.

Особенности и порядок составления трудового договора

Трудовое право основывается на законодательных нормативно-правовых актах, основные считаются: Трудовой кодекс и Конституция РФ.

В 16 статье Трудового кодекса РФ, в трудовых отношениях главное место занимает трудовой договор, так как именно его создание является единственным основанием, согласно данной статье, для возникновения трудовых отношений. В свою очередь трудовые отношения регламентированы статьей 37 Конституции РФ, которая определяет понятие труда и дает основные постулаты для участия в трудовой деятельности на территории РФ.

Следует указать, что есть трудовые отношения, а их характеристика и способы возникновения даны в статье 16 Трудового кодекса РФ: «Возникают в результате выборов на должность; судебного решения о заключении трудового договора; назначения на должность или утверждение в должности и так далее».

Трудовой договор является обязательно составной частью регулирования и возникновения трудовых отношений.

Следовательно, значимым институтом в области трудового права является трудовой договор, а его определение регламентируется статьёй 56 Трудового кодекса- это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, которое устанавливает определённые правила для обеих сторон и существует в рамках действующего законодательства РФ.

Понятия трудового договора рассматривается в 3-х аспектах, и представлено на рисунке (см.рис. 8.3).

Рис. 8.3. Ключевые понятия трудового договора

Перед заключением трудового контракта с работником, проводится несколько этапов собеседования и тестирования. Обычно все начинается с получения от работника резюме по электронной почте, через специальные порталы в интернете, либо от секретаря. Далее его приглашают на собеседование с кадровой службой, непосредственным начальником, либо комиссией из заинтересованных лиц компании. Проводится тестирование знаний, умений и психологических качеств потенциального работника на соответствие вакантной должности.

Также могут проверять посредством службы безопасности на негативные отзывы с предыдущих мест работы, наличие судимостей и условного срока.

Если соискатель прошел все эти этапы и готов выйти на работу, необходимо оформить трудовой договор.

Для этого со стороны служащего предоставляется определенный набор документов:

— паспорт;

— ИНН;
— СНИЛС;
— трудовая книжка;
— дипломы, аттестаты, сертификаты и прочие документы, подтверждающие полученное образование;
— военный билет (для военнообязанных);
— санитарная книжка (если планируемая трудовая деятельность находится в сфере, требующей ее наличия).
— характеристику с предыдущего места работы (может запросить работодатель в зависимости от специфики деятельности организации).

Для трудоустройства эти документы не являются обязательными, но могут давать их владельцу преимущества перед другими соискателями.

Выделяют срочный трудовой контракт и бессрочный договор. Трудовой контракт оформляется обычно сроком от года до пяти лет. В некоторых случаях организация может оформить договор и на более короткий промежуток времени, если работа, для которой берется сотрудник, по срокам выполнения рассчитана на срок от месяца.

Также оформляют срочный трудовой контракт на период стажировки или испытательного срока. После истечения указанного срока работы, контракт пролонгируется. Если трудовые отношения все-таки необходимо закончить с истечением контракта, необходимо уведомить о своем решении вторую сторону договорных отношений не позже, чем за 2 недели до наступления предполагаемой даты.

Правила приема на государственную (муниципальную) службу

Система управления персоналом учреждения представляет собой совокупность взаимодействующих элементов, объединенных общими целями и характером деятельности, при этом каждый из элементов системы выполняет свои функции.

Таким образом, сущность управления персоналом раскрывается через функции управления персоналом.

К функциям управления персонала относятся:
— Мотивация
— Контроль
— Планирование

— Организация
— координация работы персонала

Особое внимание в системе управления персонала стоит отметить мотивации, ведь от её эффективности зависит будущее учреждения, что непосредственно оказывает на эффективность работы персонала.

Современные же условия, в которых функционируют учреждения, требуют нового поиска мотивации, которые способны обеспечивать достижение целей учреждения и своевременно реагировать на изменение во внешней среде

Но также обеспечивать предприятию прочную позицию на рынке в долгосрочной перспективе.

К факторам следует отнести внешние и внутренние, состояние которых нужно отслеживать и учитывать при реализации процесса стратегического управления персоналом.

Общая структура системы управления персоналом являются организация труда, мотивация труда и стимулирование (см.рис. 8.4).

Рис. 8.4. Компоненты системы управления персоналом

Современный этап развития экономики страны обладают большим вниманием и активизацией исследований по разработке новых подходов к мотивации труда.

Факторы, которые оказывают влияние на мотивацию труда (см.рис. 8.5).

Рис. 8.5. Факторы, оказывающие влияние на мотивацию труда

Основные пути улучшения мотивации труда:

- Проектирование системы окладов\тарифной сетки
- Оценка текущего состояния и определения целевой системы мотивации
- Проектирование системы премиального вознаграждения сотрудников
- Проектирование системы косвенного материального и нематериального стимулирования.

Необходимо и важно применять комплекс мер экономического и организационного характера, обеспечивающих благоприятные условия деятельности учреждения, которые формируют результативную систему мотивации для улучшения состояния ресурсов человека, способствующих как формированию организационно-экономических механизмов управления мотивацией персонала, так и удовлетворению потребностей работников в процессе их трудовой деятельности.

Элементы организационно-экономических механизмов управления мотивацией персонала:

— объекты и субъекты;

— внедрение и использование этапов управления системой мотивации.

У работников должна быть мотивация:

— гарантированное рабочее место, и его сохранения;
— возможность профессионального роста;
— удовлетворенность вознаграждением;
— наличие системы поощрений.

Для адекватного реагирования на изменение состояния мотивации труда в учреждении необходимо применять систему показателей комплексной оценки эффективности мотивационного механизма.

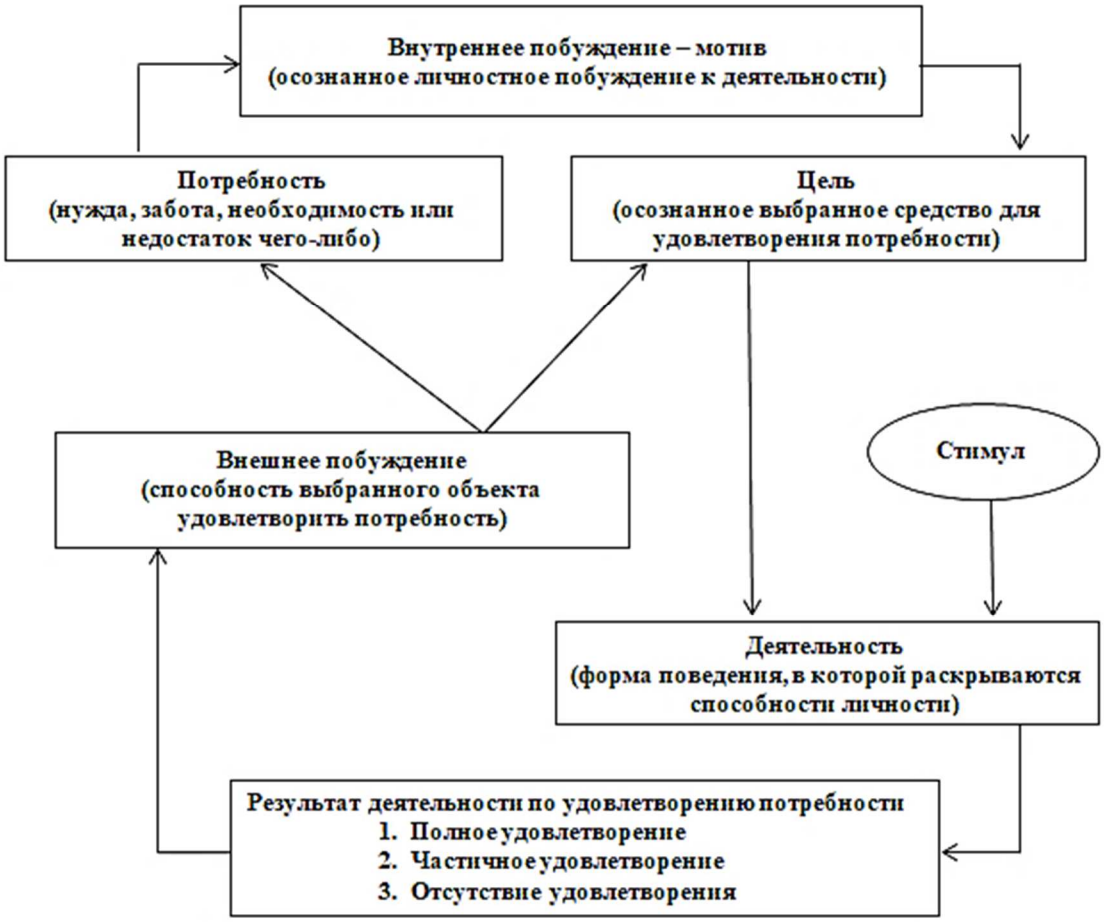


Рис. 8.6. Зависимость мотивации и потребностей персонала

Сравнительная характеристика служебного контракта и трудового договора

Существенной составляющей этапа модернизации местного самоуправления является муниципальная служба. На сегодняшний день, в условиях формирования законодательной базы, посвященной регла-

ментации этого вопроса, ведется активный процесс создания и применения новых подходов и технологий к различным аспектам, что обуславливает повышенный интерес к институту муниципальной службы как предмету научных исследований.

В этом ракурсе обостряется необходимость повышения эффективности функционирования муниципальной службы за счет оптимизации нормативно-правовой базы на федеративном и региональном уровне, устранения пробелов законодательства.

Кадровый потенциал во внутренней среде по принципу формирования отличается от вышеизложенного сценария. Кадрами местного самоуправления являются трудовые ресурсы с необходимыми профессиональными навыками и способностями, которые позволяют достичь цели конкретного властного органа, при наличии определенных внутренних ресурсов для участия в более высоком статусе в функционировании этой же структуры.

Кадровый потенциал по своей сути является источником определенного кадрового резерва, сформированным по конкретным критериям из числа перспективных сотрудников с необходимыми личностными, профессиональными качествами, переподготовкой, которые необходимы для замещения определенной должности.

С ракурса методологии оценки кадрового потенциала муниципальной службы, самой эффективной представляется оценка по параметрам, которые отражают профессиональную успешность сотрудника.

Речь идет о таких параметрах, как оценка оптимизации условий трудовой деятельности, подготовки резерва для выдвижения на руководящую должность, повышения квалификационного уровня сотрудников, планирования и сопровождения функционирования сотрудников, отбора и расстановки персонала, действующая система льгот и многие другие.

Положительный аспект программного управления кадровым потенциалом проявляется в развитии персонала, повышения результативности проводимых мероприятий в части улучшения квалификационного уровня.

Для кадрового развития важно абсолютное соответствие существующим реалиям и умение решать конкретные проблемы, актуальные для современного социума. Этот ракурс расценивается как одна из ключевых стратегических задач экономического развития России.

На сегодняшний день практика и управленческая наука не имеет достаточно обоснованных и выбранных критериев комплексной оценки кадровой политики, норм кадровой политики и надлежащих кадровых оценок.

Понятие и определение труда муниципальных служащих на сегодняшний день является трудноразрешимой и проблемной задачей.

Сложность параметра обусловлена спецификой труда, количественными инструментами оценки, несовершенными качествами и отсутствие единого подхода к дефиниции эффективности.

Многие представители руководящего состава муниципального управления считают мотивирующим идеалы служения обществу в лице местного населения, а также возможность применить свои навыки и опыт в другой деятельности, в том числе занятии бизнесом.

Молодые управленцы более прагматичны и проявляют прагматичные взгляды и эгоистическую позицию. Целью своей деятельности на муниципальной службе они видят приобретение необходимого профессионального опыта для дальнейшего карьерного роста, дальнейшего развития. Если говорить о гендерном составе кадров муниципальной службы, то явно вырисовывается перекос в стороны женщин – служащих, что можно объяснить возможностью получения невысокого, но стабильного дохода.

Потребность муниципальной службы в профессиональных кадрах должна удовлетворяться на основе продуманной системы действий со стороны государственного управления (см.рис. 8.7).

Различие в социальных гарантиях на муниципальной службе и в секторе частного бизнеса несомненно существует. Оно определяется наличием разницы в характере деятельности и целях государственных и бизнес-структур. На первом месте здесь, конечно, стоит вопрос финансового обеспечения той и другой сторон, а также разница в характере и направленности государственных услуг и услуг коммерческого характера.

В случае муниципальной службы социальные гарантии даются и обеспечиваются, однако они ориентированы скорее на социальную

поддержку в связи с низкой заработной платой, чем с поддержкой стимулирующего характера.

Рис. 8.7. Характеристика трудового и служебного контракта

Как правило набор достаточно стандартен, и на наш взгляд, вполне реалистичен. Он включает в себя возможность прохождения служащим санаторно-курортного лечения, обеспечение жильем, льготные условия по получению дошкольного образования, льготные условия по платежам ЖКХ и т.п.

В секторе коммерческого управления социальный пакет служит не для поддержки, а для стимулирования эффективности работника и повышения производительности его труда.

Частный бизнес может себе позволить оплатить технические средства для лучшей эффективности работника, создать оптимальные условия для выполнения должностных обязанностей. Много предложений из этого социального пакета связано с обеспечением хорошего состояния здоровья работника, так как это непосредственно влияющий на производительность труда фактор.

Основные недостатки системы документооборота при принятии на должность в различных отраслях народного хозяйства

Ситуация с социальными гарантиями на муниципальной службе осложняется еще тем, что финансовые возможности различных регионов и муниципалитетов определяются особенностями развития территории и потому они разнятся по стране в целом.

В связи с этим обстоятельством необходима единая система выработки содержания социального пакета, не имеющая разночтений, стандарты должны быть одинаковыми независимо от уровня развития данного муниципального образования с тем, чтобы муниципальная служба стала привлекательной для специалистов высокого класса повсеместно.

Для того, чтобы комплектация ведущих отделов муниципальной службы соответствовала определенному уровню необходимо выстаивать обоснованную и планомерную кадровую политику муниципалитета с учетом общегосударственной кадровой политики, и концепции стратегического развития государства.

Значимо также и то обстоятельство, что каждый служащий представляет собой определенную ценность для органов местного самоуправления. Большинство из них вполне заменимы на более или менее длительное время. Но выпадение одной структурной единицы может повлечь за собой разрушение уже сложившихся в рабочем коллективе связей и взаимозависимостей, совокупного профессионального опыта.

Есть также категория сложно-заменимых сотрудников, по крайней мере на определенный промежуток времени. Это обусловлено типом деятельности служащего в связи с наличием у него необходимых профессионально значимых качеств и опыта, необходимых именно в данный момент деятельности организации. Кроме того, они являются живыми носителями «ключей» информационной системы, организационно-институциональной культуры.

Исходя из анализа существующих проблем обеспеченности кадрами в органах местного самоуправления, можно судить о важности продуманной кадровой политики со стороны муниципалитетов, основанной на разработке стратегии и прогнозирования перспектив развития муниципального образования.

Таблица 8.1. Отличительные особенности служебного контракта от трудового договора

Отличия	Трудовой договор	Служебный контракт
Предмет регулирования	Трудовая деятельность	Государственная служба
Стороны	Работник и работодатель	Наниматель и госслужащий
Вид деятельности	Трудовая деятельность	Государственная служба
Законодательство	Трудовое законодательство: трудовой кодекс и другое.	Законодательство о прохождении государственной службы
Срок	Неопределенный срок и срок от 1 года до 5 лет	Неопределенный срок и срок от 1 года до 5 лет.
Государственные социальные гарантии	Зафиксированы в трудовом законодательстве	Зафиксированы законодательством о государственной службе
Документы предоставляемые при заключении	–паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; –трудовую книжку, исключение, когда трудовой договор заключён впервые; –страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; –документы воинского учета – для военнообязанных и	–паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; –трудовую книжку, исключением являются случаи, когда трудовой договор будет заключен впервые; –страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; –документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву;

	лиц, подлежащих призыву на военную службу; –документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки	–документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Дополнительно: –личное заявление; –справку из органов государственной налоговой службы о представлении сведений об имущественном положении; –медицинское заключение о состоянии здоровья
Возникновение отношений	Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений	Служебные правоотношения возникают при наличии двух конкретный юридических фактов: административный акт и служебный контракт
Возраст	Трудовой договор заключается с лицами, которые достигли шестнадцатилетнего возраста. Исключительные случаи прописаны в ТК РФ	На гражданской службе могут прибывать лица до 65 лет. По истечению данного возраста, служебный контракт с госслужащими может быть продлен по согласию сторон
Условия	Обе стороны участвует в утверждении условий трудового договора	Законодательством утверждена большая часть условий служебного контракта. Небольшую часть может определить наниматель

Изменение условий	Изменение условий трудового договора может происходить по решению одной из сторон, ввиду состояния здоровья сотрудника или из-за изменения условий труда	Изменение условий служебного контракта происходит или по соглашению сторон или по решению нанимателя
Прекращение договора/контракта	1. Расторжение трудового договора по инициативе работника; 2. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:	1. Контракт прекращается и сотрудник органов внутренних дел может быть уволен; 2. Контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел; 3. Контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел увольнению со службы в органах внутренних дел

В современных российских условиях территориальное планирование становится важным инструментом практического управления всеми экономическими интересами органов, организаций государственной и региональной власти. Планирование позволяет разрабатывать разные механизмы реагирования и процессной адаптации к различной внешней и внутренней среде хозяйствования, также активно оказывает содействие снижение возрастающей её неопределенности и активно создаёт основу для последовательной политики, направленной на решение актуальных проблем, так и вопросов различных долгосрочного деятельного развития.

Выделяют такие отличия контракта от трудового договора:

Сроки. На неопределённый срок заключается трудовой договор. Срочные договора допускаются только для конкретных видов работ. Работник в свою очередь вправе уволиться в любое время по собственному желанию, но предупредив заранее об этом работодателя за 2 недели. Зачастую контракт заключается на определённый срок, а именно от 1 года до 5, и до наступления даты окончания соглашения работник обязан выполнить трудовую функцию. По завершению действия контракта, стороны могут продлить его срок или заключить новый.

Условия расторжения соглашения. Кроме сроков прекращения трудовых правоотношений, контракт определяет основания для увольнения по инициативе одной стороны. Работодатель может уволить сотрудника только по условиям, которые прописаны в контракте. При заключении работником трудового договора, его могут уволить только по нормам Трудового кодекса, в то время как сотрудник вправе уволиться в любой момент не называя причины.

Порядок возмещения ущерба. За невыполнение обязанностей по контракту стороны вправе определить объём компенсации. Сумма компенсационных выплат по трудовому договору определяется статьей в Трудовом кодексе.

Материальная ответственность. Стороны вправе установить сумму материальной ответственности за вред, если работник причинит вред имуществу работодателя. По договору объём выплат не может превышать сумму, указанную в Трудовом законодательстве.

Порядок стимулирования работников. В контракте устанавливаются разные виды стимулирования сотрудников. Классические договора предусматривают лишь условия о предоставлении жилья работнику или выделении средств на переезды.

Несмотря на положительно доказанную эффективность различных инструментов общего стратегического планирования на сигнальном территориальном уровнен в различных зарубежных странах, в российских современных условиях все регионы начинают задумывать над вопросами активной разработки жизнеспособных практических стратегий экономического и социального развития.

Таким образом, служебный контракт заключается с отдельными видами служащих. Перед заключением сделки работник должен внимательно ознакомиться с условиями контракта и решить. Выгодно ли

ему подписывать данный документ. Контрактники вправе отражать исключительно условия, прописанные в контракте, в то время как за сотрудниками по договору стоит перечень гарантий и прав, предусмотренных Трудовым контрактом.

Выявление проблем трудового договора и служебного контракта

В трудовом договоре и служебном контракте есть не только преимущества, но и недостатки (см.рис. 8.8).

Рассмотрим некоторые из них и выявим самые важные, давая при этом характеристику каждой проблеме.

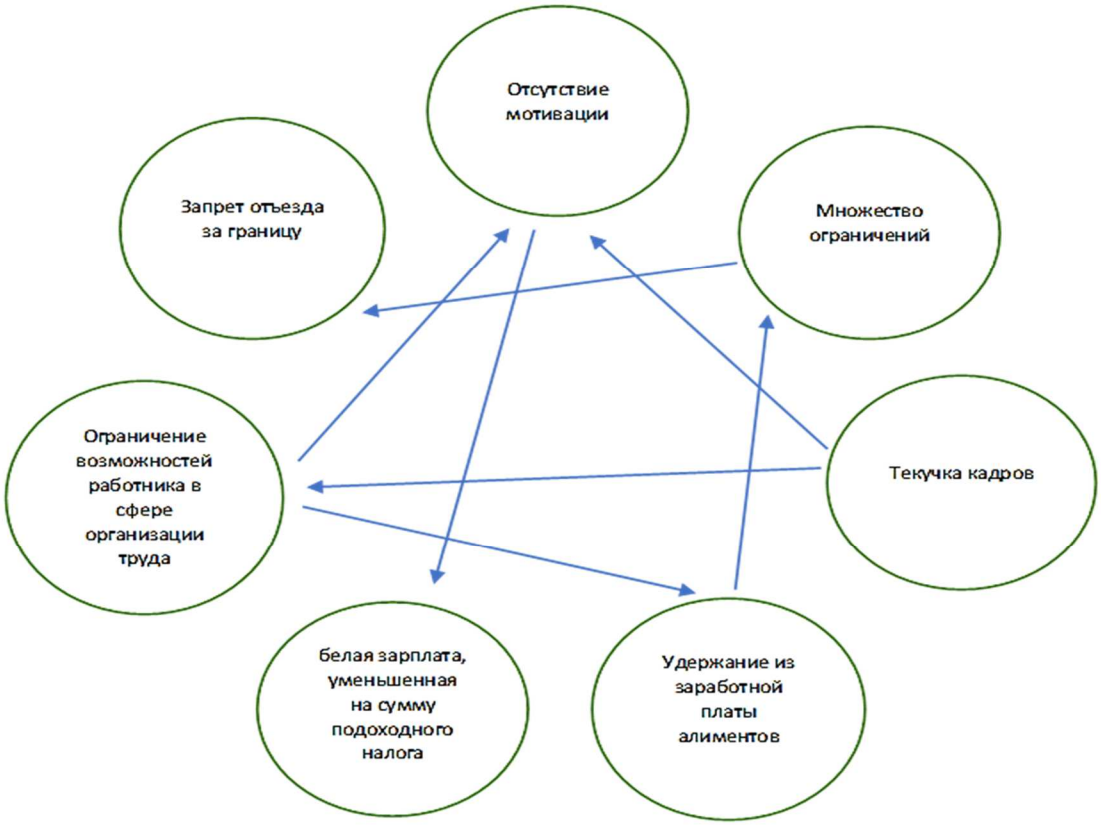


Рис. 8.8. Проблемы трудового договора и служебного контракта

Важнейшие проблемы трудового договора и служебного контракта:

Ограничение возможностей работника в сфере организации труда (в трудовом договоре). Работодатель вправе не только установить для работника фиксированный режим рабочего времени, в течение которого работник обязан присутствовать на рабочем месте, но и осуществлять постоянный контроль за ним.

Текучка кадров (в служебном контракте). На одной должности за полгода может смениться до трех специалистов, именно такой фактор отрицательно сказывается на эффективности организации.

Множество ограничений (в служебном контракте). Госслужащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью; приобретать ценные бумаги, которые приносят доход; участвовать в митингах и забастовках; получать в связи с исполнением обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц; разглашать нюансы работы и сведения, содержащие конфиденциальную информацию; баллотироваться на избирательные посты; принимать звания и награды иностранных государств.

Отсутствие мотивации (в служебном контракте). По причине низкого денежного содержания, у работников пропадает нацеленность на результат работы, а премий и бонусов недостаточно.

Внутри частных компаний руководство же следит за эффективностью сотрудников, устанавливая для этого определенные санкции за некачественное выполнение обязанностей.

Система договорных отношений в современных условиях

Взаимная связь двух участников рынка труда – работодателя и работника, которые вступили в договорные отношения по поводу использования способности работника выполнять определённую работу за плату, квалифицируется устойчивостью отношений между ними.

Объектами же таких отношений являются труд как обязанность и способность работника выполнять необходимую для работодателя трудовую функцию и зарплата, то есть обязанность и способность работодателя в полном объёме и своевременно отплачивать труд наемного работника, выплачивать ему заработную плату.

Главным регулятором рынка рабочей силы, основной социальной формой применения и использования наемного труда в интересах как работодателя и работников, так и обществом в целом является трудовой договор.

Работодателям принадлежит доминирующая роль как стороне трудового договора, которая не только использует труд работника в своем производстве, но и выполняет важную функцию - создаёт рабочие места, тем самым обеспечивает людей работой и содействует в материальном благополучии всего общества.

Следовательно, труд работника, который принял обязанность выполнять определённую работу за вознаграждение в интересах работодателя, и труд работодателя, выполняющего необходимую работу по созданию условий для труда работника сливаются воедино.

В связи с этим трудовой договор призван выполнять не только роль регулятора отношений работников с работодателями, но и содействовать достижению провозглашённой Конституцией РФ цели – обеспечить свободное развитие гражданина и его достойную жизнь. Выполняя обязанность обеспечивать необходимый уровень гарантий и трудовых прав работников, работодатель должен удовлетворять и свои интересы в получении прибыли от деятельности.

Совершенствование кадрового обеспечения муниципальной службы зависит от содержания, масштабов, и эффективности образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих, которая заметно отстаёт от преобразований в структуре власти, в организации и функционировании муниципальной службы и отчуждена от практики.

Решение кадровых проблем муниципальной службы невозможно без значительного финансирования. Эта задача может быть решена в результате соединения усилий как со стороны местного бюджета, так и со стороны регионального и федерального бюджетов.

Увеличение финансирования на совершенствование кадрового состава муниципальной службы из бюджетов всех уровней должно сопровождаться превращением положения в реально действующий механизм, способный вывести кадровый состав муниципальной службы на более качественный уровень.

Чтобы создать совершенную модель местного самоуправления предстоит много приложить усилий.

Трудовые и иные связанные с ним интересы работодателя и работника в рамках трудового договора создает благоприятные условия для партнёрства в сфере труда, правовую основу для реализации целей трудового законодательства по установлению государственных гарантий свобод, интересов и прав работодателя и работника (статья 1 ТК РФ).

Совершенствование системы документального обеспечения при поступлении сотрудников на должность в организацию

Не может быть постоянной организационная кадровая структура органов местного управления, так как ей свойственно менять порядок в зависимости от перемен в объектах управления, внешней среды и других факторов. Но с другой стороны, организационную структуру нельзя подвергать немотивированной ломке.

На основании проведенного анализа уровня профессионализма и компетентности муниципальных служащих администрации, автор исследования предлагает проект, цель которого – создание Профессиональной школы «Лидерский капитал», который поможет поддержать качество управленческих кадров на высоком уровне (таблица 8.2).

Таблица 8.2. Резюме проекта

Наименование Проекта	Профессиональная школа «Лидерский капитал»
Программно-целевая база проекта	Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ. от 02.03.2007. Информационно-правовой портал «Консультант Плюс». Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» №79-ФЗ от 27.07.2004. Информационно-правовой портал «Консультант Плюс».
Сроки реализации Проекта	2022-2025 гг.
Планируемые результаты проекта	Сформированные лидерские компетенции, позволяющие адаптироваться к изменяющейся внутренней и внешней среде современной управленческой структуры

Задачи проекта:

- разработать и внедрить программы тренингов и мастер-классов;
- сформировать группу активистов, которые заинтересованы в реализации проекта;
- проводить мониторинги и опросы на тему эффективности реализации мероприятий проекта.

Механизм реализации проекта:

Мероприятие 1. Тренинг «Игры разума». Цели игры:

-создание условий для проявления интеллектуально-творческого потенциала;

-сплочение сотрудников в движении к общей цели и соревнование за право быть лидером;

- приобретение опыта работы по программе «мозгового штурма».

Мероприятие 2. Флешмоб «Лучший управленец: день в галстуке».

Цель данного мероприятия заключается в апробации создания деловой атмосферы с помощью дресс-кода управленца в рамках осмысления приемов формирования корпоративной культуры.

Мероприятие 3. Тренинг «Веревочный курс».

Веревочный курс – один из эффективных тренингов командообразования. Программа, дающая эффект через непосредственный опыт, который получают участники, попадая в непривычные для себя условия. Оказавшись вне «зоны комфорта», человек должен искать новые, нешаблонные пути решения, гораздо в меньшие сроки усваивать полученную информацию.

Для участников тренинга это означает, что они могут перенести полученный опыт в реальную жизнь и воспользоваться для достижения поставленных задач и целей.

Мероприятие 4. Квест.

Квест – это игра, направленная не только на веселое время препровождение, но и на проверку своих интеллектуальных способностей и находчивости. Это не просто случайный набор загадок, прежде всего, это будет захватывающая управленческая сюжетная игра, в которой каждая головоломка является частью одной Истории.

Мероприятие 5. Тренинг «Я-Руководитель» – участники разрабатывают и презентуют концепции управления в конкретной ситуации.

Проект «Профессиональная школа «Лидерский капитал», поможет поддержать качество управленческих кадров на высоком уровне и сформировать команду профессионалов в администрации.

Для повышения эффективности деятельности органов муниципального управления необходимо также активное внедрение информационных технологий, способствующих развитию муниципальной службы и повышению уровня жизни граждан, их удовлетворенности в получении государственных услуг.

Для определения объективной оценки эффективности деятельности органов муниципального управления следует как можно чаще обращаться к мнению граждан, учитывая при этом особенности сбора и анализа, полученной информации

Таким образом, предлагаемые пути совершенствования кадровой политики приведут к формированию квалифицированного кадрового состава, усовершенствованию технологий подбора кадров, профессиональному развитию персонала, повышению уровня сотрудничества и доверия между руководством и специалистами, улучшению социально-психологического климата в коллективе.

Контрольные вопросы

1. Какие факторы оказывают влияние на мотивацию труда?
2. Чем служебный контракт отличается от трудового договора?
3. Какие документы необходимы при составлении трудового договора?

Список использованной литературы

1. Манохин, В.М. Российское административное право: учебник / В.М. Манохин, Ю.С. Адушкин, З.А. Багишаев. – М.: Юристь, 2013. – 290 с. ISBN5-7924-0143-8
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.С. Сардарян. – М.: Юрайт, 2015. – 384 с. ISBN 978-5-9916-3597-4
3. Овсянко, Д.М. Административное право: учеб.пособие / Д.М. Овсянко. – Изд. 3-е,перераб. и доп. – М.: Законодательство, 2013. – 412 с. ISBN5-7975-0320-4

Тема 9. ОЦЕНКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Основные понятия, элементы процесса и цели оценки деятельности государственных служащих

В связи с немалой публичностью, служебная деятельность государственных гражданских служащих и их личностные и профессиональные качества почти всегда находятся под вниманием общества и в случае какого-либо несоответствия, обсуждаются средствами массовой информации.

Качественная оценка оказанных услуг гражданам и организациям в государственных органах слабо связана с профессиональной деятельностью. В работе кадровых служб чаще всего применяются старые технологии, а также чаще всего нет целенаправленной работы по привлечению новых, молодых кадров.

Некоторые недостатки, которые были описаны выше, были устранены при реализации программы федеральных мероприятий по реформированию и развитию системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы), но при этом стоит отметить, что не все направления реформирования были реализованы. В соответствии с принципами Российской Федерации установленных законодательством для качественного завершения преобразования системы государственной службы был разработан Указ Президента РФ. Данный документ рассказывает нам об оптимизации государственной службы: разработка и внедрение современных кадров, образовательные и управленческие технологии. Важным направлением в Указе Президента РФ была обозначена разработка стратегии по формированию высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, который в свою очередь должен обеспечить эффективное государственное управление, а также сможет поспособствовать реализации государственных и региональных программ. Главные приоритеты политики кадров в системе государственной гражданской службы должны быть на прямую связаны с увеличением роли профессионализма служащих, а в частности с налаживание работы по качествен-

ному и эффективному подбору кадров, работы по повышению авторитета государственных гражданских служащих, а также работ, связанных с совершенствованием программ профессионального развития.

На данный момент есть много исследований, которые освещают эффективность деятельности государственных гражданских служащих. Свой вклад в теорию эффективности и результативности деятельности вносят исследования в таких областях как наука, теория управления, экономика, государственное управление. Важным и основополагающим критерием оценки деятельности, является способность государственного гражданского служащего эффективно выполнять закрепленные за ним функции, а также обеспечивать качественное предоставление услуг.

Важным элементом контроля эффективности деятельности, который ориентируется на результат, является оценка результатов данной деятельности. Для оценивания деятельности государственных гражданских служащих нужна методика квалификационной аттестации с учетом требований федерального законодательства.

Данная оценка служащих, конечно же, имеет определенные цели, как для организации, так и для всех структур государственной гражданской службы (см. рис. 9.1).

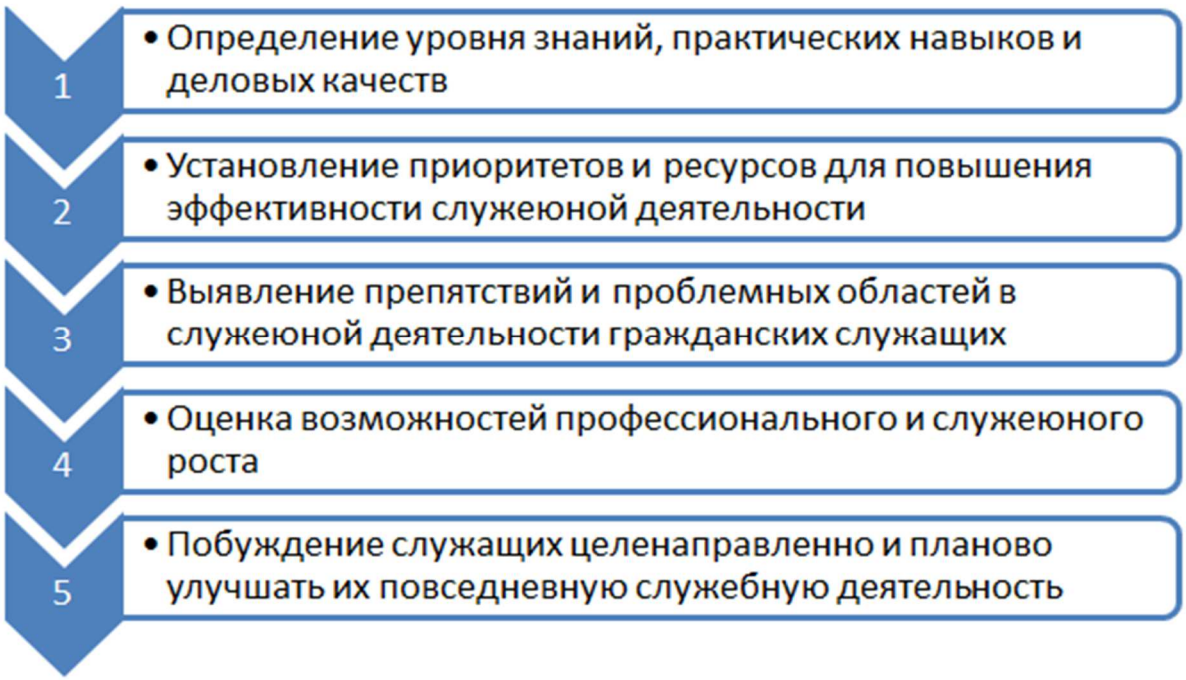


Рис. 9.1. Цели оценки государственных гражданских служащих

Для сотрудника государственных органов систематическая оценка даёт возможность: оценить свой профессиональный уровень; понять свои слабые и сильные стороны; получить открытую и прозрачную оценку своей деятельности на основе критериев; позволяет обговорить с руководителем спорные вопросы; помогает договориться о профессиональном росте.

Как уже говорилось ранее, оценка государственного служащего напрямую зависит от его эффективности. Чем качественнее и усерднее служащий выполняет свои обязанности, тем лучше он сможет пройти оценку. Есть несколько факторов, которые могут повлиять на эффективного государственного гражданского служащего, т.е. (см. рис. 9.2). Несмотря на то, что на государственной гражданской службе есть системы оценки, определить полную профессиональную подготовленность служащего на этом уровне не представляется возможности. С помощью этих оценок руководство может определить только узкую подготовленность служащего и только на данный момент времени и не может определить его будущий развивающийся потенциал, и возможный дальнейший вклад в развитие и достижение целей структурного подразделения. Отчасти это, скорее всего, может быть связано с достаточно большим интервалом между проведением аттестации.

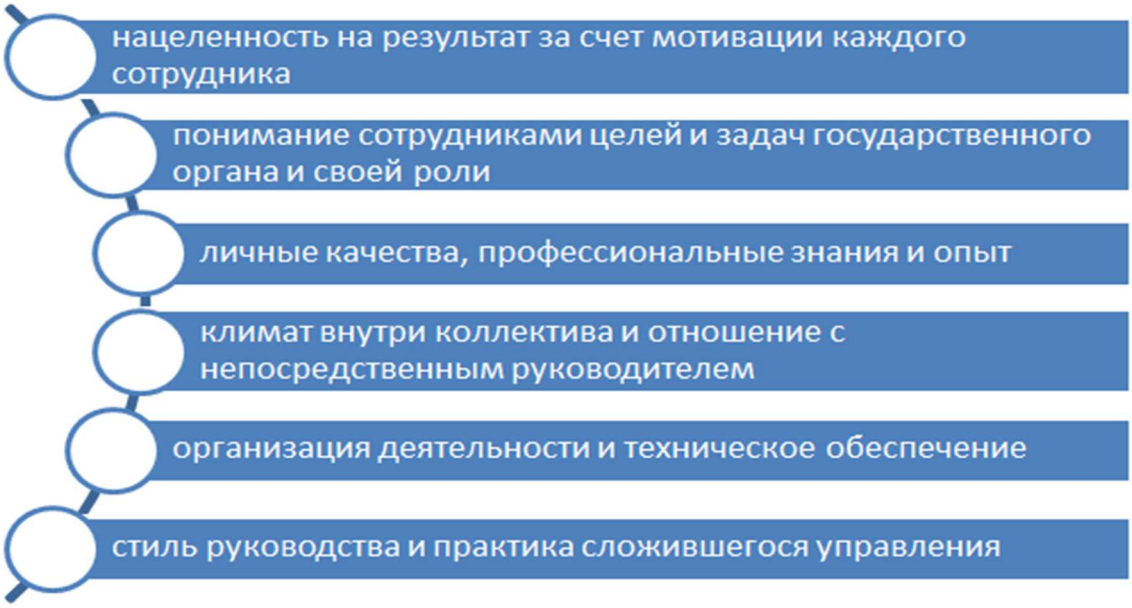


Рис. 9.2. Факторы, влияющие на эффективность государственного гражданского служащего

Говоря об оценки государственных гражданских служащих, стоит упомянуть, что вообще такое оценка государственных гражданских служащих, можно сказать, что это процесс выявления эффективности их деятельности за конкретный период времени в ходе реализации целей и задач органа государственной власти, структурного подразделения в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Сама оценка также подразделяется на внутриведомственную и внешнюю из чего составляется комплексная оценка государственных гражданских служащих (см. прил. 1). Данная комплексная оценка на данный момент времени применяется в большинстве государственных организациях, потому что она является более объективной и сбалансированной. Стоит отметить, что в зарубежных странах она не пользуется популярностью.

Нормативное закрепление критериев оценки деятельности государственных служащих и этапы проведения

В данный момент времени есть множество различных форм оценки персонала. Сами распространёнными из них: аттестация, квалификационный экзамен, тестирование. В работе обширнее всего будет рассматриваться всесторонняя оценка. Всесторонняя оценка – это оценивание эффективности и результативности выполненных задач, которые перед ним были поставлены. Такая оценка производится непосредственным руководителем.

Данная оценка приводиться путем написания отзыва руководителем об исполнении или неисполнении служащим своих должностных обязанностей. Такой отзыв составляется в соответствии с должностными обязанностями государственного гражданского служащего и по определенным, устоявшимся критериям (см. рис. 9.3). Всесторонняя оценка может быть плановой (проводят ежегодно, отчетный период составляет календарный год или служебный год) и внеплановой (проводится, в том числе, когда отчетный период составляет меньше календарного года или служебного года). В соответствии с законом проведение плановой аттестации государственного служащего должна проходить раз в три.

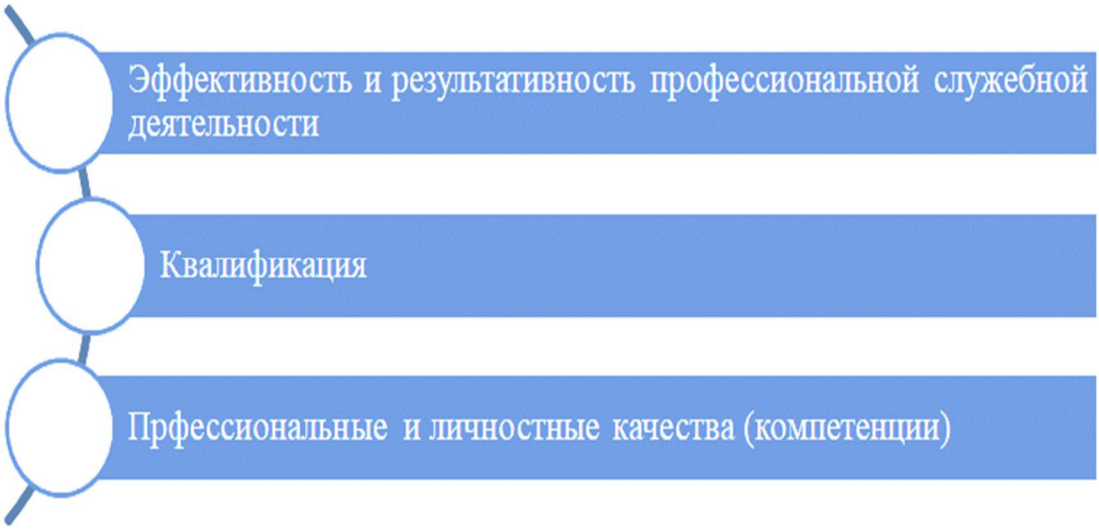


Рис. 9.3 - Параметры оценки государственного гражданского служащего

Также в соответствии с этим же ФЗ после подведения результатов аттестации гражданского служащего аттестационная комиссия должна приять одно из решений (см. рис. 9.4).

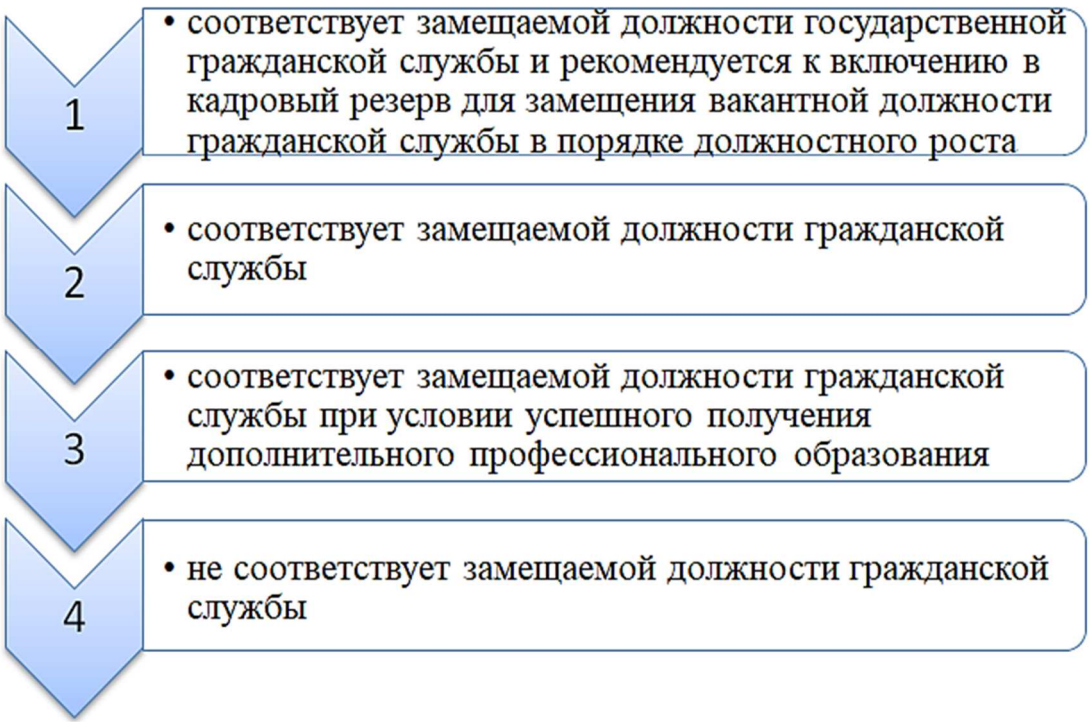


Рис. 9.4. Решения после проведения аттестации

Чтобы принимаемое решение было обоснованным и объективным предусмотрено предоставление непосредственным руководителем мотивационного отзыва, в которые прописывается, как гражданский служащий выполнял должностные обязанности за данный аттестационный период.

При аттестации служащих есть некоторые особенности того, как часто она проводиться в зависимости от разных ситуаций и какую цель преследует данная аттестация для государственного служащего (см. рис. 9.5).

Полученные результаты после прохождения всесторонней оценки нужно учитывать, когда происходит составление отзыва об исполнении должностных обязанностей государственного гражданского служащего, которые предусмотрены законодательством о гражданской службе и приобщаемых в соответствии с Положением.

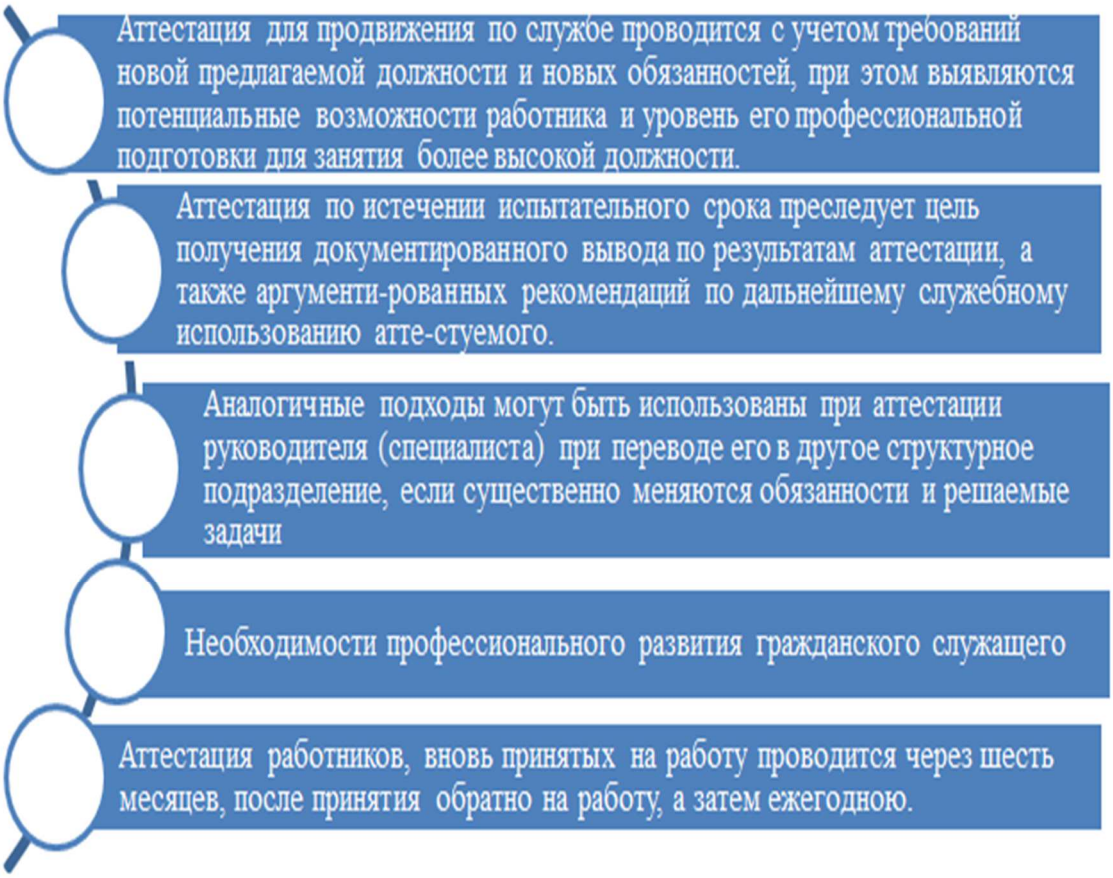


Рис. 9.5. Особенности, при проведении аттестации

Помимо этого, проведение такой оценки необходимо самому государственному гражданскому служащему, а не только представителю

нанимателя, потому что по ее результатам проведения оценки, работник может получить полную, объективную и достоверную информацию о его недостатках в работе и понять все ли должностные обязанности он выполняет в соответствии с требованиями, что ему необходимо сделать для дальнейшего карьерного роста и профессионального развития. Также работник, в случае не прохождения, сможет пройти переподготовку или повысить квалификацию.

Методы и порядок проведения диагностики деятельности государственных гражданских служащих

При организации системной всесторонней оценки в каком-либо государственном органе нужно определить сотрудника структурного подразделения в данной организации по вопросам государственной службы и кадров (далее – кадровая служба), в обязанности которого будут входить некоторые задачи, которые помогут в организации всесторонней оценки (см. рис. 9.6).

Рис. 9.6. Обязанности сотрудника структурного подразделения при проведении всесторонней оценки

Руководителям выдаются бланки отзыва, которые они должны заполнить в начале календарного года (в январе) или же в иной период, который определит государственный орган. Кадровым сотрудниками, которые являются ответственными лицами за проведения данной всесторонней оценки, также выдаются бланки.

За проведение инструктажа руководящего состава государственного органа, который будет проводить оценку, отвечает тот же кадровый сотрудник, который является ответственным за организацию всей оценки. Для того чтобы руководящему составу государственного органа было проще в проведении оценки деятельности и в вынесении результатов, им выдаются инструкции по проведению оценки и прилагаемая к ней методика.

В зависимости от самого государственного органа, могут использоваться вариативные схемы того, как будут распределяться полномочия при проведении оценки (кто будет подписывать отзыв и согласовывать его). Также, при распределении полномочий, немаловажную роль играет количество сотрудником в организации. При малочисленное количество, то оценку может проводить руководитель подразделения. А если же в организации большое количество сотрудников, то полномочия по проведению оценки обычно делегируются заместителю руководителя данной структуры. Заполнение отзыва производиться одним из вышеупомянутых лиц и это человек должен заполнять бланк оценивания государственного гражданского служащего опираясь на определенные критерии (см. рис.9.3).

Каждый из этих параметров оценивается отдельно и для него в ежегодном отзыве отмечаются оценки «А», «Б», «В», «Г» или «Д» в соответствующих графах бланка отзыва (см. прил. 2).

Условные критерии выставления оценки содержатся в таблице (см. табл. 9.1), но также стоит упомянуть, что в разных государственных органах могут использоваться иные параметры при оценивании.

Таблица 9.1. Условные критерии выставления оценки при проведении всесторонней оценки

Оценка	Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Квалификация	Профессиональные и личностные качества (компетенции)
«А» (очень высокий уровень)	Гражданским служащим на очень высоком профессиональном уровне выполнены задачи.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объема профессиональных знаний и навыков, предусмотренного должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал высокую ориентацию на результат и проявил заинтересованность в достижении поставленных целей; - продемонстрировал эффективную работу в команде; - проявил высокую организованность, - проявил очень высокую работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял эффективный контроль за выполнением задач, эффективно решил возникшие проблемы.

Продолжение табл. 9.1

«Б» (высокий уровень)	Гражданским служащим на высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - хорошо работал в команде; - проявил высокую организованность; - проявил высокую работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил
«В» (достаточный уровень)	Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения навыками, предусмотренными должностным регламентом	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - нормально работал в команде; - проявил хорошую организованность; - проявил работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил большинство возникших проблем.

Продолжение табл. 9.1

«Г» (недостаточный уровень)	Гражданским служащим на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные.	При выполнении отдельных задач и подготовке ряда документов гражданский служащий продемонстрировал слабые профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на процесс и низкую заинтересованность в достижении целей; - не всегда эффективно работал в команде; - зачастую проявлял плохую организованность; - зачастую перекладывал ответственность на других; - не всегда был исполнительным, в связи, с чем требовал постоянного контроля; - проявил затруднения с планированием своей деятельности; - проявил низкую работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными нечеткие цели, не ставил сроки их достижения, проявил затруднения с планированием деятельности подчиненных, осуществлял фрагментарный контроль.

Окончание табл. 9.1

«Д» (неудовлетворительный уровень)	Гражданским служащим не выполнены и не подготовлены или на очень низком профессиональном уровне выполнены и подготовлены задачи и документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий не продемонстрировал или продемонстрировал очень слабые профессиональные знания и очень плохой уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал отсутствие ориентации на результат и процесс; - не взаимодействовал с коллегами при выполнении задач и подготовке документов, когда это было необходимо; - проявил очень низкую работоспособность; - проявил необдуманность в действиях; - проявил безответственность и был неисполнительным; - проявил полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, не ставил перед подчиненными цели, не контролировал их достижение, не давал ясных ответов на вопросы подчиненных, проявил неспособность решить возникшие проблемы.

По окончанию всесторонней оценки, итогом работы комиссии является принятие решение о дальнейшей судьбе государственного служащего, о дальнейшем его пребывании.

1. Конечное решение по оценке принимает руководитель комиссии при участии руководителя соответствующего подразделения. Бланк оценки деятельности работника заполняется указанными должностями лицами и аттестуемым руководителем и после этого подписывается аттестуемым.

2. Руководитель соответствующего подразделения с опорой на всестороннею оценку, данные рекомендации и законодательство РФ должен принять решение о будущем аттестуемого, о его моральном и материальном поощрении за проделанную работу и достигнутые успехи, о возможном повышении должности.

3. После оглашения результатов аттестации, служащий может быть признан работником не соответствующим занимаемой должности. В таком случае сотрудник должен быть направлен на курсы повышения квалификации, переподготовку, или же в его согласия перевести его на иное предприятие. Если же аттестуемый отказывается от перечисленного выше, то представитель нанимателя может принять решение о том, что данный сотрудник должен быть уволен. Сроком принятие такого решения для сотрудника является два месяца со дня проведения оценки его деятельности. Время болезни и отпуска аттестуемого руководителя (специалиста) не зачисляются в двух месячный срок.

4. После оглашения результатов комиссии государственный гражданский служащий вправе предоставить письменно несогласие с принятым решением. Данные материалы будут рассмотрены специальной экспертной комиссией.

5. Итоговые результаты, которые вынесла комиссия, могут быть занесены в личное дело только после того, как письмо сотрудника о несогласии будет рассмотрено. Только после этого может быть принято окончательное решение, которое можно будет занести в личное дело.

Если государственный гражданский служащий отказывается от 3 пункта, то представитель нанимателя имеет право освободить его от замещаемой должности и уволить его с государственной службы.

Данная система оценивания существует для того, что случайно не нанять не квалифицированного работника. За отсутствием надежной

системы оценивания служащих может привести к том, что государственные органы могут потерять перспективного работника.

Создать систему оценки, которая будет сбалансирована с точки зрения точности, объективности, простоты и понятности достаточно нелегко, и поэтому сейчас в мире существует множество систем оценивания деятельности государственных гражданских служащих, каждая из которых имеет свои преимущества и недостатки.

Сравнение методов диагностики деятельности государственных гражданских служащих в разных странах

За рубежом оценке государственных гражданских служащих удаляется большое внимание и придается большое значение, так же, как и в России. У каждого человека есть свои индивидуальные качества, которые в меньшей или большей мере он сам может реализовать и развить, но также стоит сказать о том, что человек не может сочетать в себе все способности, поэтому в какой-то работе он проявляет себя больше, а в какой-то меньше. Идентичное сужения можно отнести и к государственным гражданским служащим. Но, все же проводя критериальную оценку, стоит рассматривать это через матрицу определенных критериев.

За рубежом данный метод обширно используется в оценивании государственных гражданских служащих. Если говорить о странах, которые более качественно и продуктивно используют данный метод, можно выделить такие страны как Австралия, Канада, Новая Зеландия и Нидерланды. При описании и сравнении страны выше, будет включена Россия.

Россия

Анализ работы служащих проводиться один раз в три года, за исключением некоторых особенностей. Данная оценка помогает соотносить действительное положение в оцениваемой сфере с некоторыми эталонными критериями.

Каждая государственная организация сама приминает решение о том, какую именно систему оценивания деятельности она будет применять. Критериальная оценка служащих проводиться исходя из некоторых критериев: особенность поведения работника; уровень выполне-

ния плана; эффективность профессиональной деятельности; выполнение всех требований, которые связаны с должностным положением; уровень компетенции; особенности человека как личности.

Оценка деятельности при прохождении в службы имеет большое значение, во-первых, она позволяет выделить специалистов, которые достойны повышения, награждения; во-вторых, она помогает выявить некомпетентных служащих, и оценка может послужить основанием для их увольнения; в-третьих, анализ деятельности может помочь сотруднику повысить свою трудовую мотивацию, в-четвертых, с помощью оценки можно определить проблемы в действиях сотрудника и направить его на правильный путь развития. Но для того, чтобы оценка и правда имела большое значение и помогла государственному гражданскому служащему становиться лучше, она должна быть независимой, объективной, систематической и профессиональной.

Австралия

В индивидуальных планах работника закрепляются результаты, которые ожидаются от него после прохождения оценки. После оглашения результатов, происходит диалог между оцениваемым сотрудником и непосредственным руководителем, чтобы провести анализ результатов, которых он достиг.

Так таковых категорий служащего руководящего состава по результативности Австралии нет, при составлении результата есть некий «удовлетворительный» уровень, при прохождении которого, результаты оценки являются хорошими.

С целью стимулирования государственных гражданских служащих для наилучшего прохождения аттестации, в Австралии использую один из двух подходов:

1) Повышение оклада исходя из результатов деятельности (процентное увеличение оклада при удовлетворительном и более высоком уровне результативности);

2) Премирование по результатам деятельности (как правило, единовременная премиальная выплата для вознаграждения наиболее успешных служащих).

Вопросы, связанные с низкой эффективностью работы сотрудника, формально не регулируются, однако на жизни их разрешение носит скорее воспитательный характер, нежели серьёзный секционный характер.

Канада

Связующим звеном между задачами и целями деятельности органа власти и государственных гражданских служащих является соглашение о результативности.

В Канаде обычно не производиться мониторинг, связанный с текущей результативностью государственных гражданских служащих

Администрация Тайного Совета производит оценивание служащих. Если готовить об итоговой оценке, то ей является самоанализ самим служащим деятельности по выполнению обязательств, которые прописаны в соглашении о результативности.

Конечно, государственному служащему сложно провести объективную самооценку по проделанной им работы, именно поэтому к итоговой оценке прилагается опрос, который проходит вышестоящие должностные лица. После прохождения оценки деятельности, государственному служащему присваивается один из пяти рангов результативности.

Новая Зеландия

В Новой Зеландии высшими должностями государственной службы управляет независимое ведомство – Комиссия по государственной службе.

В данной стране также подписывается соглашение о результативности, которое связывает оценку деятельности и оплату труда для служащих руководящего состава. Данное соглашение формируется непосредственным руководителем.

Руководитель Комиссии по государственной службе проводит анализ и диагностику проделанной работы служащего, именно это повышает объективность и уровень доверия по отношению к государственному служащему.

Обычно в Новой Зеландии именно интервью является ключевым методом оценивания эффективности проделанной работы служащим.

Вопросы о заработной плате служащих также регулирует Комиссия. Она может выдать работнику, если он заслуживает, разовую выплату в размере 15%.

Нидерланды

В Нидерландах именно трудовое соглашение устанавливает задачи и цели для государственных служащих. Есть специальный типовой образец данного соглашения, который был разработан органом по управлению высшей государственной службой. Интересным фактом является то, что руководители вправе не придерживаться данного образца и имеют право сами формировать такое соглашение для своей организации. Иногда одни и те же министерства пользуются трудовыми соглашениями друг друга, это может завесить от многих факторов.

Проблемы критериальной оценки деятельности государственных служащих и предложения по ее совершенствованию

Рассмотрев оценку служащих разных стран, можно сравнить, как проводят оценку деятельности по семи разным критериям (см. табл. 2). Конечно, после проведения сравнительной характеристики по семи критериям будет сложно сказать какая из систем является лучше, а какая хуже, но такой сравнительный анализ позволит определить какие страны стараются сделать критериальную оценку служащих более объективной не независимой.

Таблица 9.2. Элементы системы управления результативностью деятельности государственных гражданских служащих

Канада	Новая Зеландия	Нидерланды	Австралия	Россия
1. Форма закрепления критериев оценки				
Соглашение о результативности	Соглашение о результативности	План работы государственного органа. Трудовое соглашение	Индивидуальный план	Соглашение о результативности
2. Полномочия по установлению критериев оценки				
Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель

3. Полномочия по оценке результативности и принятию решения о назначении вознаграждения				
Администрация Тайного совета	Комиссия	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Комиссия
4. Методы оценки				
Самооценка. Формализованное оценочное интервью. Опрос вышестоящих должностных лиц	Формализованное оценочное интервью	Неформализованное оценочное интервью	Неформализованное оценочное интервью	Всесторонняя оценка, аттестация
5. Форма подведения итогов оценки				
Категории результативности		Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Удовлетворительное прохождение всесторонне оценки
6. Последствия позитивной оценки				
Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Повышение оклада. Назначение премии	Повышение оклада. Назначение премии	Повышение оклада. Назначение премии	Возможность занимание иной должности
7. Последствия негативной оценки				
Поиск направлений профессионального развития	Не установлены	Не установлены	Поиск направлений профессионального развития	Прохождение курсов по повышению квалификации или увольнение

Исходя из сравнительного анализа (см. табл. 9.2) можно сделать некоторые выводы: все методики, которые применяются в различных странах и имеют различные интерпретации, являются эффективными и могут объективно оценить деятельность государственного гражданского служащего.

На примере всех стан и комбинации их оценок можно создать одну единую, которая смогла бы существовать со всех странах на постоянной основе. Сейчас в мире насчитывается 251 государство. В каждом из них функции государства выполняет государственная служба. За рубежом государственными гражданскими служащими являются люди, которые находятся на службе в любых государственных учреждениях.

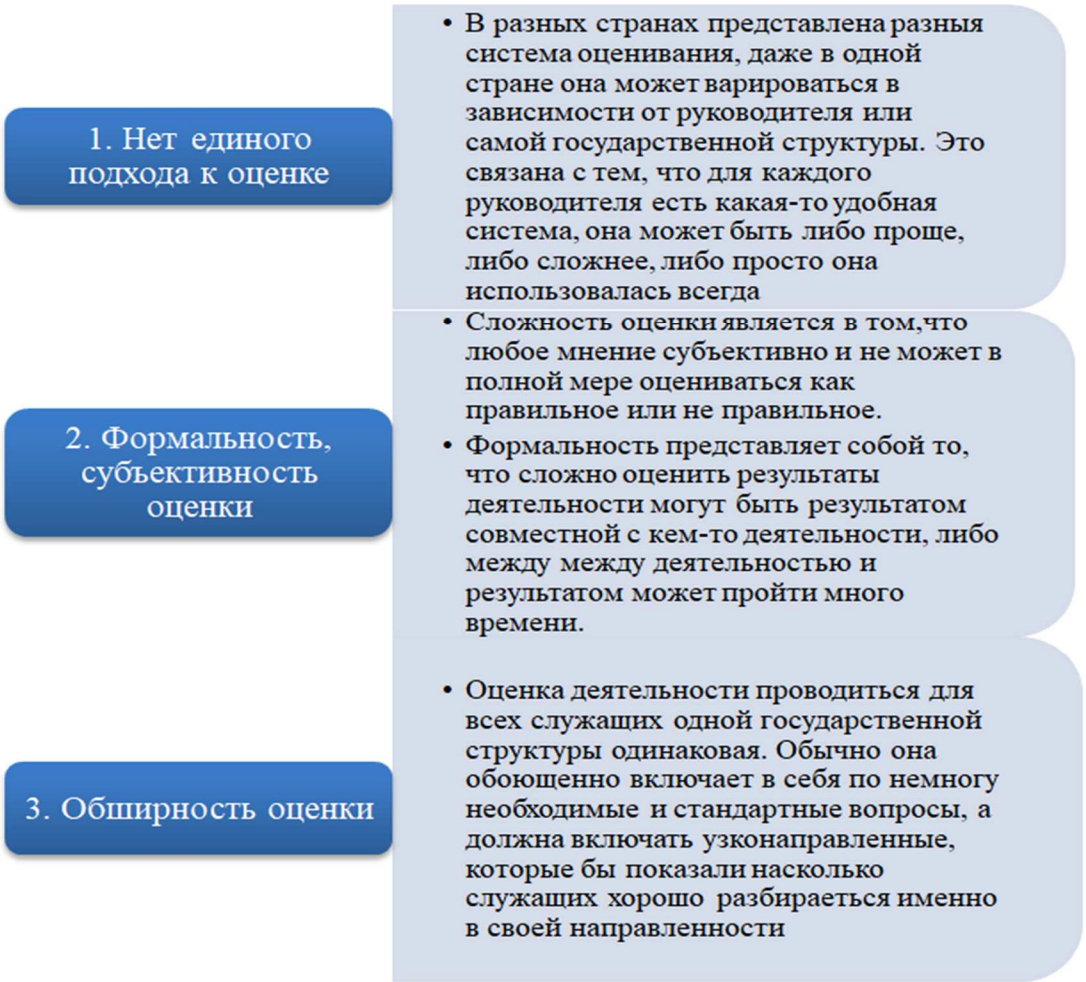


Рис. 9.7 Ключевые проблемы в оценки деятельности государственных гражданских служащих

Из этого следует, что почти в каждой стране мира будет своя собственная и, по их мнению, правильная и верная оценка деятельности

государственных гражданских служащих, но конечно же это не так. В каждой системе, есть свои минусы и конечно же плюсы.

У каждой системы есть ключевые проблемы (см. рис. 9.7), но каждая страна с каждым годом пытаются усовершенствовать критериальную оценку до такой степени, чтобы этих проблем было все меньше и меньше. На примере стран (см. табл. 9.2) можно уверенностью сказать, что хоть и системы в каждых странах являются разными, в конечном итоге они выполняют одни и те же функции.

Методы по совершенствованию оценки деятельности государственных гражданских служащих

В общепризнанном понимании оценка деятельности в такой сфере как государственная гражданская служба представляет собой заключение кадровой технологии при исследовании профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. На данный момент оценка происходит при помощи специальных кадровых технологий. По отношению к государственной службе, кадровые технологии можно понимать, как совокупность организационных процедур, ведущей целью которых считается оценка личных и профессиональных качеств государственного гражданского служащего, его компетенции и эффективности служебной деятельности, а также комплекс методов и организационных процедур, которые ориентированы на улучшение принимаемых кадровых решений.

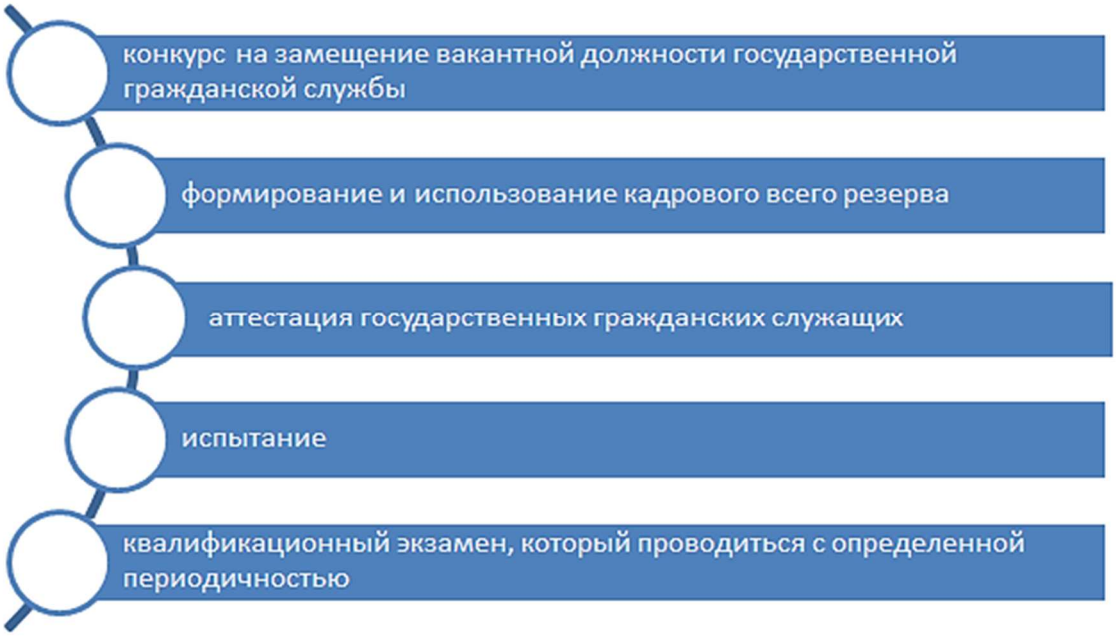


Рис. 9.8. Кадровые технологии

Так как кадровых технологий достаточно много, можно выделить самые часто используемые и распространенные (см. рис. 9.8).

К несчастью, многие исследователи солидарны друг с другом во мнении о том, что названные кадровые технологии имеют формальный характер, а это не позволяет в полной мере определить реальное качество выполнения собственных должностных обязанностей государственными гражданскими служащими. На необходимость совершенствования кадровых технологий обратил внимание глава государства в Указе Президента РФ.

В последние годы, как теоретики, так и практики в области государственного и муниципального управления стали говорить о такой инновационной кадровой технологии, как комплексная оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Комплексная оценка, по мнению, Е. Н. Копыловой, представляет собой набор оценочных процедур, технологий и методов, которые позволяют получить интегральную оценку профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (см. рис. 9.9).

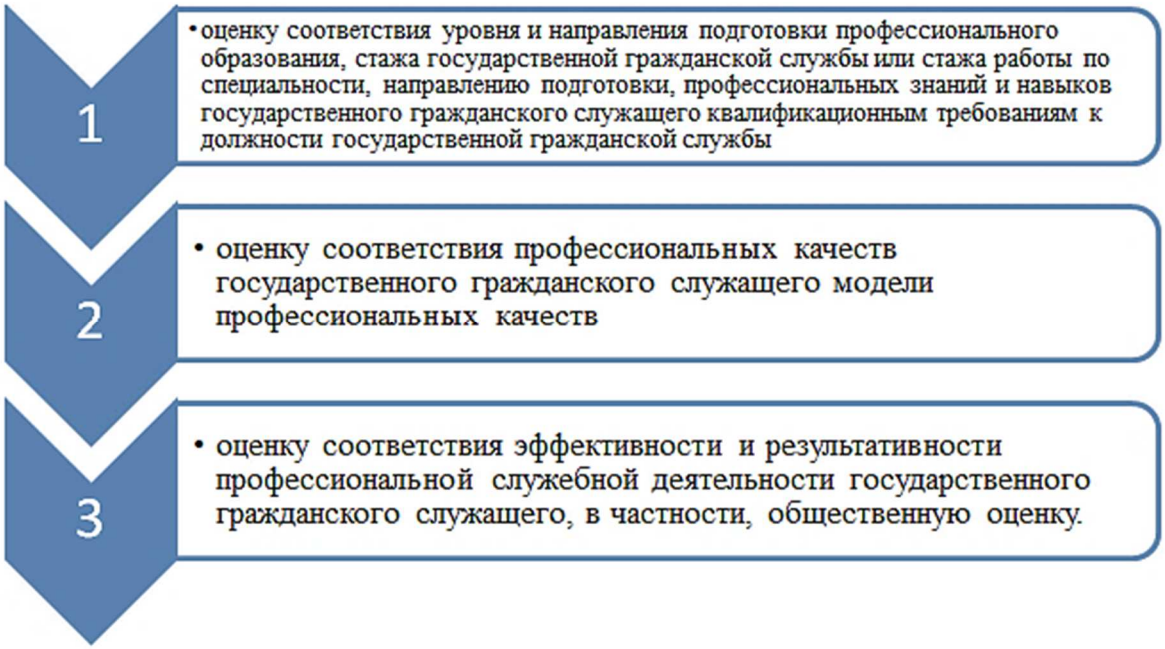


Рис. 9.9. Набор оценочных процедур

Ю. Н. Трифонов и соавторы считают, что функциональное назначение комплексной оценки состоит в обеспечении их продвижения по должностям в зависимости от образования, знаний, умений и навыков

по направлениям деятельности, опыта работы, профессиональных достижений и результатов общественной оценки. Помимо этого, они считают, что такая оценка должна быть направленна не только на определение соответствия служащего его занимаемой должности, но еще и на определение возможности дальнейшего профессионально развития, результативности и эффективности.

В целях внедрения комплексной оценки в 2013 г. Минтруд России разработал Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку). Данный Методический инструмент содержит в себе описание механизма реализации комплексной оценки и способы учёта результатов в принятии решений. В Методическом инструментарии отмечено, что данная кадровая технология может быть интегрирована на различных этапах прохождения государственной гражданской службы (по окончании испытательного срока, при формировании кадрового резерва, при вопросе о присвоении очередного чина и т. д.), и ее результаты должны учитываться при принятии всех кадровых решений в конкретном государственном органе. В этом же году был реализован первый и последний пилотный проект по внедрению в некоторых федеральных органах государственной власти системы комплексной оценки: в Минобрнауки России, в ФНС России и Росреестре. По результатам проверки системы комплексной оценки были подготовлены предложения и соответствующе поправках в законодательство.

Однако нельзя игнорировать тот факт, что в 2016 г. Минтрудом России была разработана Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. Она была разработана в исполнение положений для того, чтобы государственным органам было проще и понятнее внедрять кадровые технологии. Благодаря использованию этих технологий, служащие в будущем смогут повысить свою эффективность и результативность. Такая методика является усовершенствованной версией Методического инструмента, который был разработан на три года раньше.

Методика всесторонней оценки описывает сокращенный порядок оценивания деятельности служащего его непосредственным руководителем. Она рекомендована к проведению посредством составления им отзыва об исполнении государственным гражданским служащим

должностных обязанностей по таким параметрам, как эффективность и результативность служебной деятельности, квалификация, профессиональные и личностные качества. Сейчас данная методика оценки активно применяется в различных государственных учреждениях.

Различные модели по повышению эффективности деятельности государственных служащих

Главным приоритетом государственной политики является повышение эффективности гражданской службы и в целом повышение эффективной работоспособности всей государственной организации. Эффективная и результативная работа государственного гражданского служащего напрямую влияет на его работоспособность, выполнение поставленных задач и целей и впоследствии влияет на оценку той самой деятельности.

Такая проблема, как оценка деятельности государственных гражданских служащих уже давно является основной темой во многих государственных программах, которые реализуются РФ. Сейчас мы рассмотри некоторые модели, которые способствуют наиболее эффективной работе кадров.

1. После изучения реализации реформ в сфере управления человеческими ресурсами на государственной службе в разных странах, Коэн Номден сделал вывод о том, что современное управление персоналом на государственной службе основывается только на идеале администрирования или другими словами на конкретной разработке определенных стандартов и правил. Такая ситуация характерна для большинства стран Европы, в том числе и для Франции, Бельгии и т. д.

Схематично цикл УЧР представлен на рис. 9.10. При этом К. Номден отмечает, что управление человеческими ресурсами представляет из себя целую систему компонентов, что подразумевает, с одной стороны, акцент на потребностях общества и государственного служащего как части этого общества, с другой – оценку эффективности и сопоставимости деятельности государственного служащего с потребностями государства в целом.

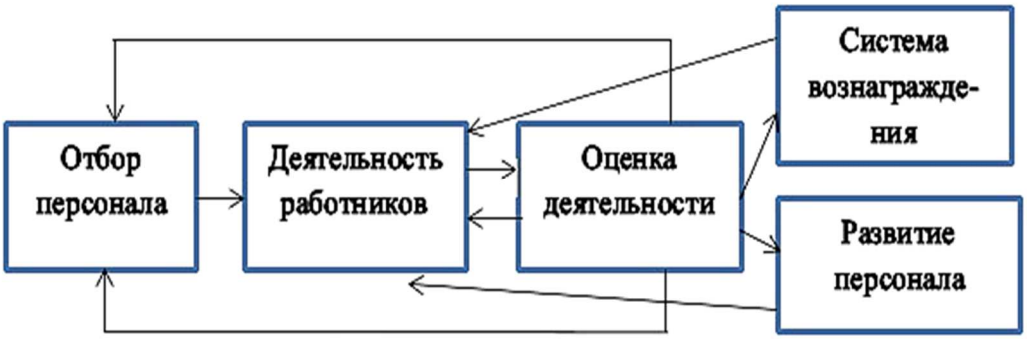


Рис. 9.10. Цикл управления человеческими ресурсами

2. В любой системе оценивания присутствует свой набор определенных требований, и оценка деятельности государственных гражданских служащих не является исключением. Еще одним из немаловажных требований является мониторинг – наблюдение, сбор и обобщение информации о том, как государственному служащему результативно и эффективно выполняет делегированные ему обязанности по замещаемой должности, выполняет поставленные перед ним задачи и цели.

При осуществлении оценивания деловых качеств сотрудника нужно субъективное отношение и мнение, а также нужно остерегаться чрезмерного внимания к анкетным характеристикам, так как именно они могут сказаться на объективной оценке.

На данный момент времени существует большая необходимости в такой методе оценки, которая сможет дать объективное представление о личностных качествах сотрудника, при этом такая оценка должна уделять большое внимание таким качествам как целеустремленность, компетентность, продуктивность, принципиальность, профессиональное мастерство.

Опорой при проведении комплексной ориентации в процессе оценки государственного гражданского служащего является принцип «устойчивости критериев». Критерии для данного принципа следуют из основных задач государственной организации.

Исходя из сформировавшегося опыта в оценке профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, были сформулированы базовые элементы, критерии интегральной оценки (см. рис. 9.11).

3. Мотивация, является одним из немаловажных факторов в достижении какой-либо результативности и эффективности в выполнении работы. Мотивация достижениям, стилю жизни, построению карьеры возникает у человека далеко не случайно. Руководители и психологи считают, что в человеке вполне возможно воспитать желание добиться чего-либо, но этот процесс будет намного длительнее. Зато спустя время результатом воспитания станет стойкая мотивация к общественно полезной деятельности, в гораздо меньшей степени зависящая от эгоистических желаний конкретного индивида. Такие понятия, как "честь служащего", "чувство профессионального долга", "профессиональная солидарность", всегда воспитывались и воспитываются в крупных стабильных структурах и организациях мира.

Рис. 9.11. Элементы интегральной оценки государственного служащего

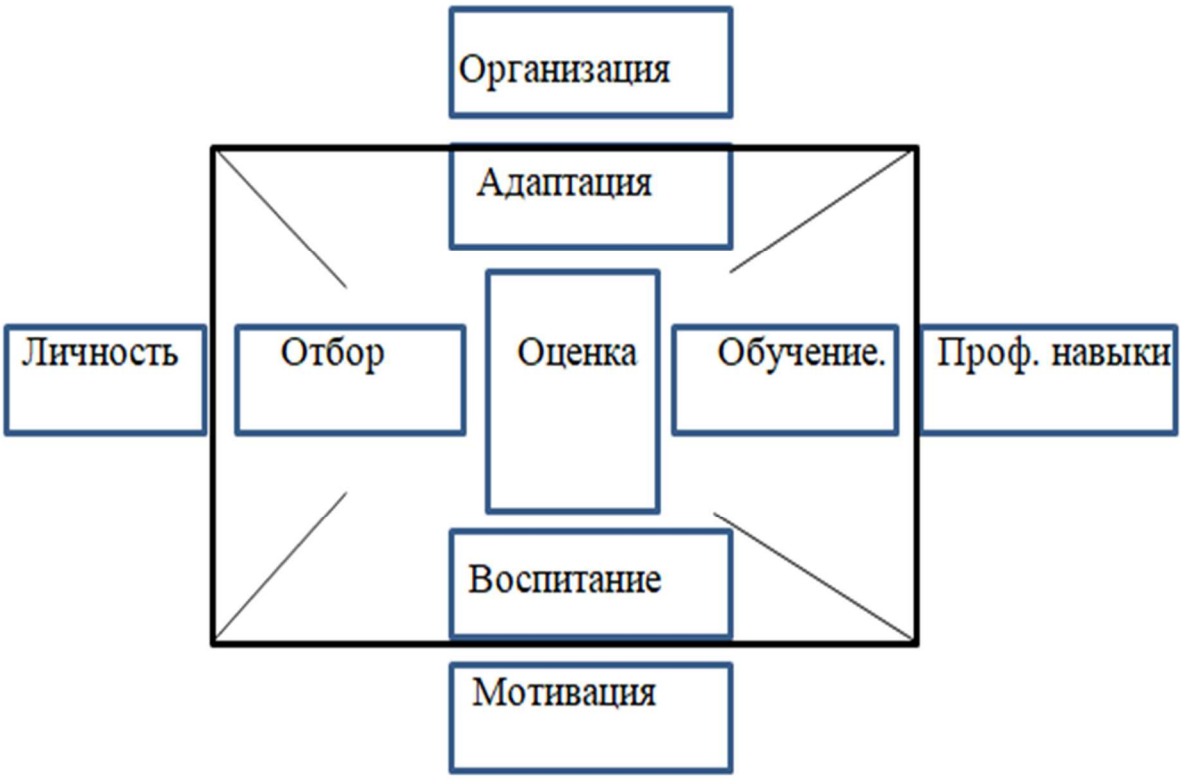


Рис. 9.12. Модель оценки государственного служащего

Благодаря предлагаемой модели (см. рис. 9.12) появляется возможность ответить не только на вопрос, каким набором качеств и свойств должен обладать государственный гражданский служащий, но и как их отследить или сформировать в сотруднике.

Обращаясь к модели оценки государственного служащего (см. рис. 9.12), то можно заметить, что центральным звеном в модели является оценка деятельности. Действительно, на любом этапе, будь то отбор, обучение, адаптация необходимо с помощью специально смоделированных оценочных процедур, своеобразного профессионального среза оценить, выявить настоящее положение дел - насколько претендент или служащий реализовали свои возможности, насколько они соответствуют запросам организации, пути их реализации через совместную деятельность: способность концентрироваться на решении своих задач, избегая вовлечения в развитие предконфликтной ситуации.

Контрольные вопросы

1. Для чего проводится оценка государственных гражданских служащих?
2. Что входит в обязанности сотрудника структурного подразделения при проведении всесторонней оценки?
3. Какие проблемы возникают при оценке деятельности государственных гражданских служащих?

Список использованной литературы

1. Копылова Е. Н. «Применение комплексной оценки деятельности государственных служащих при отборе в управленческую команду» // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2017. № 1. С. 119–124. ISSN 2306-5753
2. Мухортова Е., Трифонов Ю.Н. «Об оценке профессиональной деятельности государственных гражданских служащих» // Современное общество и власть. – 2016. – №1 (7) eISSN 2409-2339
3. Оценка эффективности управления в системе государственной службы / З. Р. Алижанова // Социология власти. – 2010. – N.2. – С. 195-202 ISSN 2074-0492

Тема 10. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Понятие и сущность конфликта интересов на государственной гражданской службе

На первый взгляд термин «конфликт интересов» кажется довольно понятным, так как в нём нет слов, за пояснением которых необходимо было бы обратиться к словарю. Однако в действительности далеко не каждый в состоянии точно сказать, что обозначает это словосочетание. На практике оказывается, что «конфликт интересов» является одним из самых многозначных и сложных понятий, которое используется в нормативно-правовых актах практически всех стран мира.

В руководстве ОСЭР (Организация экономического сотрудничества и развития) по разрешению конфликта интересов понятие «Конфликт интересов на государственной гражданской службе» определяется как конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами государственного должностного лица, при котором его частные интересы (вытекающие из положения государственного должностного лица как частного лица) способны неправомерным образом повлиять на выполнение им официальных обязанностей или функций.

В российской правовой системе данное словосочетание впервые появилось в постановлении Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 05.11.1998 № 44 «О противодействии конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг», где использовалось в качестве определения имущественных и других разногласий между непосредственными участниками рынка ценных бумаг, результатом которых может являться причинение материального или иного вреда клиенту профессиональным участником рынка. Причиной вреда может являться как действие, так и бездействие со стороны профессионала.

Основным документом, регламентирующим конфликт интересов в правовой сфере Российской Федерации, является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В статье 10 данного федерального закона конфликт интересов определяется как ситуация, при которой личная заинтересованность лица, замещающего

должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей. Под личной заинтересованностью понимается любая возможность получения государственным служащем выгоды в виде денег, имущества, услуг и т.д. При этом повышение и объявление благодарности не является личной выгодой. Однако учитываются интересы не только самого служащего, но и всего круга лиц, выгода которых может повлиять на законность принимаемых решений. В данном законе используется термин «родственники и/или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего», который включает в себя родителей, детей, супругов, братьев, сестер, братьев и сестер родителей и супругов детей. Сюда же относятся любые физические или юридические лица, с которыми у государственного служащего есть какие-либо обязательства, чаще всего финансовые. Это могут быть друзья, их родственники и компании, в которых служащий работал до поступления на службу.

Подобное определение термина «Конфликт интересов» содержится и в пункте 2 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

В законодательстве определение данного словосочетания позволяет выделить наличие конфликта в следующих ситуациях:

- личная заинтересованность служащего в совершении действий, которые могут стать причиной возникновения конфликта;

- возникновение разногласий между законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта РФ или Российской Федерации и служащего;

- возможность причинения вреда данным законным интересам.

Как видно, определением понятия «конфликт интересов» охватываются не только реально существующие противоречия в конкретной ситуации, но и гипотетически возможные в будущем.

Так как конфликт интересов является очень растяжимым понятием, встает необходимость классифицировать его. Чаще всего различают мнимый, возможный и реальный.

Мнимый – интерес, на прямую связанный с соблюдением норм этики на службе. Поведение должно строго соответствовать регламентированным требованиям, ограничениям и запретам, не смотря на то,

где и в какое время находится служащий. Зачастую подозрение может возникнуть даже при полной законности действий работника, опираясь только на его поведение.

Возможный – возникает при действительной личной заинтересованности лица, которая впоследствии может привести к реальному конфликту и помешать объективному исполнению должностных обязанностей. Реальный – уже возникшее противоречие между личной заинтересованностью и объективностью исполнения служебных обязанностей, является самым серьезным, так как напрямую негативно влияет на законность действий.

Если обратиться к судебной практике, то можно понять, что родство как

таковое не может являться основанием к приятию мер наказания служащего. Обязательными признаками нарушения законодательства о конфликте интересов являются конкретные ситуации ненадлежащего исполнения обязанностей с последующим извлечением реальной выгоды, описанной выше. Так же предполагается наличие причинно-следственной связи между действием и выгодой.

К понятию «конфликт интересов» можно отнести огромное множество различных ситуаций (см. рис. 10.1).

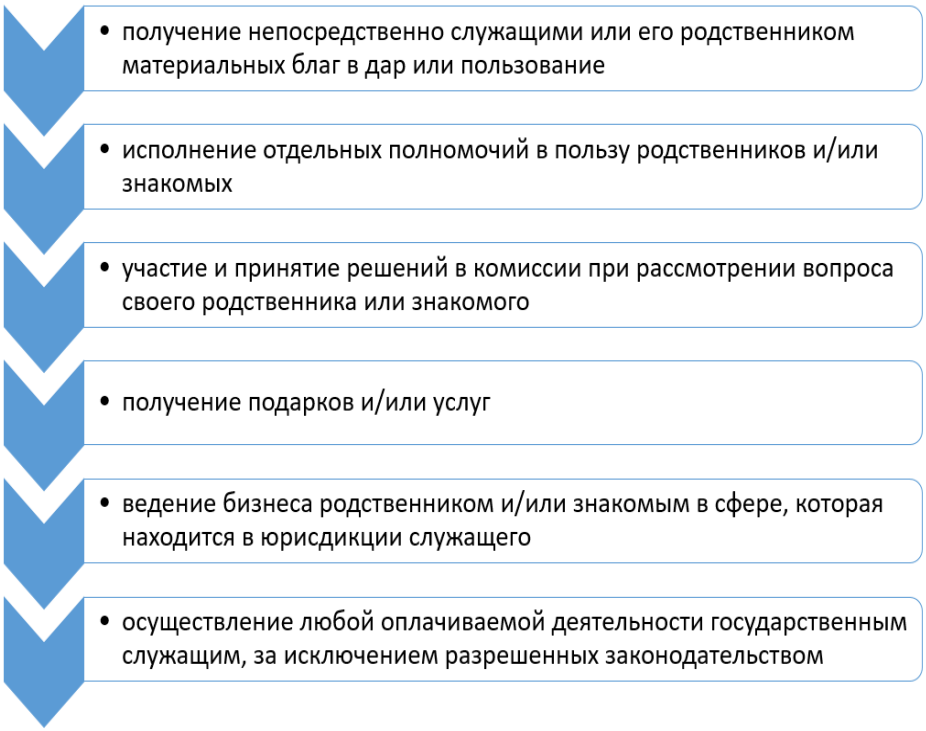


Рис. 10.1. Типовые ситуации конфликта интересов

Все эти ситуации схожи тем, что являются следствием действия или бездействия по отношению к лицам, связанным со служащим и последующим извлечением выгоды. Возникновение подобных ситуаций практически всегда приводит к необъективному исполнению должностных обязательств.

Пути выявления, предупреждения и разрешения конфликтов на государственной гражданской службе

К сожалению, случаи возникновения конфликта интересов не редки и крайне важно знать, что делать в подобных ситуациях. Каким образом возможно выявить, предупредить и разрешить конфликт интересов?

Самым правильным решением будет обращение к законодательству Российской Федерации. Согласно статье 11 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии

коррупции» существует несколько мер по разрешению и регулированию конфликтов (см. рис. 10.2).

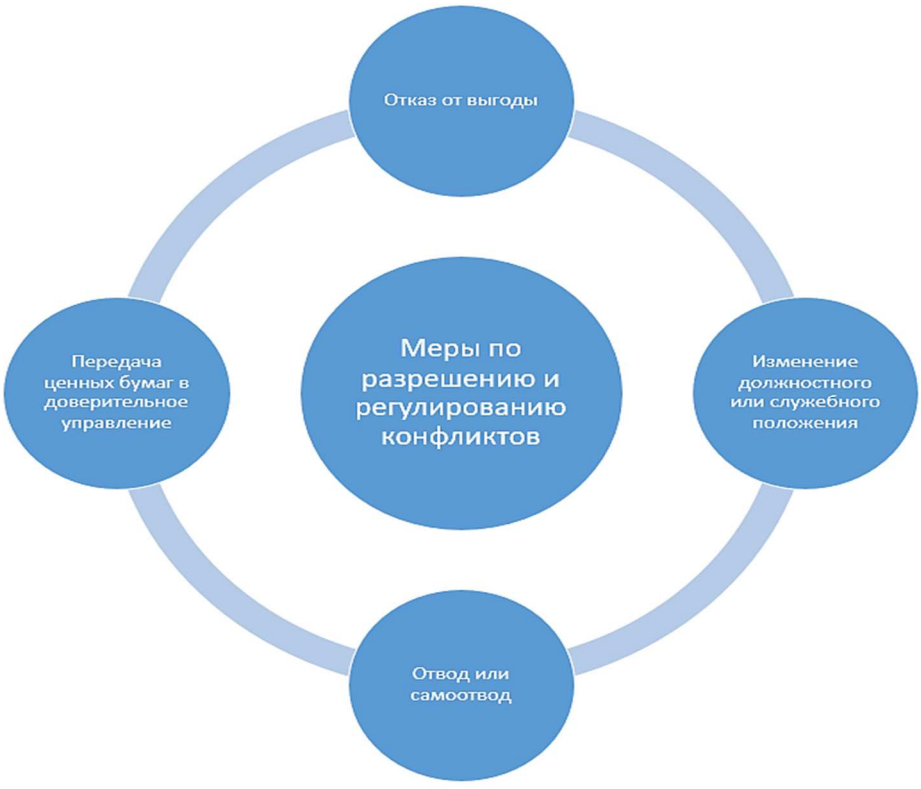


Рис. 10.2. Меры по разрешению и регулированию конфликтов

Помимо этого, для выявления ситуаций возникновения конфликта интересов крайне важно четко описать обстоятельства и отношения, которые могут привести к нему. Описание должно соответствовать следующим критериям:

- включает общие ситуации, связанные с возникновением противоречий интересов государственного служащего и объективным исполнением должностных обязательств, и соответствует основной идее о том, что такие инциденты в теории могут привести к неправомерным действия должностного лица. В описание важно обратить внимание на то, что основной целью данной политики является повышение уровня доверия граждан к органам государственной власти;

- с учетом того, что некоторые обстоятельства возникновения конфликта неизбежны, государственным органам необходимо определить конкретные ситуации и виды деятельности, несовместимые с их полномочиями, так как невозможность разрешить конфликт может привести к подрыву доверия населения.

- включает список наиболее часто встречающихся ситуаций возникновения личной заинтересованности, которые могут привести к возникновению конфликта. К ним можно отнести экономические и финансовые интересы.

С целью обеспечения надлежащего исполнения политики в сфере конфликтов интересов, а также разработки стратегии и практических подходов в данной сфере.

Нормативно-правовые документы должны четко регламентировать основные требования к государственному служащему, его права, обязанности, а также основные определения, связанные с термином конфликт интересов.

Помимо этого, законодательные акты должны содержать конкретные планы действий, основанные на типовых ситуациях возникновения конфликтов, позволяющие наиболее правильно разрешить те или иные противоречия.

Немаловажным фактором недопущения конфликтов является заблаговременное выявление возможных заинтересованностей. Для этого важно объяснить служащему важность раскрытия подобной информации, а также требования по выявлению и декларированию информации.

К таким требованиям относятся:

- Первоначальное раскрытие информации по возможной заинтересованности при назначении или вступлении на должность. Установить ряд мер, которые позволят служащему в полной мере описать сферы деятельности, в которых возможны возникновения разногласий. Подобные меры должны носить формальный характер, информация не обязательно должна носить публичный характер. С другой стороны, добровольная публичная огласка возможны заинтересованностей позволит повысить уровень доверия населения и уровень внешнего контроля, что также повысит эффективность работы государственных служб.

- Служебное раскрытие во время исполнения должностных обязательств. В случае изменения перечня сфер, где у государственного гражданского служащего может возникнуть личная заинтересованность, или при непосредственно возникновении заинтересованности, работники государственных служб должны незамедлительно сообщать об этом своему руководству в установленном порядке. Как и в случае с первоначальным раскрытием, это не обязательно должно носить публичный и формальный характер.

- Достоверность и полнота информации. Для наиболее быстрого и эффективного выявления конфликтов государственный служащий обязан в полной мере и максимально достоверно обеспечить свое руководство информацией о своей заинтересованности в том или ином вопросе. Конечно, подобную информация крайне сложно проверять, поэтому ответственность за ее сокрытие полностью лежит на самом служащем.

В случае, если конфликт все же не удалось избежать, служащий должен знать порядок действий в сложившейся ситуации. В большей степени этому способствует четкая стратегия разрешения конфликтов (см. рис. 10.3).

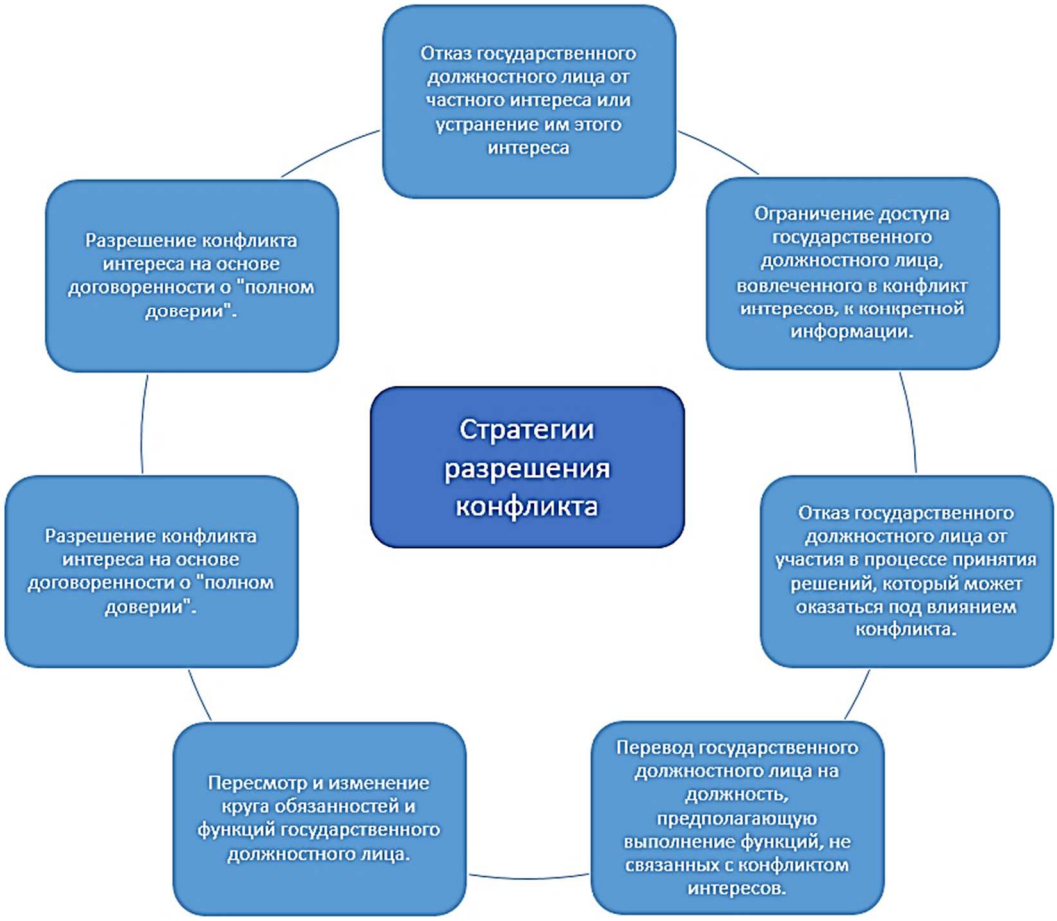


Рис. 10.3. Стратегии разрешения конфликта

Помимо общей стратегии, противодействие возникновению конфликтов должно в себя включать ряд общих пунктов, которые могут применяться вне зависимости от причин и сути конфликтов. К таким пунктам можно отнести:

- Первичный самоотвод. В случае, если государственный служащий добровольно отказался от получения выгоды за противоправные действия, а вероятность повторения подобного конфликта в будущем относительно мала, то правильным решением в таком случае будет дать возможность государственному служащему остаться на занимаемой им должности.

. Если работники понимают, что подобные отказы не приведут к негативным последствиям, а наоборот позволят повысить эффективность государственной службы, то с большим желанием участвовать в раскрытии ситуаций конфликта интересов. Однако решением подобных вопросов должна заниматься независимая сторона, с опорой на конкретную ситуацию.

- Добровольный или принудительный отказ от занимаемой должности. В случае, если конфликт интересов имеет потенциал случится снова или государственный служащий намеренно скрыл его наличие, единственным способом его разрешения является отстранение государственного служащего. Несмотря на то, что такой вариант является самым неприятным, он наиболее эффективен.

Естественно, все вышеперечисленные методы не позволят полностью исключить ситуации возникновения конфликта интересов на государственной гражданской службе, однако позволит существенно снизить вероятность его влияния на объективное и беспристрастное выполнение должностных обязательств.

Круг лиц, охватываемый понятием "Конфликт интересов на государственной гражданской службе"

Понятие государственный гражданский служащий достаточно растяжимое и без должных знаний достаточно сложно определить, кто, в какой степени и в каких ситуациях попадает под случай конфликта интересов. Помимо того, в случае возникновения подобных ситуаций, необходимо каким-то образом учитывать его ближайших родственников, друзей и коллег по предыдущему месту работы. Из-за этого выявление противоречивых ситуаций становится крайне сложным, и поэтому крайне важно четко регламентировать круг лиц, охватываемый данным понятием.

Если обратиться к Федеральному закону № 285, то можно узнать, что в список уязвимых к ситуациям возникновения конфликта интересов относят государственных и муниципальных служащих.

В Федеральном законе № 273 «О противодействии коррупции» статьей 12.1, регламентирующей обязанности и ограничения прав государственного служащего Российской Федерации по предотвращению ситуаций возникновения конфликта интересов, не обозначается подобный круг лиц или же обязанность государственного служащего сообщать о возникновении заинтересованности в процессе исполнения должностных обязательств, которая потенциальна может привести к возникновению конфликта интересов.

В этом же законе в пункте 1 части 1 статьи 13.1 установлено, что в случае неисполнения государственным служащим соответствующих мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, он

должен быть отстранен от исполнения должностных обязательств в связи с утратой к нему доверия. Однако сами меры по урегулированию возникших конфликтов, в кагорах должностное лицо принимает непосредственное участие, в данном законе не указаны. Исключением является передача долей в компании и ценных бумаг в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

Для решения данного вопроса стоит снова обратиться к ФЗ № 285. В нем устанавливается обязанность государственных служащих Российской Федерации сообщать о ситуациях возникновения личной заинтересованности, которая потенциально может привести к возникновению противоречий интересов и необъективному исполнению должностных обязательств. Помимо этого, указан специфический подход к регулированию и предотвращению противоречий на конкретных должностях государственной Российской Федерации. Среди них: Председатель СК РФ, Секретарь совета безопасности, Генеральный прокурор, Депутаты Государственной Думы и Сенаторы Совета Федерации, Генеральный директор Судебного департамента, Председатель ЦБ и др.

Можно заметить, что принципиальное отличие Федерального Закона № 285 состоит в том, что в нем впервые установлен наиболее полный круг лиц, охватываемый понятием «Конфликт интересов». Помимо государственных и муниципальных служащих, в нем говорится и о лицах, замещающих государственные должности, а также о работниках государственных и негосударственных учреждений.

Однако является ли данный список лиц полным. Следует учитывать, что список должностей государственный службы Российской Федерации очень большой и постоянно пополняется, потому полностью указать его в одном законодательном акте попросту невозможно.

Так же возникают вопросы по поводу лиц, постоянно или временно замещающих должности по распорядительным и хозяйственным обязанностям, специально уполномоченным на исполнение обязанностей независимо от организационно-правовой формы в соответствии с законом.

Являются ли участниками конфликта интересов негосударственные работники, в случае получения от них государственными служащими необоснованных средств?

Огромное количество возникающих вопросов наталкивают на мысль, что наиболее правильным решение при составлении нормативно-правовой основы для определения лиц, попадающих под определение «Конфликт интересов», будет предусмотрение более общего термина для лиц, замещение должностей которыми предусматривает обязанность принимать меры по урегулированию конфликта интересов. Таким термином может быть «лицо, наделенное государственными, муниципальными полномочиями». Оно является намного более понятным, общий и полным. Помимо того соответствует международным конвенциям о противодействии конфликта интересов и как следствие коррупции.

При определении того, является ли конкретное лицо лицом, наделенным государственными или муниципальными полномочиями, не имеет значения:

– было ли данное лицо назначено или избрано;

– находилось ли оно на должности постоянно или временно;

– занимает ли оно эту должность за плату или без оплаты труда, независимо от уровня должности этого лица.

Таким образом можно сказать, что вопрос обозначения конкретного круга лиц, охватываемого понятием «Конфликт интересов на государственной гражданской службе» остается открытым. В законодательных актах до сих пор нет полной ясности и существует множество спорных моментов. Поэтому данная тема до сих пор является актуальной для обсуждения как в России, так и за рубежом.

Типовые ситуаций возникновения конфликта интересов на государственной гражданской службе

Понятие «Конфликт интересов» крайне растяжимое, поэтому количество обстоятельств, при которых могут возникнуть противоречия огромное. Интересы государственного служащего распространяются на многие сферы жизни, из-за чего предусмотреть полный список ограничений и обязанностей, связанных с исполнением должностных обязательств, попросту невозможно. Однако можно выделить ряд основных ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно. (см. рис. 10.4).

Рис. 10.4. Области регулирования конфликта интересов

В законе «О противодействии коррупции» статьёй 11 закреплены основные организационные аспекты работы по урегулированию конфликта интересов на государственной службе. В нем говориться, что в первую очередь именно должностное лицо должно оперативно реагировать и принимать меры по урегулированию возникающих противоречий. Именно поэтому крайне важно составить общее и наиболее полное описание типовых ситуаций и возможностей их решения именно для них.

Такой список может в себя включать следующие кейсы:

1. Выполнение должностным лицом ряда обязанностей в пользу лиц, которые могут быть объектом заинтересованности государственного служащего (родственники, друзья, бывшие коллеги по работе).

Типовая ситуация: должностное лицо осуществляет принятие решений в кадровых вопросах по отношению к лицам, попадающим под определение «возможный объект заинтересованности». Подобные случаи не редки и могут проявляться в тех случаях, когда:

- Государственный служащий является членом аттестационной комиссии и принимает решения в отношении своих родственников или друзей;

- Государственный служащий входит в состав конкурсной комиссии и принимает решения о замещении вакантной должности в государственной структуре в отношении лиц, к которым возможна заинтересованность.

Разрешение такого типа ситуаций очевидное и простое – отстранить служащего от принятия решений в подобном вопросе. Однако стоит учитывать, что не каждое исполнение должностных обязательств по отношению к родственникам может повлечь за собой конфликтную ситуацию. Так, например, если такая функции направлена на определенную группу лиц, в которую входят объекты интересов, и при этом ее исполнение является для всех одинаковым, то такую ситуацию вряд ли можно назвать конфликтной. Однако решением вопросов об отстранении государственного служащего от исполнения своих прямых обязанностей должно заниматься вышестоящее руководство.

2. Исполнение государственным служащим оплачиваемой работы, не разрешенной законодательством Российской Федерации.

Типовая ситуация: работник государственной структуры собирается выполнять или уже выполняет в организации, в отношении которой осуществляет ряд функций государственного служащего, оплачиваемую деятельность.

Если обратиться к Федеральному закону № 79, то частью 2 статьи 14 обозначено, что государственный служащий в праве осуществлять некоторую оплачиваемую деятельность в сторонних организациях в случае, если заблаговременно уведомит представителя нанимателя. При этом подобная деятельность не должна иметь потенциал развиться в конфликт интересов. Такие организации, не должны иметь прямого или косвенного отношения к государственному служащему, а также в них не должны работать его родственники.

В существующем законодательстве нет нормативных актов, ограничивающих деятельность родственников, друзей или знакомых государственного служащего, однако ситуация, при которой должностное лицо и субъект потенциального конфликта принимают участие в деятельности одной компании очень похожа на ту, что была рассмотрена в первом пункте.

3. Владение долями в компаниях, ценными бумагами, паям, вкладами.

Типовая ситуация: государственный служащий, его близкие родственники или друзья владеют долями, ценными бумага, паями в организациях, в отношении которых должностное лицо осуществляет свои прямые обязанности.

Эта ситуация очень похожа на ту, в которой государственный служащий оплачиваемую деятельность в организации. Вся сложность тут заключается в том, что крайне сложно определить, насколько сильно действия государственного служащего могут повлиять на стоимость этих ценных бумаг и какую выгоду он или его родственники могут получить.

Стоит учитывать, что ограничения для родственников государственного служащего на владение ценными бумагами действующим законодательством не установлены, но при этом они могут стать основной причиной возникновения конфликта интересов в случае, если государственный служащий осуществляет определенный функции в отношении этой организации.

Таким образом, недопущение возникновения противоречий в отношении близких государственного служащего лежит на самом государственном служащем. При этом в отношении самого государственного служащего действуют меры, предусмотренный статьей 11 закона «О противодействии коррупции». В нем указано, что в случае владения должностным лицом ценных бумаг, паев, иных долей в компаниях или счетами в банках, он должен передать их в доверительное управление по правилам, предусмотренным Гражданским Кодексом Российской Федерации. Такие действия осуществляются в том случае, если конфликт интересов уже произошел или имеет потенциал произойти.

4. Получение государственным служащими подарков или услуг.

Типовая ситуация: получение подарков или иных услуг должностным лицом, его родственниками или друзьями, от лиц или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществлял или осуществляет некоторые функции государственного управления.

Сложность выявления ситуации конфликта интересов тут заключается в том, что иногда сложно определить, за что государственный служащий или его приближенные получили подарок или услугу. С одной стороны, в законодательных актах максимально четко и понятно

прописано, что государственному служащему запрещено получать что-либо от лица или организации в отношении которых он осуществляет государственное управление. С другой стороны, закон не может запретить дарить подарки в честь каких-либо праздников или событий, будь то день рождения, новый год или свадьба. Тем не менее, даже в таких ситуациях подобные подарки подвергают государственного служащего опасности вовлечения в ситуацию конфликта интересов и может негативно сказаться на объективном исполнении должностных обязательств.

Стоит учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки являются способом обхода действующего законодательства, из-за чего государственный служащий должен сохранять бдительность и стараться, на сколько это возможно, абстрагироваться от внешних факторов воздействия.

Обобщая все выше сказанное, можно представить наиболее полный список типовых ситуаций (см. рис. 10.5), знание которых позволит максимально точно распознавать ситуации возникновения конфликта интересов и выявить способы его разрешения.

Рис. 10.5. Типовые ситуации конфликта интересов

К сожалению, полностью избавиться от угрозы возникновения конфликтов интереса на государственной гражданской службе попросту невозможно. За частую и сами государственные служащие пренебрегают действующим законодательством и правилами поведения в таких ситуациях. Поэтому даже полное разъяснение общих типовых ситуаций не будет иметь никакого смысла, если государственный служащий не будет понимать важность и серьезность данной проблемы и не будет пытаться самостоятельно ее решить.

Проблемы и недостатки урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской службе

Действующими нормативными актами Российской Федерации дается четкое описание действий по недопущению возникновения ситуаций конфликта интересов. К ним относятся следующие меры:

- должностное лицо, осуществляющее функции государственного управления, должно самостоятельно определять риски и потенциальную возможность возникновения ситуаций конфликта интересов, принимать меры по его урегулированию, руководствуясь действующем антикоррупционным законодательством российской федерации, а также докладывать о наличии личной заинтересованности вышестоящему руководству;

- представитель нанимателя, обладая информацией о потенциальной возможности возникновения заинтересованности у государственного гражданского служащего или уже возникшей заинтересованности, которая имеет потенциал перерасти в полноценный конфликт интересов, обязан принимать все меры, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации по его урегулированию или недопущению дальнейшего развития.

Методы урегулирования конфликтов интересов могут заключаться как в переводе государственного служащего на другую должность, так и в полном отстранении должностного лица от исполнения им должностных обязательств в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Ситуация урегулирования конфликта интересов путём самоотвода или отвода государственного служащего порядком, предусмотренным законодательством Российской Федерации является наиболее приоритетной и «безболезненной» для всех его участников.

В случае, если у должностного лица в распоряжении имеются доли в компаниях, ценные бумаги или банковский вклады, то в целях избежания возникновения конфликтных ситуаций их следует передать в доверительное управление стороннему лицу по правилам, установленным Гражданским Кодексом Российской Федерации. Что бы точнее определить способы регулирования конфликта интересов на государственной службе, необходимо обозначить основные проблемы его разрешения (см. рис. 10.6)

Сложность использования данных методов регулирования возникающих противоречий заключается в том, что ни одним из действующих законодательных актов Российской Федерации не установлено понятие «изменение должностного (служебного) положения государственного служащего». Данный термин подразумевает под собой возможность должностного лица, в случае возникновения противоречий» временно или постоянно перевестись на иную должность с целью минимизации последствий.

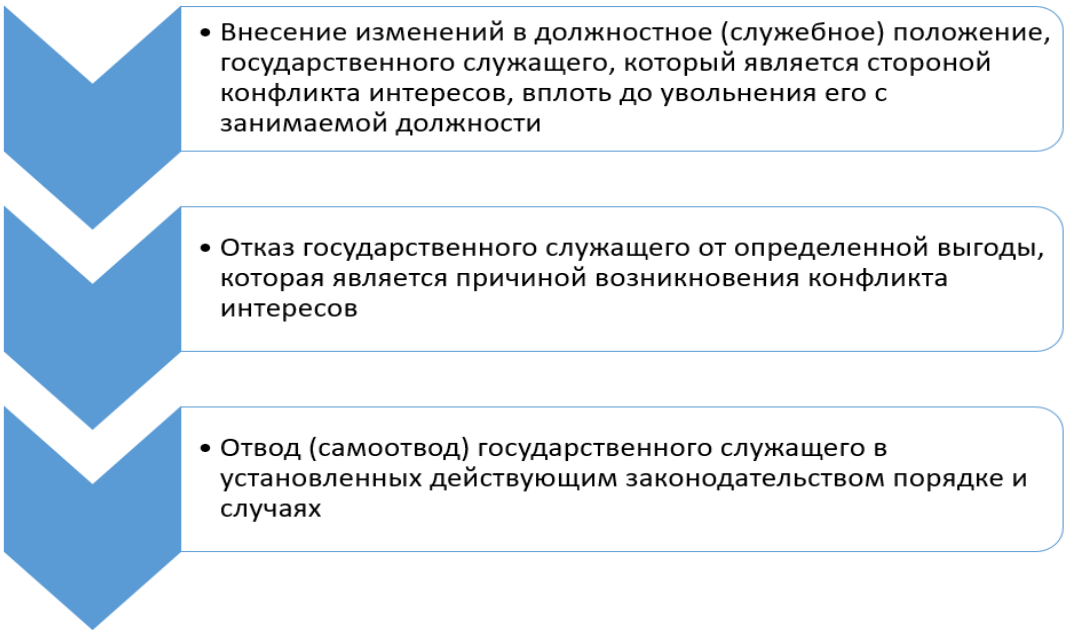


Рис. 10.6. Основные проблемы урегулирования конфликта интересов

Из-за этого, подобное изменение положения становится крайне формальным и осуществляется только по личному заявлению государственного служащего и с согласия вышестоящего руководство. Такие сложности крайне негативно влияют на добровольное раскрытие возникающих противоречий. А с учетом того, что в большинстве случав

переводу предпочитают полное отстранение от исполнения обязанностей, данная практика становится скорее исключением, чем нормой.

Если рассматривать способ «отказ от выгоды», то тут возникают другие проблемы. Этот способ очень хорош, так как позволяет не допустить возникновение конфликтов еще в самом начале его «зарождения». Однако, если обратиться к действующему законодательству, то можно увидеть, что ни в ФЗ «О противодействии коррупции» ни в ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» попросту не закреплен термин «выгода». Это вносит множество неясностей в установлении того, является ли та или иная ситуация получением выгоды.

Помимо того, данных законодательных актах не указана процедура отказа от этой самой выгоды, последствия, к которым может привести не исполнение процедуры отказа, а также способов урегулирования ситуаций отказа. Подобные неточности в законодательстве способствуют увеличению количества случаев возникновения конфликтных ситуаций, а также позволяют недобросовестным служащим использовать свое положение себе во благо.

В связи с этим можно сделать вывод, что действующее законодательство в Российской Федерации имеет большое количество неточностей в сфере антикоррупционного регулирования, что позволяет конфликту интересов «паразитировать» на государственной службе. Справедливости ради стоит отметить, что в последнее время идет продуктивная работа в сфере совершенствования законодательства, регулирующего ситуации возникновения конфликта интересов. Так можно отметить немаловажный Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2016 года №147 «О национальном плане противодействия коррупции», который регламентирует основной вектор развития антикоррупционной политики в Российской Федерации, а также относительно новые ограничения в сфере дополнительного трудоустройства государственных служащих и пост трудовой деятельности.

Сравнительный анализ конфликта интересов в разных сферах

У многих понятие «конфликт интересов» ассоциируется с возникновение противоречий на государственной гражданской или иной государственной службе. Однако это понятие на много шире и распространяется на многие сферы жизни человека начиная от противоречий в семье и заканчивая крупной компанией. Везде он начинается одинаково: возникает личная заинтересованность, которая может привести к принятию решения в ущерб организации или общества. Так же всегда для его предотвращения пользуются приблизительно одинаковыми схемами:

- предотвращение возможности появления конфликта интересов при получении полномочий;
- раскрытие информации о доходах и о владении имуществом;
- контроль со стороны общества и внешних организаций.

Однако в разных сферах конфликт проявляется по-разному и как следствие способы реализации схемы предотвращения также отличаются.

Основные вопросы заключаются в том:

– кто должен разрешать конфликты интересов;

– кто попадает под определение конфликта интересов;

– какие сферы он затрагивает;

– как надо действовать при его возникновении;

– какие нормативные акты должны регулировать конфликт интересов;

– какие меры наказания должны применяться.

Наиболее часто он встречается и несет наибольший вред, если не брать государственную службу, в частных компаниях. Проведем сравнительный анализ конфликта интересов на государственной гражданской службе и в коммерческих компаниях (см. табл. 10.1).

Таблица 10.1. Сравнительный анализ конфликта интересов на государственной гражданской службе и в коммерческих компаниях

Проблемы связанные с возникновением конфликта интересов	Государственная гражданская служба	Коммерческие компании
1. Кто должен разрешать конфликты интересов	Разрешением конфликта занимается комиссия по соблюдению требований к служебному поведению. Состав и полномочия этой комиссии регламентируется	Орган, регулирующий конфликт интересов, устанавливается корпоративными документами. Решениями может заниматься как
	указом президента РФ от 01.07.2010 № 821 “О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов”	высшее руководство компании в лице генерального директора или совета директоров, руководители подразделений, так и внешние органы (независимая комиссия)
2. Кто попадает под определение конфликта интересов	Под ситуацию возникновения конфликта интересов попадает любой государственный служащий, его ближайшие родственники, друзья, коллеги по предыдущей работе	Попадает работник, занимающийся инвестиционной, производственной, хозяйственной или любой другой деятельностью, которая в теории может в результате возникновения конфликта интересов повлиять на благосостояние компании. К ним чаще всего относятся высокопоставленные должности (руководители отделов, члены совета директоров, члены собрания акционеров и т.д.

3. Какие сферы затрагивает конфликт интересов	Конфликт интересов затрагивает все сферы, касающиеся деятельности государственных служащих. В большинстве своем это сферы государственных закупок, кадровая сфера, осуществление контроля и надзора.	Чаще всего применяется к производственной, инвестиционной, кадровой сферам
4. Как надо действовать при возникновении конфликта интересов	Порядок действий при возникновении конфликта интересов прописан в ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ № 273 «О противодействии коррупции».	Порядок действий практически идентичен государственной гражданской службе, однако работника не всегда отстраняют от выполнения должностных обязательств.
5. Какие нормативные акты регулируют конфликт интересов	Применимы следующие нормативные акты: ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ № 273 «О противодействии коррупции», Уголовный кодекс Российской Федерации, КоАП Российской Федерации, ТК РФ.	Применимы следующие нормативные акты: ФЗ № 273 «О противодействии коррупции», корпоративные нормативные акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, КоАП Российской федерации.
6. Меры наказания	К государственному гражданскому служащему могут применяться наказания, предусмотренные Уголовным, Административным и Трудовым кодексами Российской Федерации в зависимости от степени тяжести и вреда, нанесенного возникшим конфликтом интересов.	По большей части наказания для работников частных организаций совпадают с государственной гражданской службы за исключением того, что к ним не применяется УК Российской Федерации. Так же некоторые меры наказания могут быть предусмотрены корпоративными нормативными актами.

Таким образом можно сказать, что конфликт интересов в различных сферах жизни общества очень похож по своей природе и имеет практически одинаковые причины возникновения, однако для каждой из сфер имеются собственные пути его выявления, разрешения и меры наказания.

Рекомендации по совершенствованию института предотвращения возникновения и урегулирования конфликта интересов

Невозможно отрицать факт того, что понятное и точное законодательство играет огромную роль в предотвращении возникновения конфликта интересов, а также в разрешении уже возникших противоречий. Однако просто невозможно в полной мере описать абсолютно все причины и ситуации возникновения конфликтов в нормативно-правовых актах из-за их огромного количества и вариаций. При этом даже в очевидных случаях противоречий некоторые государственные служащие все равно идут на правонарушения, не смотря на возможные наказания.

Наиболее целесообразно в данном случае будет сосредоточиться не только на совершенствовании законодательства в данной сфере, но и на улучшении института предотвращения возникновения и урегулирования конфликта интересов в целом. Для этого необходимо определить базисные причины возникновения конфликтов. Почему государственные гражданские служащие могут действовать в угоду себе, пренебрегая интересами граждан?

1. Недостаточный уровень оплаты труда.

Если посмотреть на данные Росстата за 2019 год, то можно сделать выводы, что этому фактору наиболее подвержены служащие органов местного самоуправления. Около 70% должностных лиц в данном году получали менее 45 тысяч рублей в месяц. Среди всех уровней власти этот показатель составил около 48% (см. рис. 10.7).

Парадокс закачается в том, что из-за близости и более тесного контакта со структурами гражданского общества и местными предпринимателями региональные власти наиболее сильно подвержены риску возникновения конфликта интересов, но при этом получают самую низкую заработную плату среди всех уровней власти. Конечно можно возразить, что служащие помимо денег получают внушительный социальный пакет и множество льгот, однако настолько ли сильную роль

они играют? К основным льготам можно отнести: обеспечение жильём, обязательное медицинское и социальное страхование, оплачиваемые отпуска, а также гарантия защиты гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий. Безусловно данные льготы очень приятные, однако есть несколько замечаний.

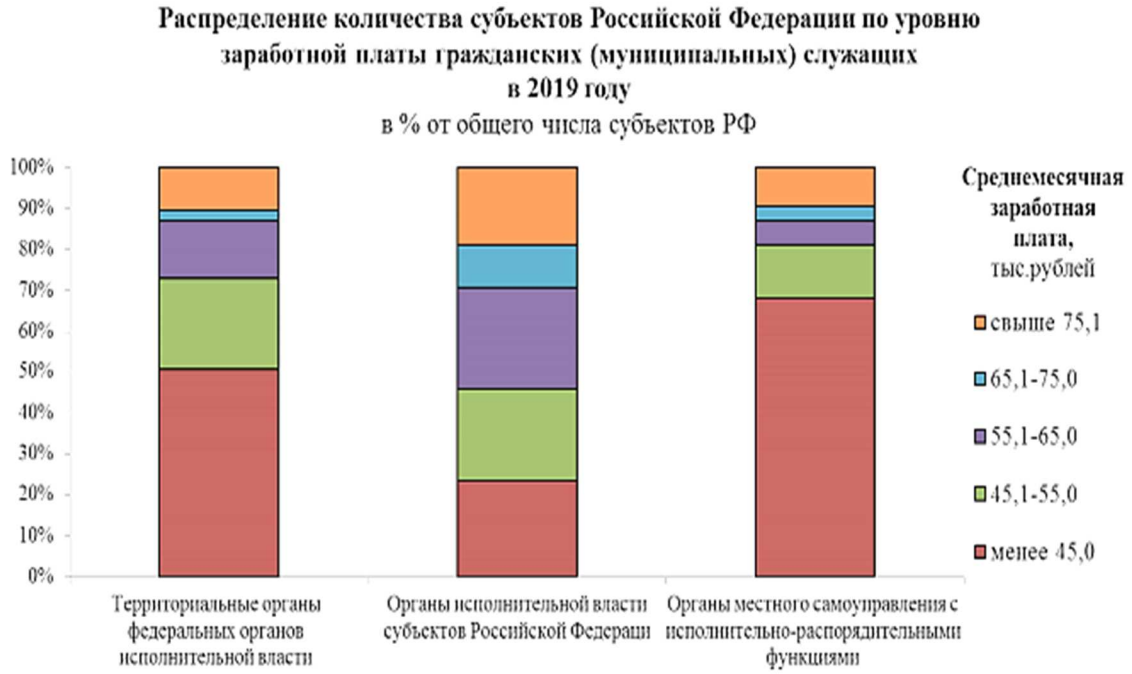


Рис. 10.7. Статистика распределения заработной платы гражданских служащих

Обязательное медицинское страхование есть у всех граждан Российской Федерации. Согласно статье 122 ТК РФ каждый работающий гражданин имеет право на оплачиваемый отпуск. Защиту от насилия, угроз и неправомерных действий правоохранительные органы осуществляют для всех, независимо от их работы. Право на обеспечение жильем имеют все граждане, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, согласно статье 57 ЖК РФ.

Нельзя отрицать, что льготы государственных служащих в некоторой мере лучше, чем у людей, работающих в негосударственных компаниях, однако перекрывают ли они относительно низкий уровень оплаты труда? Этот вопрос остается открытым. Поэтому важным фактором предотвращения возникновения конфликта интересов является увеличение заработной платы сотрудникам, чаще всего сталкиваю-

щимся с ним. В таком случае «чаша весов» с хорошей работой и достойным окладом скорее всего будет перевешивать потенциальную выгоду от неправомерных действий.

2. Низкий уровень вовлеченности граждан в деятельность государственных служащих.

Согласно Федеральному Закону № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации» гражданам гарантируется открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих. Этот пункт является основополагающим в построении сильного института противодействия возникновению конфликтов интересов и коррупции в целом. Однако если мы обратимся к статистике (см. рис. 10.8), данные по данному вопросу окажутся удручающими. Согласно опросу «Левада-центр» за 2021 всего 12% респондентов активно следят за деятельностью и политикой государства.

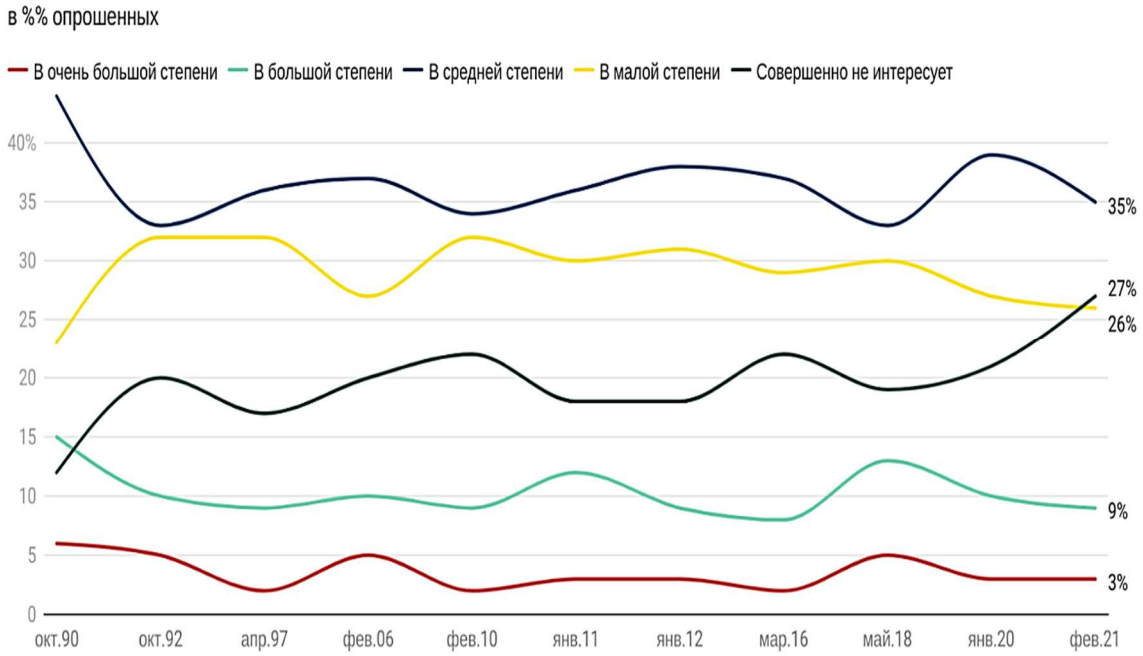


Рис. 10.8. Статистика вовлеченности граждан в деятельность государственных служащих

Это свидетельствует о том, что степень контроля со стороны людей крайне низкая, что позволяет конфликту интересов без особых препятствий возникать и развиваться. При этом по данным международного антикоррупционного движения «Transparency International» за

2021 год Россия заняла 136 место в «Индексе восприятия коррупции» наравне с Либерией и Мали. Это говорит о том, что граждане считают правительство крайне коррумпированным и в малой степени доверяют ему. Для повышения уровня вовлеченности важно понятно объяснить гражданам их права и возможности в данной сфере, а также описать важность активного участия в вопросах разрешения противоречий. Очевидно, что у работающих людей нет достаточного количества времени для самостоятельного контроля и освещения ситуаций возникновения конфликта интересов. Для этого существуют независимые СМИ. Согласно «Всемирному индексу свободы слова» за 2021 год составляемому организацией «Репортеры без границ» Россия занимает 155 место из 180 возможных по степени свободы прессы, находясь на одном уровне с Афганистаном и Пакистаном. Результаты довольно печальные. Из приведенной статистики можно сделать вывод, что уровень вовлеченности граждан в деятельность государства прямо пропорционален степени свободы средств массовой информации. Таким образом, важным фактором противодействия конфликту интересов можно назвать информированность граждан об этих конфликтах, а также агитация к действию по его предотвращению. Если действия государственных служащих будут максимально прозрачными и доступными к анализу, то возникновение подобных противоречий будет попросту невозможным и будет пресекаться «на корню». К тому же постоянное ощущение контроля и невозможности скрыть свои действия будет являться сдерживающим фактором для должностного лица и еще одним способом самоконтроля.

Предложения по избежанию конфликта интересов: опыт России и зарубежных стран

Недопущение возникновения конфликтных ситуаций на государственной гражданской службе является одним из основных методов противодействия коррупции в международных нормативных актах. Регулирование конфликтов интересов представляется как один из базовых столпов прозрачности, честности и открытости государственной службы.

Разработка и совершенствование института противодействия возникновения конфликтам интересов во многом обязана Конвенции

ООН о противодействии коррупции, которую Россия старается соблюдать. Согласно данной конвенции, каждая страна участник организации стремиться осуществлять максимально прозрачную политику в сфере предупреждения и разрешения конфликтов интересов в соответствии с основными принципами своего действующего законодательства.

По мнению Президента Российской Федерации, одной из основных задач любого государства является усиленный контроль над развитием бюрократии в сфере государственной службы.

Если сравнивать нынешнюю ситуацию в сфере антикоррупционной политике с тем, что было в 90-х гг. прошлого столетия, то можно заметить колоссальный «рывок» в лучшую сторону. В настоящее время для совершенствования институтов противодействия конфликтам интересов наиболее важным является четкое исполнение уже существующих норм, прописанных в действующем законодательстве, а также совершенствование его адаптивности к современным тенденциям.

Сегодня основным приоритетом развития законодательства в сфере противодействия коррупции является решение задачи по определению наиболее полного круга лиц, включая судей, высших должностных лиц государства и высших должностных лиц субъектов Российской Федерации. а также непосредственного применения этих нормативно-правовых актов.

Основная проблема коррупции заключается в том. что она является динамически развивающимся явлением и способна подстроиться под абсолютно любой общественный строй.

Смотря на историю европейских стран можно увидеть, что основной всплеск коррупции приходится на XIX век. Вместе с тем начинают развиваться институты противодействия, а также основная нормативно правовая база. В некоторых странах люди поняли, что борьба с коррупцией является одним или основополагающих факторов развития сильного государства, однако даже усиленная политика в данной сфере позволила добиться ее минимизации лишь к третьей четверти XX века.

Обращаясь к опыту Европейской политики регулирования конфликтов на государственной гражданской службе интересов можно заметить, что основной упор сделан на совершении самой системы государственной службы, на полной проработке всех правовых актов в дан-

ной сфере, а также на вовлечение простых граждан в деятельность государства. В подтверждении этому можно привести антикоррупционные законодательства таких стран, как Норвегия и США. В них меры пресечения за нарушения действующего законодательства крайне жестокие, а основным направлением политики является периодическая профилактика в государственных структурах. Она основывается на административной морали, которая состоит из этических и дисциплинарных норм. Одним из ключевых понятий, регулирующих вопрос государственной службы и борьбы с коррупцией, является «конфликт интересов».

В Соединенных Штатах Америки основным органом приятия законов является Конгресс. Впервые Кодекс этики государственного служащего был принят им в 1958 г., и хотя изначально он носил исключительно рекомендательный характер, в дальнейшим стал базой для развития антикоррупционного законодательства.

Как в США, так и в России полномочиями по контролю за исполнением указанных правил наделены специальные комиссии, которые при необходимости могут запрашивать дополнительную информацию, вызывать на беседу самих чиновников, проводить служебное расследование.

В Великобритании нормы регулирования конфликта интересов почти не изменились со времен 1890г., когда они впервые появились. В настоящее время, в рамках антикоррупционной стратегии в Великобритании реализуется программа утверждения принципов честности и неподкупности в сфере государственной службы. В Британии, так же, как и в США действует Моральный кодекс поведения государственных служащих, предусматривающий лояльность по отношению к государству, избежание конфликтов между официальными обязанностями и частными интересами, воздержание от деятельности, дискредитирующей гражданскую службу, честность, беспристрастность, сдержанность в отношении политических вопросов и споров, стремление к достижению согласия и компромисса в отношениях с коллегами. Британское законодательство предусматривает создание независимых консультативных Комитетов по стандартам поведения норм общественной жизни. В отличие от Британии, в России создаются Комиссий по урегулированию конфликта интересов государственных служащих, решения которых, в настоящее время носят не рекомендательный характер, а обязательный.

В Германии действуют свой принцип регулирования конфликта интересов на государственной службе, который основан на идее, что любое лицо, осуществляющее общественные функции, должен информировать о любом личном интересе, который даже предположительно может оказать влияние на данного чиновника. В Германии, как и в Великобритании, важно не только заранее предупредить конфликт интересов, но также избежать даже видимости (предположения) неправдивости. Государственный деятель обязан избегать любой деятельности, которая могла бы привести к конфликту интересов и допустить нарушение своих обязанностей или закона.

Следует отметить, что анализ зарубежного законодательства показывает целесообразность принятия отдельного законодательного акта по вопросу урегулирования конфликта интересов на государственной службе. По такому пути пошла Канада, приняв Ценностный этический кодекс государственной службы. В России пока нет отдельного закона по урегулированию конфликта интересов, все нормы регулирующие данную сферу государственной службы содержатся в нормативно - правовых актах различного уровня.

В заключении стоит сказать, что развитие антикоррупционной политики в целом и определение важности решения вопросов, касающихся возникновения конфликтов интересов в частности является суверенным делом каждого отдельно взятого государства.

Контрольные вопросы

1. Какие области регулирует конфликт интересов?
2. Что входит в основные проблемы урегулирования конфликта интересов?
3. Какие нормативные акты регулируют конфликт интересов?

Список использованной литературы

1) Замышляев Д.В., Кирьянов А.Ю. Конфликт интересов на муниципальной службе: способы урегулирования и разрешения // Российская юстиция, 2017. – № 9. – 253-255 с. ISSN 0131-6761

2) Ильяков А.Д. Конфликт интересов на государственной службе. – М.: Проспект, 2017. – 128 с. ISBN 978-5-392-23868-2

3) Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 192 с. ISBN 978-5-16-004278-7

Тема 11. КОДЕКСЫ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Сущность и содержание понятия «этика», основные требования и особенности профессиональной этики государственного служащего

Этике в государственной службе уделено много внимания, так как она позволяет не только улучшить представление людей о государстве и госслужащих, но улучшить качество рабочего результата самих государственных служащих. Всё это позволило создать кодекс этических и нравственных норм, которым обучают государственных служащих, так как им необходимо огромное количество различных факторов, позволяющих улучшить свои навыки и готовность к службе обществу и государству.

Многие из исполнительных задач государственного управления по существу не отличаются от соответствующих задач частного сектора, поэтому мы можем чувствовать, что их надлежащее выполнение относится скорее к сфере общей этики трудовой жизни, чем к этике государственной службы. Однако в задачах государственного управления необходимо учитывать не только профессиональную этику, но и требования этики государственной службы. Например, если эксперт назначен директором учреждения, ожидается, что он будет лучше понимать принципы этики государственной службы, и важность профессиональной этики может снизиться. Однако нельзя провести однозначных границ между профессиональной этикой и этикой государственной службы.

Этические кодексы - это инструменты, используемые профессиями с конечной целью поддержания доверия между клиентами и профессией. Кодексы содержат инструкции для правильной работы. Они не всегда включают подробные руководящие принципы, но могут состоять из основных ценностей и принципов, которые следует интерпретировать независимо в различных рабочих ситуациях.

Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ, государственная служба Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных орга-

нов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, установленные Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Создание и подготовка необходимых условий, позволяющих государственным служащим эффективно осуществлять деятельность, предписанную им трудовым договором и Конституцией РФ, становятся возможными благодаря организационной культуре.

Организационная культура государственных служащих - совокупность ценностей и этики официального поведения государственных служащих, связанных друг с другом и обществом в целом.

Организационная культура государственной службы:

• Этические правила и нормы деятельности государственных служащих

• Имидж государственных служащих

• Уважение к гражданам

• Гордость за свою страну и государственную службу в целом

Элементы организационной культуры государственной службы и их принципы

Этика и этикет государственных должностных лиц имеют значительное влияние на деятельность государственных должностных лиц и деятельность государственных должностных лиц в целом и являются важными аспектами организационной культуры государственного сектора.

Вежливость, учтивость и понятливость являются основным и самыми важными аспектами этики. Этизация общества постоянна, и также разнообразна, как и само общество в целом. Именно поэтому была создана «служебная этика», рекомендованная всем государственным служащим для изучения. Она помогает государственным служащим в общении на рабочем месте, в разрешении проблем, регулирует

отношения между руководителем и подчиненным. Создаётся необходимая для выполнения обязанностей атмосфера.

На практике профессиональная этика реализуется с использованием форм, методов, методов, правил и установленных процедур, которые составляют деловой этикет.

Существование определенных норм профессиональной этики свидетельствует о социальном прогрессе и постепенной гуманизации общества.

В соответствии с Федеральным Законом «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 года №58-ФЗ государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Система государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу;
- военную службу;
- государственную службу иных видов.

Система государственной гражданской службы делится на федеральную систему государственной гражданской службы и систему государственной гражданской службы главного органа Российской Федерации.

Другие виды военной службы и государственной службы, предусмотренные федеральным законом, являются видами федеральной государственной службы.

Конкретные условия организации и функционирования каждого вида государственной службы определяются определенным федеральным законом, но определяются Указом Президента Российской Федерации от 2 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» определены нравственные ориентиры и нормы этического поведения государственных служащих, в независимости от вида государственной службы.

Моральная и профессиональная ответственность государственных служащих состоит в том, чтобы служить всему обществу и каждому его члену.

Государственные служащие могут не признавать или не иметь моральные права, игнорируя их по возможности, или даже нарушая законодательство, моральные принципы отдельных этнических групп, или целого общества.

Все типы государственных служащих, а также юридическая ответственность за служебное бездействие и злоупотребление властью, нарушение делового поведения и профессиональной этики, берут на себя моральную ответственность в виде осуждения компанией коллег, вплоть до исключения, ответственное лицо проводит негативную оценку личных качеств сотрудников и исключает возможность продвижения по службе.

Убеждение в признании, соблюдении и защите прав и свобод граждан позволяют функционировать всем государственным органам и учреждениям. "Не человек для государства, а государство для человека" - аксиома Института социального права государственной службы.

Общественный интерес выше частного интереса. Государственным служащим нужно руководствоваться многими фактами законодательства и интересами общества, в случае, если интересы государственных служащих противоречат интересам частных лиц.

Государственные служащие обязаны терпимо относится ко всем расам, национальностям, языкам многонациональной страны, традициям и обычаям, а также религиям и социальному статусу. Уважать и принимать все данные аспекты, ради обеспечения многонационального мира и межрелигиозного согласия в стране.

Государственные служащие обязаны сохранять свое личное достоинство при любых обстоятельствах, наилучшим образом представлять государственные органы, которые выполняют официальные обязанности от их имени, заботиться о своей чести и добром имени и избегать всего, что может поставить под сомнение его объективность и справедливость при решении служебных проблем.

Профессиональная честь - осознание общественным мнением и сотрудниками государственных органов высокой социальной ценности (необходимости и важности) самоотверженного выполнения своих обязанностей.

Профессиональное достоинство - характеристика профессиональной личности с точки зрения присущей ей ценности и соответствия своей профессиональной миссии и цели.

Государственные служащие - люди страны и нации, и они являются ключом к успешному функционированию страны.

Однако в соответствии с официальными правилами поведения государственных и муниципальных служащих, предусмотренными в Типовом Кодексе этики и служебного поведения государственных служащих и муниципальных служащих Российской Федерации, можно выделить следующие общие этические принципы государственных служащих:

1) Принцип служения стране и социальным службам, являющийся немаловажным и требует полной самоотдачи при служении государству и народу. Нужно выполнять свои обязанности на высоком профессиональном уровне, в зависимости от государственной организации или учреждения.

2) Принцип законности требует, чтобы государственные служащие соблюдали в первую очередь закон и конституцию РФ, а уже только потом опирались на мораль.

3) Признание прав и свобод граждан в отношении гуманитарных принципов и защиты. Государственным служащим необходимо не только уважать каждую личность и её суверенитет, но и быть терпимым.

4) Принцип подотчетности необходим для того, чтобы государственные служащие несли ответственность за свои решения и деятельность, как юридического характера, так и морального.

5) Принцип справедливости, который требует разумного использования власти для защиты прав и законных интересов граждан. Государственные служащие обязаны быть готовыми защитить права граждан и интересы граждан.

6) Принцип лояльности означает добровольное и самостоятельное соблюдение норм, установленных государством для государственных служащих.

7) Принцип политической нейтральности. Данный принцип обязывает государственных служащих быть вне политики. Это помогает не оказывать влияние на государственные органы в целом, к примеру, при смене руководства или иных политических взглядов начальства.

8) Принцип честности и честности показывает чиновникам их неприятие бюрократии или коррупции. Этот принцип запрещает должностным лицам использовать свою власть или положение в личных интересах, а также запрещает не поддерживать и подавлять такое поведение.

Концепция официального или профессионального правосудия является частью этики государственных служащих. Для того, чтобы добиться справедливости, нужно тратить много сил, изучая различные ситуации, чтобы не поддаться давлению. Справедливость является высшей в профессиональной деятельности государственных служащих, поскольку она дает правильное понимание природы человека, его прав и свобод, а также равенства между людьми.

Можно сделать вывод, что общие принципы лежат в основе поведения государственных служащих, и они должны следовать этим принципам при выполнении служебных обязанностей.

Правовое регулирование служебной этики государственных служащих

В действующем законодательстве большое внимание уделяется профессиональной этике государственных служащих и разрешению конфликтов интересов государственных служащих. Поэтому федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" включает в себя некоторые этические требования к служебному поведению государственных служащих:

- Не действуйте против его чести и достоинства;
- Проявлять корректность в обращении с гражданами;
- Уважать нравственные обычаи и традиции народа Российской Федерации;
- Учет культурных и других особенностей различных этнических и социальных групп и конфессий;
- Предотвращать конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его репутации или авторитету государственных учреждений;

- Соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставлять официальную информацию и т.д.

Эти требования закреплены в законе и, естественно, носят характер юридических обязательств.

"Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих" сформулирован в соответствии с положениями следующих нормативных актов:

1. Конституция Российской Федерации;

2. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.),

3. Приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих);

4. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

5. Модельный закон «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств (постановление от 26 марта 2002 г. № 19-10);

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

7. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;

8. Другие федеральные законы, содержащие ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Кодекс представляет собой отчет об общих принципах профессиональной этики и основных правилах служебного поведения. Эти правила обязательны для исполнения независимо от должности руководителей Российской Федерации, сотрудников государственных и муниципальных органов.

Знания государственных служащих и соблюдение положений кодекса являются одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Согласно Указу Президента Российской Федерации № 821 от 1 июля 2010 года "О соблюдении формального поведения федеральных государственных служащих и требований Комитета по разрешению конфликтов интересов", государственные служащие, нарушающие положения Кодекса, будут морально осуждены и будут рассмотрены и разрешены.

При аттестации, формировании кадрового резерва для продвижения на более высокие должности и наложения дисциплинарных взысканий необходимо учитывать соблюдение государственными служащими положений Кодекса.

В 2011 году в федеральных органах государственной власти и органах государственной власти субъектов Российской Федерации была проведена работа по утверждению кодекса этики по образцу типового кодекса. Например, Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 23 марта 2011 г. № 93 "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства юстиции Российской Федерации и его территориальных органов"; Российский № 2047 от 22 июня 2011 г. "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации"; Распоряжение мэрии Ульяновска от 14 сентября 2011 г. № 184-Р "Об утверждении Ульяновского

Таким образом, правовые положения о профессиональной этике государственных служащих состоят из многих положений и норм Федерального закона О государственной службе. С целью поддержания высокого статуса, установления основных стандартов поведения, предотвращения коррупции и обеспечения условий для серьезного и эффективного исполнения государственными должностными лицами своих служебных обязанностей была создана система государственной службы Российской Федерации.

Зарубежный опыт формирования и регулирования этических норм

Мир переживает "кризис законности", особенно в связи с этим снижается доверие к власти и, как следствие, социальный статус самих работников. Динамические изменения в социально-экономической

сфере, произошедшие в современном мире, особенно коснулись институтов государственной службы. В настоящее время "традиционная" бюрократическая модель управления на практике снижает уверенность граждан в их способности эффективно реагировать на сегодняшние "звонки".

В настоящее время существует 2 основных способа решения этой проблемы. Первый метод используется в странах, которые разработали форму управления процессами, понимая, что участие менеджеров в политике неизбежна. Например, в Германии есть "политические чиновники" (министры и их представители). Самая распространенная вещь, связанная со сменой партийного руководства, это, безработица среди руководителей. Кроме того, Франция, Норвегия и Япония не имеют строго разделения среди высших политических и административных должностей.

Второй метод реализуется, когда государственная структура и система управления основаны на одном из основных допущений бюрократической модели Вебера: бюрократия должна одинаково эффективно служить любому политическому хозяину, но в то же время не может вмешиваться в политику.

В международной литературе по этике государственной службы часто используется понятие честности, которое, в зависимости от ситуации, означает, например, неделимую, честную и независимую деятельность. Честность - это противоположность коррупции (взяточничеству, моральному разложению).

В кризисных ситуациях на государственной службе, особенно в конфликтных ситуациях, преобладают нормы политической и коммерческой взаимной выгоды, что оказывает негативное влияние на этику институтов государственной службы, таких как государственная служба.

В Соединенных Штатах Америки существует Американская ассоциация государственного управления (ASPA), которая стремится совершенствовать методы и навыки государственного управления. В данном сообществе имеются собственные принципы и этика, которые соблюдают члены сообщества. Это не только честность и соблюдение закона, но и также порядочность и интересы общества, ставящиеся выше личных. В Соединенных Штатах также есть правительственное бюро по этике, которое отвечает за разработку основных законов

страны об этике. В Соединенных Штатах 400-600 тысяч студентов каждый год проходят обучение этике федеральных служащих.

В других странах, таких, например, как Япония или Германия, в учреждениях существует "кружок качества", где государственные служащие повышают свои знания и совершенствуют навыки, учатся общению и менеджменту. Соединенные Штаты являются лидером в становлении общего числа правил для определенных этических норм и кодексов поведения для обеспечения лучшей координации действий сотрудников. Законодательство США по этому вопросу включает: закон о реформе этики 1989 года, который установил кодекс этики для сотрудников и обязательный план обучения для сотрудников; кодекс поведения для государственной службы.

Внешняя этика государственной службы во многих странах мира является сбором этических ценностей. Во многих странах существуют кодексы поведения государственных служащих, стран и общественных организаций по вопросам этики на государственной службе.

Отечественный опыт формирования и внедрения этики профессионального и служебного поведения государственных гражданских служащих

Управление - это сложный процесс, поскольку он всегда включает в себя область деятельности, в которой участвуют два субъекта, человек и человек.

Как форма профессиональной этики, специфика служебной этики определяется различными факторами. Прежде всего, Статья 3 Конституции Российской Федерации оговаривает детали назначения должностных лиц. Конституция 1993 года определяет тактику и стратегию создания правового, социального и демократического государства, цели, задачи и содержание полномочных представителей, то есть качественные характеристики должностных лиц. Как социальные и правовые институты, чиновники занимают особое положение в достижении национальных целей и играют важную роль в государственных институтах.

Ограничения и обязанности, установленные Федеральным законом № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года “О системе государственной

службы Российской Федерации” во время прохождения государственной службы (наличие российского гражданства, лица, достигшие 18-летнего возраста, высшее профильное образование, 3 года и т.д.).

В условиях реформирования российской государственной службы стало важным изучение отечественного опыта в области совершенствования этики государственных служащих. Практика формирования этического поведения государственных служащих в России достаточно обширна.

Еще в XVIII веке Петр Великий требовал, чтобы чиновники были образцами высоконравственного поведения, потому что это подходило истинным представителям государственной власти.

Петр I, Екатерина II, Александр I, Николай I, Александр II и другие монархи издавали прямые письменные обращения и указы к Государственному Совету, Сенату, министрам, губернаторам и всем должностным лицам "всей страны". В соответствии с общепринятыми моральными и социальными обязательствами страны они строго придерживаются моральных норм и демонстрируют честность, справедливость, добродетель, ответственность и безупречное поведение во имя "русских интересов".

Особенностью в этом отношении является повторное заявление Александра II от 13 мая 1866 года "об основных принципах, которыми должны руководствоваться министры и губернаторы". В этом инструктивном документе "всем лицам, которые пользуются правами и обязанностями государственной службы" предписывается всеми возможными способами укреплять "моральное и материальное благосостояние народа", "христианское благочестие", "неприкосновенность прав собственности", нормы общественного порядка, основы национального единства, "моральные принципы" и "священные убеждения", "устойчивое благоустройство окружающей среды и общественная безопасность" и другие социальные принципы.

Например, Александр II поручил министрам и руководителям основных структурных подразделений государственных служащих назначать на государственные должности только тех, кто следует вышеуказанным принципам, и требовал от государственных служащих неукоснительного соблюдения этих этических и правовых принципов во имя укрепления страны и удовлетворения интересов гражданского общества.

Принимая меры по повышению этики государственных служащих, правительство на протяжении десятилетий борется со взяточничеством в системе государственной службы, пытаясь установить этические стандарты честности, бескорыстия и неподкупности в официальной среде.

Конечно, вышеупомянутые должностные преступления, в том числе серьезные нарушения административной этики, не всегда остаются безнаказанными. В 40-50-е годы XIX века около 100 тысяч должностных лиц государственных учреждений были привлечены к ответственности за незаконные действия, игнорирование требований устава государственной службы и неэтичные поступки.

Однако следует признать, что правительство пыталось обеспечить высокий общий этический уровень чиновничества с помощью правил, контроля и санкций, главным образом за счет сильного внешнего влияния, и считает этичное поведение сотрудников образцовым, но не достигло ожидаемых результатов.

Активно развиваются такие неэтичные явления, как злоупотребление властью, взяточничество, коррупция, произвол подчиненных и граждан, протекционизм, заговор, злоупотребление служебным положением ради личной выгоды, доносительство, соблюдение правил и неповиновение даже при получении незаконных приказов.

В результате на рубеже девятнадцатого и двадцатого веков высшая бюрократия вместе с верхними эшелонами правящего класса во главе с царской семьей все больше деградировали в моральном понимании и достигли стадии морального разложения с его распутством и другими явлениями, далекими от моральных норм. Как итог, царское правительство оказалось в полной политической изоляции, показав редкую невозможность изменить конфликтную ситуацию в России 1917 года.

Основное внимание в работе правительства по формированию административной этики уделялось государственным учреждениям, руководителям и должностным лицам. И местных партийных организаций за организацию и формирование советской системы управления, официально за действия в национальных интересах, гражданские права и требования закона, принятие решений и руководство, честность и бескорыстие, доброту и отзывчивость, отказ от высокомерия и тщеславия, а также другую этику официального поведения - постановления

восьмого, десятого и других Всесоюзных Парламентов СССР, постановления Центрального исполнительного комитета и Народного комитета, а также постановления Профсоюза.

В данный момент в организации системы государственной службы существуют три основных недостатка:

– Система контактов между гражданами и их организациями не только неправильно понята, но и достаточно ненадежна, и существует большое недоверие к государственным организациям и органам власти;

– Коллективная безответственность;

– Бюрократический централизм, ритуальное соблюдение инструкций.

Еще одним инструментом правового контроля служебной деятельности государственных служащих в соответствии с действующим законодательством является Типовой Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих и муниципальных служащих Российской Федерации.

Весной 2012 года Президент Российской Федерации совместно с экспертами подписал распоряжение о развитии государственных служащих. Они показывают, что традиционная модель лидерства, основанная на противостоянии государства и граждан, полностью исчерпана. Госслужащие и общество должны объединиться, им нужно повысить открытость контроля, им нужно пересмотреть принципы принятия.

Проект Федерального плана "развитие государственных служащих Российской Федерации (2015-2018 годы) и План действий, разработанный и изданный в 2014 году " содержит ряд положений, направленных на изменение роли государственных служащих в российском обществе. План направлен на" создание эффективных и профессиональных государственных служащих", уделяя особое внимание потребностям гражданского общества и экономическом развитии.

Таким образом, была введена концепция российского законодательства об этической атмосфере государственных служащих. Концепция моральной атмосферы основана на наборе ценностей, установок и навыков чиновников по фактическому внедрению механизмов принятия решений по борьбе с коррупцией в ситуациях моральных противоречий. Это “особенно очевидный” способ.

При обучении следует уделять больше внимания лучшим примерам служения стране и социальным службам. Необходимо более активно включать темы этики в учебные планы государственных служащих.

Самой важной частью профессионального развития государственных служащих, дающая необходимые знания и навыки профессиональной этики, является обучением.

Когда речь заходит об отечественном опыте формирования служебной этики государственных служащих, мы рассмотрим лучшие кадровые практики национальных государственных служащих и муниципальных служб.

При формировании модели компетенций группы должностей государственной службы Томской области одним из профессиональных навыков, необходимых для заполнения должностей государственной службы, были определены навыки укрепления авторитета государственных служащих. В целях поддержания и укрепления авторитета государственных служащих национальные государственные служащие должны соответствовать следующим квалификационным требованиям:

– Соблюдать Официальный Кодекс поведения и этики национальных государственных служащих;

– Формирование положительного имиджа государственных служащих в глазах общества;

– Полное сознание и понимание официальной деятельности для службы обществу и стране;

Способность показывать активную гражданскую позицию.

Для оценки способностей используется тест "привязка к карьере" ("Шкала обслуживания") и тест "Конечная ценность" (шкала "Собственная репутация"). Кроме того, общие процедуры системы оценки профессиональных, управленческих и личных качеств кандидатов включают:

– Провести личные собеседования с соответствующими заместителями губернатора Томской области;

– Индивидуальные собеседования с Секретарем по административным вопросам (применимо к руководящим и старшим должностям);

– Личные собеседования с членами Конкурсной комиссии;

– Проверка знаний законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе, о противодействии коррупции на государственной гражданской службе, о делопроизводстве кандидатов, включенных в кадровый резерв Томской области;

– Подготовка резюме (высшая и основная группы должностей).

Именно для этого нужны критерии оценивания (см. рис. 11.1)

Рис. 11.1. Критерии оценивания государственных служащих

Методы диагностики включают проведение тестов и исследований для определения управленческих способностей, общих профессиональных способностей и личных способностей кандидатов на государственную должность.

Изучив и оценив способности и качества человека, был создан профиль, показывающий статистику тестов и преимуществ, а также недостатков.

Данные методы дают возможность внедрить системный метод управления персоналом в национальной системе государственной службы и перейти к формированию руководящих кадров на плановой основе с учетом профессиональных, личностных и управленческих качеств кандидатов, а также внедрению информационных продуктов для оцените знания и профессиональные, личностные и управленческие качества кандидатов. Именно поэтому особое внимание уделялось и уделяется аттестации и подготовке кадрового состава.

Система государственной службы имеет четкую структуру, позволяющая ей нормально функционировать и эффективно выполнять

поставленные задачи. Есть определённые этические и моральные принципы, которые необходимо соблюдать для качественной работы механизма государственного управления.

Чтобы не допустить отставание от других стран, необходимо постоянное совершенствование, изменение и поддержка эффективной работы системы.

Таким образом, в отечественном опыте внедрения этических стандартов профессиональной деятельности национальных государственных служащих постепенно сформировались основные этические принципы. В настоящее время сформулированы различные меры, методы и образовательные программы для ознакомления будущих и нынешних чиновников.

Формирование этических основ современных государственных служащих является сложной управленческой задачей, в которой необходимо координировать функции экономической управленческой, правовой, культурной и образовательной деятельности. Но самое главное, что у всех нас, участников процесса реформирования, есть четкое представление о задачах, которые решаются институтом государственной службы российского общества завтрашнего дня.

Этический кодекс как действенный механизм формирования нравственности государственного служащего

В рамках общей этической теории профессиональная этика характеризуется своей применимостью. Одной из его наиболее важных задач является создание общего органа по этическому надзору за реальной деятельностью человека, связанной с профессией. Основными элементами профессиональной деятельности и этической оценки личности сотрудников являются этические качества специалистов, способность понимать и отвечать требованиям профессиональной этики, а в процессе универсальной этической и социальной трансформации профессиональная этика стала теоретической основой культурного развития нравственности человека.

Общая озабоченность историей человеческой цивилизации и важности моральных проблем развития в России заключается в том, что невозможно организовать все социальные структуры без установления моральных стандартов во всех сферах жизни общества, стремясь

понять природу моральных и этических проблем на уровне современных знаний. Чтобы быть эффективными, государственные услуги должны основываться на прочном интеллектуальном и моральном фундаменте. Это связано с его сущностью. Принимая во внимание только моральную основу этой воли и социальные требования тех, кто выполняет эту функцию, функции людей могут быть успешно реализованы в обществе.

Цели должностных лиц, основные принципы, нормы и профессиональные требования сотрудников-все это включает в себя моральные аспекты, которые критически определяют их направление и основные преимущества. Моральный настрой властей и поспешность ответственных чиновников могут серьезно дискредитировать благие намерения властей. В общественном мнении авторитет государственных и местных чиновников в основном связан с их порядочностью и справедливостью. Среди всех механизмов, способствующих формированию надлежащей этики для государственных служащих, одним из наиболее эффективных механизмов является специально разработанный кодекс этики для государственных служащих (Кодекс административной этики), который регулирует принятие.

Кодекс этики государственных служащих - это кодекс этики, обязанностей и требований этики, обязанностей и требований должностных лиц государственных учреждений и органов местного самоуправления, основанный на этических принципах и нормах, общепризнанных российским обществом и государством.

Кодекс этики имеет различные формы действия: форма, в которой человек приносит присягу при подаче заявления на государственную или муниципальную службу, форма, в которой он обязан ознакомиться со специальными документами, хранящимися в его личных делах, и т.д.

Кодекс этики направлен на предотвращение незаконного, преступного и опасного поведения должностных лиц, установление стандартов честности и нетерпимости к коррупции в повседневном поведении должностных лиц, оказание помощи должностным лицам в соблюдении этих стандартов.

Каждый государственный служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса этики. Если же

человек в этом не очень убеждён, то нужно попросить помощи у того, кто сможет ему помочь.

Ответственным лицом может быть лицо, ответственное за организацию государственной службы, служащий, специальный комитет (например, по этике) или другие компетентные должностные лица.

Необходимо строго соблюдать кодекс этики, прописанный в контракте или договоре для государственных служащих.

Нарушения Кодекса считаются неисполнением или ненадлежащим исполнением государственными служащими служебных обязанностей и подлежат одному из дисциплинарных взысканий, предусмотренных Федеральным законом "Об основах государственной службы Российской Федерации".

Требования к государственным служащим

Этические требования, предъявляемые к государственным служащим, можно разделить на 4 группы: эта группа требований связана с наличием должностных лиц, обладающих полномочиями и административной властью. Требования к сотрудникам на уровне принятия решений переносятся на управленческую этику (решительность, профессионализм, лидерские качества и т.д.). Проявляйте дисциплину. В практическом применении концепции и принципы профессиональной этики на государственной службе принимают форму этических требований. Среди них, будь то при поступлении на государственную службу или выполнении государственных служебных обязанностей, основное содержание, которое должно быть предложено государственным служащим, заключается в следующем:

•Соблюдать самые высокие этические принципы и быть лояльным к стране.;

•Национальные интересы должны стоять выше интересов организаций, партий и частных лиц;

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»1 (далее – Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ) определены квалификационные требования для замещения должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – гражданская

служба), которые условно могут быть разделены на основные, носящие обязательный характер, и дополнительные, устанавливаемые по решению представителя нанимателя.

Так, к должностям гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы предъявляется квалификационное требование о наличии высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры. Для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы, категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы обязательно наличие высшего образования. К должностям гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей предъявляется квалификационное требование о наличии профессионального образования.

Государственные служащие должны следовать инструкциям, которые они получают в связи со своими официальными функциями, и если у них есть сомнения в том, что инструкция противоречит закону или правилам, вам следует сначала проконсультироваться с их руководителями.

Государственным служащим следует избегать помощи частных организаций или частных лиц в своих отношениях, когда это может привести к предполагаемому преференциальному обращению. Это особенно важно в сфере государственных закупок или при переговорах о будущем трудоустройстве. Чтобы предотвратить такие конфликты, государственные служащие должны добровольно заранее сообщать о потенциальных конфликтах интересов, возникающих при исполнении ими своих обязанностей. Они должны выполнять свои официальные обязанности и свои личные дела таким образом, чтобы поддерживать доверие общественности к их личной и институциональной неприкосновенности.

Для защиты международной гражданской службы от любых проявлений непристойности государственные служащие не должны принимать без разрешения какие-либо услуги, подарки, вознаграждения,

услуги или экономические выгоды, превышающие разрешенную номинальную стоимость, из любого внешнего источника. Также государственные служащие не должны получать дополнительные выплаты или другие субсидии из других источников до, во время или после выполнения обязанностей государственной службы, если оплата связана с этой задачей/обязанностью.

Несмотря на то, что к государственным служащим имеется недоверие, на них также и возложены надежды простых граждан и общества в целом, что означает, что им необходимо постоянно «выкладываться на полную», то есть максимально эффективно выполнять обязанности, исполнять свой долг в соответствии с законодательством и Конституцией.

Основные функции этикета на государственной службе

Профессионализм и этика чиновника, регулирующего трудовую ситуацию на государственной службе, могут реализовываться даже в администрации, а элементы повышения его эффективности позволяют вызвать мотивацию путем принуждения, включенного в понятие труда. Она соответствует этике Государственной службы, характеризует обязанности и поведение сотрудников с точки зрения оценки правил и их влияния. Это не приносит какого-либо особого вреда, так как оно скрыто в конце технического руководства.

Конкретные условия такой системы профессиональной деятельности для общественности, детали социальных и гражданских прав служащего и то же служебное положение, которое он занимает в результате, позволяют использовать манеры поведения государственных служащих, как набор конкретных правил, регулирующих внешнее проявление отношений между людьми из разных видов общественных благ в каждом типе общения (подчиненные и начальники, коллеги, официальные лица и посетители) Полностью фиксированы и благодаря высокому качеству связаны с их собственными правилами этикета, уважения и достоинства. Государственные службы постоянно выполняют различные рабочие функции. Поэтому имеется информация о функциях, нормальных функциях индивидуальном и групповом поведении, социальном контроле и функциях социального влияния для создания психологического комфорта. Информируйте начальство о том, как вести себя в определенных общественных ситуациях, и знайте, чего

ожидать от коллег, начальства или подчиненных, поскольку поведение каждого члена команды регулируется, вы можете помочь улучшить поведение в соответствии с реальной ситуацией и мнением других, иногда почти бессознательно, не задумываясь, без риска о том, что попал в незнакомое место. Или сложной ситуации и не будет, после того, как общепринятые правила поведения с обеих сторон общения, повышают уверенность в правильном поведении, формируют самооценку, создают ощущение психологического комфорта.

Контрольные вопросы

1. Что такое «этический кодекс»?
2. Какие основные функции этикета на государственной службе?
3. Какие нормативные акты регулируют служебную этику государственных служащих?

Задание

Пройти тестирование по темам (1-12): диагностика межличностных отношений, оценка уровня этичности поведения в организации, определение уровня коммуникабельности, мой стиль общения, умение излагать свои мысли, мое умение слушать, мое отношение к критике, на сколько властный у вас характер, способность к релаксации, определение уровня интеллигентности личности и Определение типа личности по Майерс-Бриггс (MBTI). Задания к тестам представлены в приложении 2.

Список использованной литературы

1. Ефимова Е.С. Управленческая культура и профессиональная этика государственных служащих муниципального управления // Успехи в химии и химической технологии. 2016, Т.29 №5, С. 25-27 ISBN 978-5-7410-2436-2;
2. Зотов М.Д. Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России / М.: 2013, 162 с.;
3. Ирхин, Ю. В. Роль этических кодексов в государственной службе Японии (сравнительный анализ) / Ю. В. Ирхин // Соц.-гуманитар. знания. - 2009. -№5 ISSN 0869-8120.

СПИСОК ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ/ЭКЗАМЕНУ

1. Основное содержание опыта организации госслужбы в дореволюционной России.
2. Рациональные элементы и негативной стороны исторического опыта в организации современной госслужбы.
3. Общие тенденции модернизации госслужбы в зарубежных странах.
4. Перечислите общезначимое в опыте госслужбы зарубежных стран для современного этапа становления и развития государственной службы в России.
5. Этика как наука о морали
6. Предмет и структура этики.
7. Структура и функции морали.
8. Проблема нравственного выбора.
9. Отражение современных проблем развития российского общества в предмете этики.
10. Понятие профессии. Основные элементы профессиональной этики.
11. Функции профессиональной морали в обществе.
12. Понятие «административная этика».
13. Этика структуры и этика нейтралитета.
14. Этические принципы и нормы поведения государственных служащих.
15. Политическая нейтральность государственной службы.
16. Правила публичного комментирования чиновником государственной политики.
17. Использование «административного ресурса» в предвыборных компаниях и способы его предотвращения.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Основные функции морали. Мораль и право как регуляторы человеческого поведения.
2. Проблема природы в морали в этике.
3. Моральные ценности, их специфика. Общечеловеческие и национальные моральные ценности.
4. Справедливость как моральная ценность. Различные виды справедливости, их анализ.
5. Ценности «чести» и «достоинства» личности, их роль в праве и морали.
6. Проблема морального фактора в экономике: история и современность.
7. Справедливость в экономике, её оценка.
8. Нравственная ценность хозяйствования
9. Этика деловых отношений в рабочей группе.
10. Этикет делового общения, его различные виды и нормы.
11. Этика руководителя, её основные принципы.
12. Этика сотрудника, её основные принципы.
13. Критика и её этические аспекты.
14. Права и обязанности рабочих и персонала фирм: их этический аспект.
15. Моральные проблемы в международном бизнесе.
16. Нравственные качества бизнесмена.
17. Этика менеджера.
18. Корпорации и нравственность.
19. Нравственные аспекты безопасности, риска и защиты окружающей среды
20. Нравственные проблемы внутрифирменного и внешнего «сигнализаторства».
21. . Дискриминация и её этическая оценка.
22. . Информационная технология, этика и бизнес.

ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Различные концепции и трактовки бюрократии: теории и практика.

2. Нормативно-правовое регулирование государственной службы.

3. Государственная служба и менеджмент: сходство и различия.

4. История российской государственной службы (возможен выбор различных аспектов темы по согласованию с руководителем).

5. Континентальная и англо-саксонская модели государственной службы.

6. Кодексы поведения государственных служащих.

7. Открытость и прозрачность государственной гражданской службы

8. Оценка государственных гражданских служащих и возможные пути ее совершенствования

9. Оплата труда государственных гражданских служащих и предложения по ее совершенствованию

10. Пути развития государственной службы Российской Федерации, сравнительный анализ с развитыми странами

11. Сравнительный анализ систем оплаты труда государственных гражданских служащих в России и в развитых странах

12. Предложения по созданию условий привлечения на государственную гражданскую службу молодых специалистов

13. Коррупция на государственной гражданской службе, причины возникновения и меры борьбы с ней

14. Конфликт интересов на государственной гражданской службе, пути выявления, предупреждения и разрешения

15. Новые подходы к работе с кадрами в крупных компаниях и возможность их применения на государственной гражданской службе

16. Служебный контракт на государственной гражданской службе и его отличия от трудового договора

17. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих

18. Государственные гарантии государственным гражданским служащим, сравнительный анализ с развитыми странами.

19. Бюрократия и бюрократизм.

20. Законодательство о гос. Службе

21. Организационно-структурная схема исполнительной власти и пути ее совершенствования.

22. Государственная гражданская служба в федеральных органах исполнительной власти.

23. Права, обязанности и ответственность государственного служащего. Проблемы текущего периода.

24. Работа Правительства РФ в системе исполнительной власти на основе взаимодействия с предпринимательским сектором и с общественными организациями.

25. Внутренняя организация федерального органа исполнительной власти. Административные регламенты. Проблемы и возможные пути их решения.

26. Поручения и проекты актов федеральных органов исполнительной власти как элементы государственного управления. Проблемы согласования проектов актов

27. Должностные регламенты государственных гражданских служащих и их взаимосвязь с административными регламентами органа исполнительной власти.

28. Взаимодействие и координация деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ. Общность и различия организации государственной службы на разных уровнях государственного управления.

29. Совещательные и координационные органы исполнительной власти. Обязанности государственного служащего по обеспечению деятельности в них.

30. Современный зарубежный и российский опыт разработки и реализации антикоррупционной политики.

Методические указания к курсовым работам и правила их оформления представлены в приложении (см. прил.3).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В издании обобщены основные направления, принципы, теория, методология, предпосылки формирования системы государственной службы. Особое внимание уделено принятию управленческих решений и особенностям управления работниками в различных сферах, а также организациях.

Каждый грамотный человек должен не только знать проблемы и тенденции развития в системе государственной службы, но и представлять себе ключевые проблемы, связанные с принятием управленческих решений, этическими, кадровыми аспектами и уметь оценить их взаимосвязь. Овладев этими знаниями, студенты смогут более конструктивно решать возникающие перед ними задачи.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Административно-правовые аспекты борьбы с коррупцией в системе исполнительной власти в РФ / С.Н. Братановский, М.Ф. Зеленов. - М.: Проспект, 2016. - 256 с

2. Архипова, Т. Г. История государственной службы в России. XVIII - XX века: учебное пособие / Т. Г. Архипова, М. Ф. Румянцева, А. С. Сенин: Российский государственный гуманитарный ун-т города Москва. 1999. – 230 стр. ISBN 5-7281-0255-7

3. Бабурина, О. Н. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебник / О.Н. Бабурина. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 275 с.

4. Войтович В. Ю. «Государственная и муниципальная служба». Учебное пособие. Ижевск 2013 - 287 стр. ISBN 978-5-4312-0194-3

5. Волкова В.В. Государственная служба : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / Волкова В.В., Сапфирова А.А.. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 207 стр. ISBN 978-5-238-01741-9

6. Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России. В 2 томах. Том 2. - М.: Научный эксперт, 2021. - 305 с.

7. Государственное антикризисное управление : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 371 с.

8. Государственное и муниципальное управление : учебник / под ред. Н. И. Захарова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 288 с.

9. Ефимова Е.С. Управленческая культура и профессиональная этика государственных служащих муниципального управления // Успехи в химии и химической технологии. 2016, Т.29 №5, С. 25-27 ISBN 978-5-7410-2436-2;

10. Замышляев Д.В., Кирьянов А.Ю. Конфликт интересов на муниципальной службе: способы урегулирования и разрешения // Российская юстиция, 2017. – № 9. – 253-255 с. ISSN 0131-6761

11. Зотов М.Д. Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России / М.: 2013, 162 с.;

12. Ильяков А.Д. Конфликт интересов на государственной службе. – М.: Проспект, 2017. – 128 с. ISBN 978-5-392-23868-2

13. Ирхин, Ю. В. Роль этических кодексов в государственной службе Японии (сравнительный анализ) / Ю. В. Ирхин // Соц.-гуманитар. знания. - 2009. -№5 ISSN 0869-8120

14. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 192 с. ISBN 978-5-16-004278-7

15. Кабашов, С. Ю. Государственная служба Российской Федерации : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 305 с. - ISBN 978-5-9765-0253-6.

16. Копылова Е. Н. «Применение комплексной оценки деятельности государственных служащих при отборе в управленческую команду» // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2017. № 1. С. 119–124. ISSN 2306-5753

17. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебное пособие // М.: Юрайт, 2014 г. 253 стр.;

18. Кулакова Т. А. Государственная гражданская служба и общество вовлечение в публичность Публичные ценности и государственное управление коллективная монография под ред. Л. В. Сморгунова А. В. Волковой. М. Аспект Пресс 2017. С. 186-192.

19. Кулакова Т. А. Политика изменений административные реформы и взаимодействие государства и общества. СПб. Изд-во С.-Петерб. ун-та 2019. 382 с.

20. Манохин, В.М. Российское административное право: учебник / В.М. Манохин, Ю.С. Адушкин, З.А. Багишаев. – М.: Юристь, 2013. – 290 с. ISBN5-7924-0143-8

21. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.С. Сардарян. – М.: Юрайт, 2015. – 384 с. ISBN 978-5-9916-3597-4

22. Мухортова Е., Трифонов Ю.Н. «Об оценке профессиональной деятельности государственных гражданских служащих» // Современное общество и власть. – 2016. – №1 (7) eISSN 2409-2339

23. Нагорных, Р. В. Государственная служба Российской Федерации в правоохранительной сфере: проблемы теории и практики административно-правового регулирования : монография / Р.В. Нагорных. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 190 с. - ISBN 978-5-16-014080-3.

24. Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход): учебное пособие // М.: Дело, 2000 г., 512 стр.;

25. Овсянко, Д.М. Административное право: учеб.пособие / Д.М. Овсянко. – Изд. 3-е,перераб. и доп. – М.: Законодательство, 2013. – 412 с. ISBN5-7975-0320-4

26. Оценка эффективности управления в системе государственной службы / З. Р. Алижанова // Социология власти. – 2010. – N.2. – С. 195-202 ISSN 2074-0492

27. Правовое регулирование государственной службы в таможенных органах монография Гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Российская таможенная акад." Москва 2012 А. В. Зубач, Я. В. Мирошниченко -342с.

28. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе (Е. Зотова, "Кадровик. Трудовое право для кадровика", N 4, апрель 2007 г.), Воронеж, -139с.

29. Ротбард М. Власть и рынок государство и экономика пер. с англ. Б. С. Пинскера под ред. Г. Сапова. Челябинск 2017. 415 с.

30. Современные кадровые технологии в органах власти: монография (под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина). - "Юстицинформ", Москва, 2015 г-314с.

31. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. – Москва : Норма, 2020. – 176 с. - ISBN 978-5-00156-047-0.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии : монография / под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина. - Москва : Дело (РАНХиГС), 2021. - 354 с. - ISBN 978-5-85006-365-8

2. Кабашов, С. Ю. Государственная служба Российской Федерации : учебное пособие / С. Ю. Кабашов. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 305 с. - ISBN 978-5-9765-0253-6.

3. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. – Москва : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2023. – 224 с. – DOI 10.12737/18874. - ISBN 978-5-16-012101-7.

4. Конфликт интересов на государственной службе : учебное пособие / под ред. О. В. Дербиной ; Федер. служба исполн. наказаний, Вологод. ин-т права и экономики. - Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2019. - 72 с. - ISBN 978-5-94991-488-5.

5. Кузякин, Ю. П. Государственная и муниципальная служба : учебник / Ю.П. Кузякин, А.А. Ермоленко. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 284 с. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/textbook_5d52b220a49225.80722979. - ISBN 978-5-16-018444-9.

6. Нагорных, Р. В. Государственная служба Российской Федерации в правоохранительной сфере: проблемы теории и практики административно-правового регулирования : монография / Р.В. Нагорных. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 190 с. – (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-014080-3.

7. Старилов, Ю. Н. Государственная служба и служебное право : учебное пособие / Ю.Н. Старилов. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. – 248 с. - ISBN 978-5-00156-285-6.

8. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. – Москва : Норма, 2023. – 176 с. - ISBN 978-5-00156-047-0

9. Шамарова, Г. М. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. – Москва : ИНФРА-М, 2018.– 208 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-009653-7

ГЛОССАРИЙ

Аккредитация – официальное признание органом по аккредитации компетентности физического или юридического лица выполнять работы в определенной области оценки соответствия (cm. 2 Федерального закона «О техническом регулировании»).

Бюджет – форма образования и расходования фонда денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций государства и местного самоуправления.

Бюджетные муниципальные услуги – муниципальные услуги, финансирование которых полностью или частично осуществляется из средств местного бюджета.

Ветви власти (зоны управления) – это горизонтально упорядоченные направления управленческой деятельности, определяемые в соответствии с принципом разделения властей, используемого в условиях демократического политического режима.

Власть – система институтов, органов, принимающих властные решения. Она определяет порядок избрания и характер осуществления функций государственного управления и местного самоуправления, структуру взаимодействия между ключевыми политическими институтами.

Внутригородская территория города федерального значения – часть территории города федерального значения, в границах которой местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления.

Вопросы местного значения – вопросы непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения, решение которых осуществляется населением и (или) органами местного самоуправления самостоятельно и не требует вмешательства органов государственной власти.

Выборное должностное лицо местного самоуправления – должностное лицо, избираемое населением непосредственно или представительным органом местного самоуправления из своего состава, наделенное согласно уставу муниципального образования полномочиями на решение вопросов местного значения.

Глава государства – должностное лицо, занимающее высшее место в системе государственных органов, являющееся символом верховной власти и признанное обеспечить конституционный порядок, устойчивость и преемственность механизма власти.

Глава муниципального образования – высшее должностное лицо муниципального образования.

Городское поселение – город или поселок, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления (ч. 1 cm. 2 Федерального закона от 06.10.2003№ 131-ФЗ).

Город федерального значения (применительно к муниципальному управлению) – город, в котором местное самоуправление осуществляется на внутригородских территориях.

Городской округ – городское поселение, которое не входит в состав муниципального района, и органы местного самоуправления которого осуществляют полномочия по решению установленных законом вопросов местного значения поселения и вопросов местного значения муниципального района, а также могут осуществлять отдельные государственные полномочия, передаваемые органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 1 cm. 2 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ).

Государственная служба Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий: РФ; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

Государственное решение – выбор и обоснование определенного проекта действий государственных органов, направленных на достижение общественных целей.

Государственное управление – важнейший вид социально значимой деятельности, практическое, организующее и регулирующее

воздействие государства (органов государственной власти) на общественную жизнедеятельность людей. При этом воздействие государства обусловлено выполнением стоящих перед обществом задач и функций.

Государственный аппарат – часть механизма государства, представляющая собой совокупность государственных органов, наделенных властными полномочиями для реализации государственной власти. В структуру механизма государства кроме государственного аппарата входят государственные учреждения и государственные предприятия. Государственные учреждения осуществляют управленческие функции, государственные предприятия ведут хозяйственную деятельность в целях производства продукции или ее обеспечения.

Государственный минимальный социальный стандарт – установленный законодательством РФ минимальный уровень гарантий социальной защиты, обеспечивающий удовлетворение важнейших потребностей человека.

Государство – политическая организация общества, обладающая властными полномочиями, аппаратом управления и принуждения, выражающая преимущественно интересы доминирующего социального слоя и выполняющая социально значимые для всего общества задачи.

Градообразующая сфера – совокупность предприятий и организаций, расположенных на территории поселения, продукция которых в основной части реализуется за его пределами в рамках территориального разделения труда.

Градообслуживающая сфера – совокупность предприятий и организаций, основная часть продукции и услуг которых реализуется внутри поселения и обеспечивает его функционирование и развитие.

Градостроительный регламент – совокупность установленных правилами землепользования и застройки параметров и видов использования земельных участков и иных объектов недвижимости в городских и сельских поселениях.

Гражданское общество – это общность на определенной стадии развития, включающая добровольно сформировавшиеся негосударственные структуры в экономической, политической, социальной и духовной жизнедеятельности людей, огражденная законами от прямого вмешательства и произвольной регламентации со стороны органов государственной власти.

Декларация о соответствии – документ, удостоверяющий соответствие выпускаемой в обращение продукции требованиям технических регламентов (ст. 2 Федерального закона «О техническом регулировании»).

Законы – необходимые, существенные, устойчивые, повторяющиеся отношения между явлениями в природе и обществе, которые являются высшей ступенью познания и имеют форму всеобщности.

Импичмент (англ, impeachment – обвинение, от лат. impedivi – воспрепятствовал, пресек) – процедура отстранения от должности высокопоставленного государственного чиновника, вплоть до главы государства, судом парламента по тяжкому уголовному обвинению.

Инфраструктура поселения – комплекс сооружений и коммуникаций, обеспечивающий функционирование и устойчивое развитие поселения. Подразделяется на инженерную, транспортную и социальную инфраструктуру.

Крестьянское (фермерское) хозяйство – объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность (производство, переработку, хранение, транспортировку и реализацию сельскохозяйственной продукции), основанную на их личном участии.

Лицензиат – юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, имеющие лицензию (п. бет. 3 Федерального закона «Олицензировании отдельных видов деятельности»).

Лоббистская деятельность (лоббизм) – система мероприятий, направленных на продвижение интересов определенных групп в органах власти.

Маркетинг территории муниципального образования – деятельность органов местного самоуправления по привлечению инвестиций на территорию муниципального образования путем наиболее полного раскрытия его инвестиционного потенциала.

Межселенная территория – часть территории муниципального района, находящаяся вне границ поселений.

Местное самоуправление – форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения.

Местное сообщество – население муниципального образования, объединенное коллективными интересами по решению вопросов местного знамения.

Местные налоги и сборы – налоги н сборы, устанавливаемые органами местного самоуправления самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством.

Местный бюджет – бюджет муниципального образования, формирование, утверждение и исполнение которого осуществляют органы местного самоуправления.

Методы государственного и муниципального управления – способы, приемы властного воздействия субъекта управления на объект управления, в рамках управленческих отношений, которые используются для достижения целей и задач ГМУ, а также реализации функций ГМУ.

Министерство Российской Федерации – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, а также координирующий в случаях, установленных федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, деятельность в этой сфере иных федеральных органов исполнительной власти.

Муниципальная деятельность – деятельность населения муниципального образования и (или) органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения.

Муниципальная политика – система целей муниципальной деятельности и способов их достижения на основе властных полномочий, закрепленных за органами местного самоуправления.

Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Муниципальная экономика – совокупность экономических ресурсов муниципального образования, обеспечивающих удовлетворение жизненных потребностей населения на местном уровне, и отношений по их использованию.

Муниципальное образование – городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ либо внутригородская

территория города федерального значения (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ).

Муниципальное предприятие – предприятие, собственником имущества и учредителем которого является муниципальное образование.

Муниципальное управление – составная часть местного самоуправления, связанная с упорядочивающим воздействием органов местного самоуправления на муниципальное образование и взаимодействие с его субъектами с целью повышения уровня и качества жизни населения муниципального образования.

Муниципальное учреждение – учреждение, собственником имущества и учредителем которого является муниципальное образование.

Муниципальное хозяйство – это совокупность предприятий и учреждений, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования.

Муниципальные минимальные социальные стандарты – устанавливаемые органами местного самоуправления минимальные нормы и нормативы предоставления муниципальных услуг по объему, качеству и срокам (периодичности).

Муниципальные услуги – услуги, которые должны предоставляться в месте проживания человека или вблизи от него и за обеспечение которых органы местного самоуправления несут ту или иную меру ответственности.

Муниципальные финансы – совокупность денежных средств, которыми располагает орган местного самоуправления для решения возложенных на него задач.

Муниципальный заказ – совокупность муниципальных контрактов, система финансирования расходов местного бюджета через заключение муниципальных контрактов.

Муниципальный контракт – договор, заключаемый органом местного самоуправления, бюджетным учреждением, уполномоченным органом или организацией от имени муниципального образования с физическими или юридическими лицами на поставку товаров, производство работ, оказание услуг за счет средств местного бюджета.

Муниципальный район – несколько поселений или поселений и межселенных территорий, объединенных общей территорией, в границах которой местное самоуправление осуществляется в целях решения вопросов местного значения межпоселенческого характера населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления, которые могут осуществлять отдельные государственные полномочия, передаваемые органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 1 ап. 2 Федерального закона от 06.10.2003№ 131-ФЗ).

Налог – обязательный, индивидуально безвозмездный платеж, взимаемый с организаций и физических лиц в форме отчуждения принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления денежных средств в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований (п. 1 ап. 8 НК РФ).

Налоговый федерализм – разделение полномочий по взиманию налогов (сборов) и зачислению их в соответствующий бюджет между федерацией и ее субъектами.

Орган государственного управления – организационно оформленная группа должностных лиц и государственных служащих, наделенная компетенцией и необходимыми средствами для осуществления управления определенным территориальным образованием, отраслью хозяйства.

Органы местного самоуправления – избираемые населением непосредственно и (или) образуемые представительными органами муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

Правительство РФ – высший коллегиальный орган исполнительной власти, возглавляющий систему федеральных органов исполнительной власти.

Предпринимательство, предпринимательская деятельность – самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение, прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке (п. 1 cm. 2 ГК РФ).

Принципы государственного и муниципального управления – это, как правило, законодательно закрепленные, базовые положения, в соответствии с которыми формируется и функционирует система ГМУ.

Публичная власть – власть, которая возникает в любом публичном коллективе, члены которого связаны не родственными или иными персональными, а общественными отношениями.

Сельское поселение – один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов (поселков, сел, станиц, деревень, хуторов, кишлаков, аулов и других сельских населенных пунктов), в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 06.10.2003№ 131-ФЗ).

Система – это совокупность взаимосвязанных элементов, функционирующих как единое целое.

Стандарт – документ, в котором в целях добровольного многократного использования устанавливаются характеристики продукции, правила осуществления и характеристики процессов проектирования, изыскания, производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ и оказания услуг (ст. 2 Федерального закона «О техническом регулировании»).

Территориальное общественное самоуправление – самоорганизация граждан по месту их жительства на части территории муниципального образования для самостоятельного и под свою ответственность осуществления собственных инициатив по вопросам местного значения.

Уровни власти – это вертикально упорядоченные ранги исполнительской деятельности, разделенные в соответствии с режимом делегирования полномочий от высших управленческих звеньев низшим. Количество уровней свидетельствует о степени субординации в принятии управленческих решений и порядке передачи командной информации.

Федеральная служба – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в установлен-

ной сфере деятельности, а также специальные функции в области обороны, государственной безопасности, защиты и охраны Государственной границы РФ, борьбы с преступностью, общественной безопасности.

Федеральное агентство – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий в установленной сфере деятельности функции по оказанию государственных услуг, по управлению государственным имуществом, а также правоприменительные функции, за исключением функций по контролю и надзору.

Федеральное Собрание – Парламент Российской Федерации – представительный и законодательный орган Российской Федерации {cm. 94 Конституции РФ). Как высший представительный орган Федеральное Собрание выражает волю и интересы народа РФ. В нем через выборы представлены все граждане страны и все субъекты РФ. Как высший законодательный орган Федеральное Собрание принимает законы и утверждает бюджет. Основное направление его деятельности – законотворчество.

Электронное правительство – форма организации деятельности органов государственной власти, обеспечивающая за счет широкого применения информационно-коммуникационных технологий качественно новый уровень оперативности и удобства получения организациями и гражданами государственных услуг и информации о результатах деятельности государственных органов.

Эмбарго – экономическая санкция, заключающаяся в ограничении какой-либо деятельности государства (государств) другими государствами (международным сообществом).

Юридическое лицо – организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать или осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Сравнение государственной службы в РФ и зарубежных странах

Критерий Страна	**РФ**	**США**	**Великобритания**	**Франция**	**Германия**
Нормативно-правовая база	Конституция РФ; ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе в РФ» 2004 г.; ФЗ № 58 «О системе государственной службы в РФ» 2003 г.	Титул 5 Свода законов США; Закон Пендлтона «О государственной службе» 1883 г.; Закон о реформе гражданской службы 1978 г.; Этический кодекс государственной службы	Отсутствует закон, регулирующий систему государственной службы в целом, существую законы, регулирующие её отдельные элементы: Кодекс по регулированию гражданской службы 1995 г.; Циркуляр 1953 г., доклад Фултона «Государственная служба» 1968 г.; Программа М. Тэтчер 1988 г.	Конституция 1988 г.; закон № 83-634 «О правах и обязанностях государственных служащих» 1983 г.; закон № 84-16 «О статусных положениях, относящихся к центральной государственной службе» 1984 г.; закон № 84-53 «О статусных положениях, относящихся к территориальной государственной службе» 1984 г.; закон № 86-33 «О статусных положениях, относящихся к государственной больничной службе» 1986 г.	Общий закон о правовом положении государственных служащих 1957 г.; закон о федеральных служащих 1953 г.; Положение о прохождении государственной службы в Федерации 1978 г.

Продолжение прил. 1

Виды государственной службы	Гражданская, правоохранительная, военная	Гражданская и военная	Гражданская и военная	Военная служба, гражданская	Служба в государственных органах и организациях гражданского назначения, военная служба
Уровни государственной службы	Федеральная служба, служба субъектов РФ	Федеральная служба, служба штатов, служба муниципалитетов		Центральная государственная служба, территориальная государственная служба (служба регионов, департаментов, коммуны и их органов и учреждений)	Федеральная публичная служба, публичная служба земель (субъектов Федерации), служба муниципалитетов
Наличие системы классных чинов	Присутствует	Присутствует	Присутствует	Присутствует	Присутствует
Классификация должностей	1. руководители; 2.помощники (советники); 3.специалисты; 4.обеспечивающие специалисты	1. конкурсные; 2. патронажные; 3. исключительные	1. промышленные; 2. непромышленные: постоянные и временные (также подразделяются на старших, средних и младших)	Разделяются по категориям в зависимости от уровня образования: A – служащие с высшим образованием, B – со специальным образованием, C и D – со средним образованием	1. нижний уровень (простая служба); 2. средний уровень (средняя служба); 3. повышенный уровень; 4. повышенный уровень (ответственная служба); 5. высший уровень (высшая служба)

Окончание прил. 1

Классификация должностей	1. руководители; 2.помощники (советники); 3.специалисты; 4.обеспечивающие специалисты	1. конкурсные; 2. патронажные; 3. исключительные	1. промышленные; 2. непромышленные: постоянные и временные (также подразделяются на старших, средних и младших)	Разделяются по категориям в зависимости от уровня образования: A – служащие с высшим образованием, B – служащие со специальным образованием, C и D – служащие со средним образованием	1. нижний уровень (простая служба); 2. средний уровень (средняя служба); 3. повышенный уровень (средняя служба); 4. повышенный уровень (ответственная служба); 5. высший уровень (высшая служба)
Способ продвижения по службе	Система классных чинов	Принцип «системы заслуг»	По профессиональным достижениям, важным фактором является стаж работы	Экзамены (в письменной и устной формах)	По профессиональным достижениям
Система найма	Определённые требования	Согласно классификации	Прохождение специальной отборочной процедуры, либо назначение от Короны	Конкурс в виде экзамена	Отбираются по многоступенчатой системе, выбираются выпускники с наилучшей успеваемостью
Государственные органы/должностные лица, которые регулируют деятельность государственных служащих	Управление Президента по вопросам государственной службы и кадров	Управление по делам государственной службы; Совет по вопросам «системы заслуг»; Специальная комиссия	Министр по делам гражданской службы через Секретаря Кабинета; Премьер-министр	Премьер-министр; Генеральное управление администрации и государственной службы; некоторые аспекты регулирует Бюджетное управление Министерства Экономики и финансов	Федеральный комитет по кадрам; Федеральное министерство внутренних дел

Приложение 2

Задание № 1

Тест «Диагностика межличностных отношений»
Т. Лири

Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте ее знаком «плюс» или напишите против нее «да». Если нет – ничего не пишите.

Одновременно или последовательно можно оценить предложенные характеристики с точки зрения «Я в идеале» (каким хотите быть), а также как подходят характеристики какому-либо интересующему вас человеку – «Мой партнер». Постарайтесь быть искренними. Если нет полной уверенности, знаки не ставьте.

1. Другие думают о нем благосклонно.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.

II. 5. Обладает чувством собственного достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.

III. 9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.

IV. 13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявить недоверие.
16. Часто разочаровывается.

V. 17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Уступчивый.

VI. 21. Благородный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.

24. Ищущий одобрения.
VII. 25. Способен к сотрудничеству.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Дружелюбный, доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
VIII. 29. Деликатный.
30. Одобряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
I. 33. Способен вызвать восхищение.
34. Пользуется уважением у других.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
II. 37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловит и практичен.
40. Любит соревноваться.
III. 41. Строгий и крутой, где надо.
42. Неумолимый и беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый и прямолинейный.
IV. 45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
V. 49. Легко смущается.
50. Неуверен в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
VI. 53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив, стремится радовать других.
VII. 57. Всегда любезен в обхождении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.

VIII. 61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Бескорыстный, щедрый.
I. 65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значимости.
67. Начальственно-повелительный.
68. Властный.
II. 69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый и расчетливый.
III. 73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Своекорыстный.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
IV. 77. Озлобленный.
78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
V. 81. Склонный к самобичеванию.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
VI. 85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
VII. 89. Легко попадает под влияние друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбору.
92. Всем симпатизирует.
VIII. 93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен и терпим к недостаткам.
96. Стремится покровительствовать.
I. 97. Стремится к успеху.

98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
II. 101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам)
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
III. 105. Язвительный, насмешливый.
106. Злобный, жестокий.
107. Часто гневливый.
108. Бесчувственный, равнодушный.
IV. 109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый и подозрительный.
V. 113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться.
116. Мягкотелый.
VI. 117. Почти никогда и никому не возражает.
118. Ненавязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
VII. 121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда дружелюбен.
124. Всех любит.
VIII. 125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

КЛЮЧ:

Обратите внимание, что список характеристик разбит на блоки с I по VIII по 4 вопроса в каждом блоке. Блоки с I по VIII повторяются,

и отвечающий «проходит» их 4 раза. Оценив наличие у себя всех предложенных 128 характеристик, суммируйте количество «+» по каждому блоку. Выпишите результат:

I блок – ... баллов (т. е. общая сумма плюсов при ответе на I блок, который встречается 4 раза);

II блок – ... баллов, и так до **VIII блока.**

Если вы оценивали несколько личностей: «Я – сейчас», «Я – в идеале», «Мой партнер», то по каждой оцениваемой личности делайте свой отдельный подсчет баллов (количество «+») по каждому блоку.

РЕЗУЛЬТАТ

Типы отношения к окружающим по каждому из восьми блоков ответов (в баллах):

I. Авторитарный

13–16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует **во всех** видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность и признают ее.

9–12 доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0–8 –уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистический

13–16 – стремится быть над всеми, но одновременно находится в стороне, самовлюбленный, расчетливый, независимый. Трудности перекладывает на окружающих, но сам относится к ним несколько отчужденно; хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0–12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13–16 –резкий, жесткий и враждебный по отношению к окружающим; агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9–12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0–8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

13–16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно жалуется на всех.

9–12 – критичный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептичный, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0–8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13–16 – покорный, склонный к самоуничижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9–12 – застенчивый, кроткий, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0–8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13–16 – очень неуверен в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9–12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0–8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов,
доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9–16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, «быть хорошим» для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогруппы, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально неустойчивый.

0–8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с людьми; инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь; общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9–16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, неадекватно принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя «маска», скрывающая личность противоположного типа).

0–8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Задание № 2
Тест «Оценка уровня этичности поведения в организации»

Определите свою систему ценностей в нижеследующих ситуациях используя приведенный код. Подсчитайте результаты.

сс – *совершенно согласен*; с – *согласен*; нс – *не согласен*; снс – *совершенно не согласен*.

1. Не следует ожидать, что рабочие будут сообщать о своих ошибках руководству **сс-с-нс-снс**

2. Бывают случаи, когда руководитель должен игнорировать требования контракта и нарушать стандарты безопасности, чтобы справиться с делом **сс-с-нс-снс**

3. Не всегда возможно вести точную регистрацию расходов для отчетности, поэтому иногда необходимо давать примерные цифры **сс-с-нс-снс**

4. Бывают случаи, когда нужно скрыть неблагоприятную информацию от начальства **сс-с-нс-снс**

5. Нам всегда следует поступать так, как велят наши руководители, хотя мы можем сомневаться в правильности этих действий **сс-с-нс-снс**

6. Иногда необходимо заняться личными делами в рабочее время – ничего страшного в этом нет **сс-с-нс-снс**

7. Иногда целесообразно задавать цели, немного превышающие норму, если это поможет стимулировать усилия работников **сс-с-нс-снс**

8. Я бы раскрыл «желательную» дату отгрузки заказов, чтобы заполучить этот заказ **сс-с-нс-снс**

9. Можно пользоваться служебной линией связи для личных телефонных разговоров, когда ею не пользуется организация **сс-с-нс-снс**

10. Руководство должно быть ориентировано на конечную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства, которые мы применили **сс-с-нс-снс**

11. Если ради получения крупного контракта потребуется устройство

банкета или легкая деформация политики организации,

я дам на это разрешение **сс-с-нс-снс**

12. Без нарушения политики организации и существующих инструкций жить совершенно невозможно **сс-с-нс-снс**

13. Отчеты по контролю товарных запасов нужно составлять

так, чтобы по полученным товарам фиксировалась «нехватка», а не «излишки» **сс-с-нс-снс**

14. Использовать время от времени копировальную технику организации для личных или местных целей вполне приемлемо **сс-с-нс-снс**

15. Унести домой то, что является собственностью организации (карандаши, бумага, ленты для пишущих машин и т. д.), – приемлемая дополнительная льгота **сс-с-нс-снс**

16. Если есть возможность работать по совместительству в организации конкурента, то это частное дело работника и вполне приемлемо **сс-с-нс-снс**

17. Заниматься посторонними или своими личными делами в помещении организации в рабочее время – допустимо, если это не вредит организации, не снижает ее доходы **сс-с-нс-снс**

18. Предложить лицам, ответственным за закупки ваших товаров, выгодную работу, сделку – допустимо **сс-с-нс-снс**

19. Принять подарки, деньги от другой организации вполне допустимо **сс-с-нс-снс**

20. Клевета, ложь, пренебрежительное замечание о конкурентах допустимы, если они сделаны в интересах организации **сс-с-нс-снс**

21. Принцип «взаимосвязи» или «ты мне – я тебе» вполне допустим и укрепляет отношения с партнерами **сс-с-нс-снс**

22. Обманывать коллег, делать ложные заявления в целях организации допустимо **сс-с-нс-снс**

23. Если нужно, то можно использовать мощь организации для запугивания или угроз по отношению к конкурентам с целью добиться своего **сс-с-нс-снс**

24. Предъявить организации счет за несъеденные обеды, неизрасходованные бензин, неиспользованные авиабилеты допустимо и является маленькой добавкой к личному доходу **сс-с-нс-снс**

25. Угрозы по отношению к наемным работникам в целях решения задач организации допустимы **сс-с-нс-снс**

26. Использование грубости и насилия по отношению к подчиненным в случае крайней необходимости допустимо **сс-с-нс-снс**

27. Ношение оружия на территории организации с согласия администрации допустимо **сс-с-нс-снс**

28. Сексуальные домогательства на территории организации не являются слишком грубым нарушением этических отношений **сс-с-нс-снс**

29. Запугивание подчиненных в интересах повышения уровня дисциплины допустимо **сс-с-нс-снс**

30. Работать и не нарушать законодательство невозможно **сс-с-нс-снс**

31. Дискриминация по признакам цвета кожи, религии, возраста, национальности, инвалидности, стажа работы может быть допустима с различными оговорками **сс-с-нс-снс**

Ключ:

Код оценки	Баллы
сс	**3**
с	**2**
нс	**1**
снс	**0**

РЕЗУЛЬТАТ

Если вы набрали баллов в сумме:

10–20 – высокий этический уровень;

21–30 – приемлемый этический уровень;

31–48 – средний этический уровень;

49–61 – требуется моральное совершенствование;

62–79 – происходит быстрое соскальзывание в пропасть;
Свыше 80 – охраняйте ценности от самого себя.

Задание № 3
Тест «Определение уровня коммуникабельности» (В.Ф. Ряховский)

На предложенные вопросы отвечайте ***«да», «нет», «иногда».***

1. Вам предстоит ординарная деловая встреча. Выбивает ли вас ее ожидание из колеи?

2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже невмоготу?

3. Вызывает ли у вас смятение или неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или т. п. мероприятии?

4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не были. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?

5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?

6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-либо вопрос)?

7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вернуть вам 1000 руб., которые занял несколько месяцев назад?

9. В ресторане или в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли вы отказаться от своего намерения, нежели встать в хвост и томиться в ожидании?

12. Боитесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких «чужих» мнений на этот счет вы не принимаете? Это так?

14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочитаете ли вы промолчать и не вступать в спор?

15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменном виде, чем в устной форме?

Ключ

«Да» – 2 балла. «Иногда» – 1 балл. «Нет» – 0.

Подсчитайте сумму набранных вами баллов.

РЕЗУЛЬТАТ:

30 – 32 балла. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, т. к.

страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. На вас трудно положиться в деле, требующем групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25 – 29 баллов. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характе ра и бываете недовольны собой. Но изменить эти особенности характера в вашей власти. При увлеченности вы ведь приобретаете полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19 – 24 балла. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14 – 18 баллов. Нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новы-ми людьми. В то же время не любите шумных компаний, многословие вызывает у вас раздражение.

9 – 13 баллов. Вы весьма общительны, порой быть может даже сверх меры. Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам не достает – так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы сможете себя заставить не отступать.

4 – 8 баллов. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом, вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в «своей тарелке». Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете

довести его до конца. По этой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнением. Задумайтесь над этими фактами.

3 балла и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с вами. Да, вам бы поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительное отношение к людям, наконец, подумайте и о своем здоровье – такой «стиль» жизни не проходит бесследно.

Задание № 4
Тест «Мой стиль общения»

Ваш стиль общения поможет определить данный тест. На каждый из 20 вопросов даны 3 варианта ответов. Выберите тот, который вас устраивает.

1. Склонны ли вы искать пути примирения после очередного служебного конфликта?

а) всегда;

б) иногда;

в) никогда.

2. Как вы ведете себя в критической ситуации?

а) внутренне «кипите»;

б) сохраняете полное спокойствие;

в) теряете самообладание.

3. Каким считают вас коллеги?

а) самоуверенным и завистливым;

б) дружелюбным;

в) спокойным и независимым.

4. Как вы отреагируете, если вам предложат ответственную должность?

а) примите ее с некоторыми опасениями;

б) согласитесь без колебаний;

в) откажитесь от нее ради собственного спокойствия.

5. Как вы будете себя вести, если кто-то из коллег без разрешения возьмет с вашего стола бумагу?

а) выдадите ему «по первое число»;

б) заставите вернуть;

в) спросите, не нужно ли ему еще что-нибудь.

6. Какими словами вы встретите мужа (жену), если он (она) вернулся с работы позже обычного?

а) что тебя так задержало?

б) где ты торчишь допоздна;

в) я уже начал(а) волноваться.

7. Как вы ведете себя за рулем автомобиля?

а) стараетесь обогнать машину, которая «показала вам хвост»;

б) вам все равно, сколько автомобилей вас обогнало;

в) мчитесь с такой скоростью, чтобы никто не догнал вас.

8. Какими вы считаете свои взгляды на жизнь?

а) сбалансированными;

б) легкомысленными;

в) крайне жесткими.

9. Что вы предпринимаете, если не все удается?

а) пытаетесь свалить вину на другого;

б) смиряетесь;

в) становитесь впредь осторожнее.

10. Как вы реагируете на случаи распущенности в среде современной молодежи?

а) пора бы уже запретить молодежи такие развлечения;

б) надо создать возможности для молодежи организованно и культурно отдыхать;

в) и чего мы столько возимся с молодежью.

11. Что вы ощущаете, если должность, на которую вы претендовали, досталась другому?

а) и зачем только на это время тратил;

б) видно, этот человек начальнику приятнее;

в) может быть, мне это удастся в другой раз.

12. Какие чувства вы испытываете, когда смотрите страшный фильм?

а) страх;

б) скуку;

в) искреннее удовольствие.

13. Как вы будете себя вести, если образовалась дорожная пробка и вы опоздали на важное совещание?

а) будете нервничать во время совещания;

б) попытаетесь вызвать снисходительность партнеров;

в) огорчитесь.

14. Как вы относитесь к своим спортивным влечениям?

а) обязательно стараетесь выиграть;

б) цените удовольствие почувствовать себя вновь молодым;

в) очень сердитесь, если проигрываете.

15. Как вы поступите, если вас плохо обслужат в ресторане?

а) стерпите, чтобы избежать скандала;

б) вызовите метрдотеля и сделаете ему замечание;

в) отправитесь с жалобой к директору ресторана.

16. Как вы поступите, если вашего ребенка обидят в школе?

а) поговорите с учителем;

б) устроите скандал родителям ребенка, обидевшего вашего;

в) посоветуете ребенку дать сдачи.

17. Какой вы человек?

а) средний;

б) самоуверенный;

в) пробивной.

18. Что вы скажете подчиненному, с которым столкнулись в дверях?

а) простите, это моя вина;

б) ничего, пустяки;

в) а вы не можете быть повнимательнее.

19. Какова ваша реакция на статью в газете о хулиганстве в среде молодежи?

а) когда же, наконец, будут приняты конкретные меры;

б) надо бы ввести суровые наказания;

в) нельзя же все валить не молодежь, виноваты и воспитатели.

20. Какое животное вы любите?

а) тигра;

б) домашнюю кошку;

в) медведя.

Ключ

Варианты ответа	**Номера вопросов**									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
а	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3
б	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1
в	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2
	11	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**
а	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3
б	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2
в	3	1	2	1	2	3	2	2	3	1

РЕЗУЛЬТАТ

Определите ваш ответ в баллах. Баллы просуммируйте. Если вы не выбрали ответ из предложенных вариантов, то по заданному вопросу вы набрали 0 баллов.

34 балла и менее. Вы чрезмерно миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях. Это, конечно, не значит, что вы «гнетесь» под любым ветерком, но побольше решительности вам не помешает. К критике «снизу» относитесь доброжелательно, но побаиваетесь критики «сверху».

35 – 44 балла. Вы умеренно агрессивны, вам сопутствует успех в жизни, поскольку в вас достаточно здорового честолюбия. К критике вы относитесь доброжелательно, если она деловая и без претензий.

45 баллов и более. Вы излишне агрессивны и неуравновешенны, нередко бываете чрезмерно жестоки по отношению к другим людям, надеетесь дойти до управленческих «верхов», рассчитывая на свои силы. Добиваясь успеха в какой-либо области, вы можете пожертвовать интересами окружающих. К критике вы относитесь двойственно: критику «сверху» принимаете, а критику «снизу» воспринимаете болезненно, порой небрежно, вы можете ее преследовать.

Если по семи и более вопросам вы набрали по 3 балла и менее чем по семи вопросам – по 1 баллу, то ваша агрессивность носит скорее разрушительный, чем конструктивный характер. Вы склонны к непродуманным поступкам и ожесточенным дискуссиям, относитесь к людям пренебрежительно и своим поведением провоцируете конфликтные ситуации, которых вполне могли бы избежать.

Если же по семи и более вопросам вы получили по 1 баллу и менее чем по семи вопросам – по 3 балла, то вы чрезмерно замкнуты. Это не означает, что вам не присущи вспышки агрессивности, просто вы их тщательно подавляете.

Задание № 5
Тест «Умение излагать свои мысли»

Ответьте, пожалуйста, «да» или «нет» на предложенные вопросы.

1. Заботитесь ли вы о том, чтобы быть понятым?

2. Подбираете ли вы слова, соответствующие возрасту, образованию, интеллекту и общей культуре слушателя?

3. Обдумываете ли вы форму изложения мысли, прежде чем высказаться?

4. Достаточно ли лаконичны ваши распоряжения?

5. Если слушатель не задает вопросов после того, как вы высказались, считаете ли вы, что он вас понял?

6. Достаточно ли ясно и точно вы высказываетесь?

7. Следите ли вы за логичностью ваших мыслей и высказываний?

8. Выясняете ли вы, что было неясно в ваших высказываниях? Побуждаете ли задавать вопросы?

9. Задаете ли вы вопросы слушателям, чтобы понять их мысли и мнения?

10. Отличаете ли вы факты от мнений?

11. Стараетесь ли вы опровергнуть мысли собеседника?

12. Стараетесь ли вы, чтобы слушатели всегда соглашались с вами?

13. Используете ли вы профессиональные термины, далеко не всем понятные?

14. Говорите ли вы вежливо и дружелюбно?

15. Следите ли вы за впечатлением, производимым вашими словами?

16. Делаете ли вы паузы для обдумывания?

Ключ:

Вы получаете по 1 баллу за ответы **«нет»** на 5, 11, 12, 13-й вопросы и по 1 баллу за ответы **«да»** на все остальные вопросы. Подсчитайте количество баллов.

РЕЗУЛЬТАТ

12 – 16 баллов: отличный; **10 – 12 баллов:** средний; Менее **9 баллов**: плохой.

Задание № 6
Тест «Мое умение слушать»

Как вы обычно (чаще всего) слушаете собеседника? Ответьте, пожалуйста, **«да»** или **«нет»**.

1. Обычно я быстро понимаю, что мне хотят сказать, и дальше слушать уже неинтересно,
2. Я терпеливо жду, когда собеседник закончит рассказ.
3. Мое внимание полностью сосредоточено на рассказе.
4. Я стараюсь понять, что собеседник при этом хочет скрыть от меня и почему.
5. Я перебиваю собеседника, чтобы уточнить детали, интересующие меня факты.
6. Если тема мне неинтересна, я стараюсь перевести разговор в другое русло.
7. Я невольно отмечаю ошибки в речи и поведении говорящего.
8. Не каждый человек заслуживает моего внимания.
9. Я стараюсь из каждой беседы извлечь максимум информации.
10. Я могу спокойно выслушать до конца мнение, с которым категорически не согласен.
11. Когда понял суть рассказа, я начинаю обдумывать то, что я скажу в свою очередь.
12. Мне трудно слушать до конца длинные и подробные объяснения.
13. Я стараюсь запомнить важную информацию и необходимые подробности.
14. Чаще всего я слушаю из вежливости.
15. Я ставлю себя на место говорящего, чтобы понять его чувства и намерения.
16. Услышав противоположную точку зрения, я обязательно высказываю свою.
17. В разговоре я чаще говорю собеседнику «да» (выражая понимание), чем «нет».
18. Обычно я прямо отвечаю на вопросы, стараясь не уклоняться от ответа.
19. Люди охотно беседуют со мной.
20. Выслушав собеседника, я обязательно выскажу свое мнение.

21. Я избегаю вступать в разговор с незнакомым человеком, даже если он стремится к этому.

22. Большую часть времени я смотрю в глаза рассказчику.

23. Я всегда помню, что у меня и моего собеседника могут быть разные взгляды на одни и те же проблемы.

24. Большую часть времени я делаю вид, что слушаю, а сам думаю о своих проблемах и заботах.

25. Обычно решение проблемы приходит мне в голову гораздо раньше, чем собеседник закончит говорить.

26. Я всегда помню, что я и мой собеседник можем по-разному понимать смысл одних и тех же слов.

27. Я поправляю ошибки в речи собеседника (ударения, термины, вульгаризмы).

28. Я не буду слушать человека, которого не уважаю или считаю глупым, некомпетентным, слишком молодым.

29. Обычно я получаю удовольствие от общения с людьми, даже малознакомыми.

30. Обычно я больше слушаю других, чем говорю сам.

Вы получаете по 1 баллу за ответ «да» на вопросы: 2, 3, 4, 9, 10, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 26, 29, 30. Также вы получаете по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 1, 5,6,7,8,11, 12, 14, 16, 20, 21, 24, 25,27,28. Подсчитайте сумму баллов.

РЕЗУЛЬТАТ

25 – 30 баллов. Вы просто идеальный слушатель, за что пользуетесь заслуженной любовью и уважением окружающих. Вы до тонкостей постигли это сложное искусство, и у вас есть, чему поучиться. Надеемся, вы объективно и честно оценили умение слушать.

20 – 24 балла. Вы – хороший слушатель, но допускаете отдельные ошибки (сравните свои ответы с оценками ключа). Желаем успехов в овладении этим искусством.

15 – 19 баллов. Вероятно, вы считаете себя хорошим слушателем, но вас можно, скорее, отнести к числу посредственных. Вы допускаете довольно много ошибок, которые раздражают других людей и мешают вам овладеть искусством слушания.

10 – 14 баллов. Вас следует отнести к людям, плохо умеющих слушать. Кое-что вы делаете правильно, и это позволяет вам не быть в

полном одиночестве. Но гораздо больше вы делаете неправильно, и это отталкивает ваших собеседников.

Менее 9 баллов. Вы не умеете слушать других людей. Советуем внимательно проанализировать свои ошибки, сверяя свои ответы с оценками ключа. Неумение слушать лишает вас величайшего удовольствия в жизни; мешает сделать карьеру и может привести к одиночеству. Не лучше ли измениться?

Задание № 7
Тест «Моя тактика ведения переговоров»

Выберите ответы ***«а»*** или ***«б».***

1. а) Обычно я настойчиво добиваюсь своего.

б) Чаще я стараюсь найти точки соприкосновения.

2. а) Я пытаюсь избежать неприятностей.

б) Когда я доказываю свою правоту, на дискомфорт партнеров не обращаю внимания.

3. а) Мне неприятно отказываться от своей точки зрения.

б) Я всегда стараюсь войти в положение другого человека.

4. а) Не стоит волноваться из-за разногласий с другими людьми,

б) Разногласия всегда волнуют меня.

5. а) Я стараюсь успокоить партнера и сохранить с ним нормальные отношения.

б) Всегда следует доказывать свою точку зрения.

6. а) Всегда следует искать общие точки зрения.

б) Следует стремиться к осуществлению своих замыслов.

7. а) Я сообщаю партнеру свою точку зрения и прошу его высказать свое мнение.

б) Лучше продемонстрировать преимущество своей логики рассуждения.

8. а) Я обычно пытаюсь убедить других людей.

б) Чаще я пытаюсь понять точки зрения других людей.

9. а) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

б) Беседуя, я слежу за развитием мысли собеседника.

10. а) Я отстаиваю свою позицию до конца.

б) Я склонен изменить позицию, если меня убедят.

РЕЗУЛЬТАТ

Определите совпадения:

П ***(противоборство)*** – 1а, 2б, 3а, 4а, 5б, 6б, 7б, 8а, 9а, 10а.

С ***(сотрудничество)*** – 1б, 2а, 3б, 4б, 5а, 6а, 7а, 8б, 9б, 10б.

Задание № 8
Тест «Мое отношение к критике»

На каждый из вопросов теста выберите один из предложенных вариантов ответа: ***всегда, часто, иногда, никогда***.

1. Как часто, на ваш взгляд, вас критикует начальник?
2. Как часто, вы считаете, что критика бывает несправедливой?
3. Вы как-то проявляете внешне свою реакцию на критику?
4. Вы вступаете в дискуссию с начальником, когда он вас критикует?
5. После того как вы выслушали претензии к своей работе вы переделываете ее?
6. Вы переживаете из-за критики по рабочим вопросам?
7. Часто ли критика со стороны руководства касается лично вас, а не рабочих моментов?
8. Вы принимаете к сведению критику или же следующий проект делаете в том же духе, что и прежний?
9. Вы в состоянии продолжать нормально и спокойно работать после того, как выслушали критику начальства в свой адрес?
10. Вас критикуют в присутствии других сотрудников или вышестоящего начальства?

Ключ

Номер вопроса	Всегда	Часто	Иногда	Никогда
1	**1**	**2**	**3**	**4**
2	**1**	**2**	**3**	**4**
3	**1**	**2**	**3**	**4**
4	**4**	**3**	**2**	**1**
5	**1**	**2**	**3**	**4**
6	**1**	**2**	**3**	**4**
7	**1**	**2**	**3**	**4**
8	**1**	**2**	**3**	**4**
9	**4**	**3**	**2**	**1**
10	**1**	**2**	**3**	**4**

РЕЗУЛЬТАТ

10–17 баллов. Вы – весьма мнительная натура, постоянно сомневаетесь во всем. К критике относитесь крайне болезненно, вам постоянно кажется, что вас просто хотят унизить, хотя и не исключено, что иногда бывает именно так. Но чаще любая критика в ваш адрес способна привести в состояние, близкое к суициду. Постарайтесь проанализировать свои действия, свою работу, возможно, что-то вы действительно делаете не очень хорошо. И даже если вас снова начнут критиковать, прежде чем падать в обморок, попробуйте вместе со своим начальником проанализировать всю работу и выявить те моменты, которые подверглись критике с его стороны.

18–32 балла. Вы – золотая середина. В большинстве случаев вы совершенно нормально и адекватно реагируете на критику в свой адрес. Не боитесь вступать в дискуссию с начальством по поводу того, что не понравилось в вашей работе и смотреть правде в глаза, какой бы она ни была. Это абсолютно правильно. Вы – человек решительный и уравновешенный, хотя некоторая доля переживаний и вам не чужда. Как всякий нормальный человек, вы бываете в подавленном состоянии после разноса у начальства. Но ваши крепкие нервы всегда служили вам хорошую службу, рассчитывайте на них и впредь.

33–40 баллов. Вы – образец невозмутимости и безразличия. Вы настолько спокойны и уверены в себе, что вас просто невозможно вывести из этого состояния. Любые упреки и критику в свой адрес вы воспринимаете совершенно спокойно и равнодушно. С одной стороны, это, конечно, неплохо и вашим железным нервам можно только позавидовать. Но, с другой – нельзя же быть до такой степени непробиваемым. Ведь иногда и критика бывает полезна, особенно, если справедлива. Такая критика направлена на то, чтобы помочь вам избавиться от тех или иных недостатков в вашей работе, чтобы сделать ее более квалифицированной и качественной. Так что подумайте, может быть, стоит хоть иногда прислушиваться к критическим замечаниям, которые исходят в ваш адрес со стороны начальства.

Задание № 9
Исследуйте насколько властный у вас характер
Ведете ли вы за собой людей или являетесь ведомым?

Отвечайте на вопросы ***«да»*** или ***«нет».***

1. Умеете ли вы отказывать другим в их просьбах?
2. Избегаете ли вы столкновений, даже когда думаете, что правы?
3. Легко ли подчиняетесь правилам и предписаниям?
4. Вы часто извиняетесь?
5. Вы перестанете носить одежду, если кто-то посмеется над ней?
6. Стараетесь ли модно одеваться?
7. Если одежда неудобная, но к лицу, будете ли вы носить ее?
8. Приходилось вам когда-нибудь грозить водителям или пешеходам?
9. Вы нетерпеливы с людьми, которые не сразу понимают, чего от них хотят?
10. Ругаетесь нецензурными выражениями?
11. Заставляете ли других людей выглядеть мелкими или глупыми?
12. Мнения, высказываемые по телевизору, раздражают вас?
13. Можете ли честно сказать другому, что вас не устраивает его работа?
14. Вы всегда говорите то, что думаете, невзирая на последствия?
15. Считаете ли себя нетерпеливым?
16. Раздражаетесь, если проигрываете в споре?
17. Главные решения в жизни принимают за вас другие, не правда ли?
18. Вы тратите деньги только на себя и свои удовольствия?
19. Одеваетесь ли вы так, чтобы привлекать внимание?
20. Нормально ли чувствуете себя в толпе?

Подсчитайте очки. Каждый положительный ответ приносит одно очко, каждый отрицательный – ноль. Однако в вопросах с 9 по 18, а также в 20 вопросе – все наоборот: «нет» – 1 очко, «да» – 0.

Если вы набрали от **14 до 20 очков,** вы не лидер. Вам больше по душе чужие подсказки, а не собственные приказы и указания. В случае

кризиса вам бы хотелось полагаться на руководство со стороны и выполнять все, о чем вас попросят.

Если вы набрали от **7 до 13 очков,** у вас непостоянный характер. Вы можете руководить и организовывать. Вам нравится советовать другим, что им делать. Но, вероятно, вам не хватает того грамма агрессивности, который превращает человека в настоящего лидера.

Если вы набрали **6 очков** или меньше, вы родились лидером, имеете властный характер и, вероятно, болезненно воспринимаете, когда вам указывают, что делать. Если не удастся занять важный пост, то вы можете стать бунтарем.

Задание № 10
Способны ли Вы к релаксации?
Упражнение «Поплавок в океане»

Займите удобное положение, закройте глаза, войдите в расслабленное, восприимчивое состояние сознания расслабляя поочередно мышцы лица, шею, плечи, руки и др. Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане... У вас нет цели, компаса, карты, руля, весел... Вы движетесь туда, куда несет вас ветер и океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас, но вы вновь выныриваете на поверхность!.. Попытайтесь ощутить эти толчки и выныривания... Ощутите движение волны, тепло солнца, капли дождя, подушку моря под вами, поддерживающую вас... Проследите, какие еще ощущения возникают у вас, когда вы представляете себя маленьким поплавком в большом океане и опишите их.

Задание № 11
Определение уровня интеллигентности личности

При ответе на вопросы теста необходимо выбрать один из трех вариантов ответа и записать его. Например, 1 – «а», 2 – «б», 3 – «в».

1. Участвуете ли вы в каком-либо общественном движении, партии?

а) Да.

б) Да, но не очень активно.

в) Принципиально не участвую.

2. Были ли у вас в последний год ситуации, когда вам приходилось защищать честь и достоинство ваших друзей или близких?

а) К счастью, пока нет.

б) В какой-то степени, да.

в) Да.

3. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы?

а) Правдолюб.

б) Принципиальный.

в) Целеустремленный.

4. Какие взаимоотношения у вас чаще всего складываются с новыми для вас людьми?

а) С новыми людьми я вступаю в контакт сравнительно трудно.

б) Дружеские.

в) Однозначно ответить трудно.

5. Как складывались у вас в последний год взаимоотношения с людьми другой национальности?

а) К сожалению, некоторые лица другой национальности своим поведением вызывают у меня раздражение.

б) Как и ранее, дружеские.

в) Когда как.

6. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Решительный.

б) Независимый.

в) Раскованный.

7. Как часто вам приходится идти на компромисс ради достижения личных целей?

а) Часто.

б) Редко.

в) Иногда.

8. Были ли у вас в последний год ситуации, когда вам приходилось пожертвовать своим материальным благополучием или своим свободным временем ради воплощения своих идей?

а) Да.

б) Да, но это для меня не характерно.

в) Нет.

9. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Человек прогрессивных взглядов.

б) Политически активный.

в) Патриот.

10. Были ли у вас в последний год ситуации, чтобы вы ставили собеседника в неловкое положение?

а) Да.

б) Не часто, но было.

в) Стараюсь этого не делать.

11. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Совестливый.

б) Уважительный.

в) Лидер.

12. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Скромный.

б) Душевный.

в) Обязательный.

13. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Честный.

б) Принципиальный.

в) Предприимчивый.

14. Как вы относитесь к идеям альтруизма, к помощи другим людям?

а) Практически всегда стараюсь помочь.

б) Помогаю, но избирательно.

в) Считаю, что каждый должен свои проблемы решать сам.

15. Способны ли вы в резкой форме сказать человеку все, что вы о нем думаете?

а) Это для меня не характерно.

б) Когда как.

в) Да.

16. У вашего друга пропала собака. Что вы будете делать?

а) Пойду искать вместе с ним.

б) Посочувствую.

в) Сделаю вид, что занят, так как это его проблемы.

17. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Обязательный.

б) Дружелюбный.

в) Эмоциональный.

18. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Добрый.

б) Юморист.

в) Целеустремленный.

19. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Доверчивый.

б) Гуманный.

в) Любознательный.

20. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Терпеливый.

б) Трудолюбивый.

в) Сообразительный.

21. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Генератор идей.

б) Логик-теоретик.

в) Практик.

22. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Критик.

б) Эрудит.

в) Организатор.

23. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Аналитик.

б) Критик.

в) Дипломат.

24. Какое из устремлений для вас наиболее характерно в последний год?

а) Стремление профессионально самоопределиться, найти приличную работу, должность.

б) Стремление как можно больше заработать.

в) Стремление к саморазвитию, самообразованию, профессиональному росту.

25. Отметьте самую важную причину, из-за которой вам трудно самостоятельно овладеть иностранным языком.

а) Практически нет свободного времени.

б) Нет настойчивости, целеустремленности.

в) Нет необходимых способностей и склонностей к изучению иностранного языка.

26. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Самокритичный.

б) Справедливый.

в) Решительный.

27. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Эрудированный.

б) Книголюб.

в) Практичный.

28. Как вы чаще всего поступаете в конфликтной ситуации?

а) Стремлюсь «не делать из мухи слона» и по возможности уйти от конфликта, чтобы не портить себе и другим настроение.

б) Стремлюсь «не теряя лица» выйти из конфликта достойно.

в) Стремлюсь во что бы то ни стало отстоять свою точку зрения.

29. Что для вас предпочтительнее, если не сегодня, то хотя бы на перспективу?

а) Заняться наукой, защитить диссертацию.

б) Стать известным человеком, например артистом, спортсменом.

в) Стать предпринимателем, бизнесменом.

30. Ваши друзья и знакомые считают вас человеком, имеющим:

а) Эстетический вкус и художественную культуру.

б) Широкую эрудицию.

в) Хорошие здоровье и силу.

31. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Духовно богатая личность.

б) Физически развитая личность.

в) Предприниматель.

32. На основе сравнительной самооценки определите, кто вы в большей степени?

а) Профессионал своего дела.

б) Организатор.

в) Эрудит.

33. Какой из трех сфер деятельности вы бы отдали предпочтение?

а) Участию в охране окружающей среды, в движении «зеленых».

б) Преподаванию курса эстетики в школе или в вузе.

в) Занялся бы спортом на профессиональном уровне.

34. Представьте себе, что вы – директор малого предприятия. Каковы ваши знания и способности?

а) Решать финансовые и экономические вопросы.

б) Разрешать конфликты, спорные дела в коллективе.

в) Квалифицированно вести переговоры, представлять фирму за рубежом.

35. Дайте сравнительную самооценку своих знаний, способностей:

а) В области законодательства и права.

б) В области психологии управления людьми.

в) В области маркетинга, рекламы и продвижения товара на рынок.

36. Представьте себе, что вы ведете предвыборную кампанию и хотите стать мэром города. К чему вы больше готовы?

а) Вести политические дискуссии в процессе предвыборной борьбы.

б) Отвечать на каверзные вопросы.

в) Проявить силу воли и стремление к достижению цели.

Далее сложите набранные Вами баллы по блокам: с 1 по 9 вопрос (это гражданские качества).

Ответы оцениваются в баллах следующим образом

Вопрос	Ответы и баллы	Вопрос	Ответы и баллы
1	а) 3 б) 2 в) 1	19	а) 3 б) 2 в) 1
2	а) 1 б) 2 в) 3	20	а) 3 б) 2 в) 1
3	а) 3 б) 2 в) 1	21	а) 3 б) 2 в) 1
4	а) 1 б) 3 в) 2	22	а) 3 б) 2 в) 1
5	а) 1 б) 3 в) 2	23	а) 3 б) 2 в) 1
6	а) 1 б) 3 в) 2	24	а) 2 б) 1 в) 3
7	а) 1 б) 3 в) 2	25	а) 3 б) 2 в) 1
8	а) 3 б) 2 в) 1	26	а) 3 б) 2 в) 1
9	а) 3 б) 2 в) 1	27	а) 3 б) 2 в) 1
10	а) 1 б) 2 в) 3	28	а) 3 б) 2 в) 1
11	а) 3 б) 2 в) 1	29	а) 3 б) 2 в) 1
12	а) 3 б) 2 в) 1	30	а) 3 б) 2 в) 1
13	а) 3 б) 2 в) 1	31	а) 3 б) 2 в) 1
14	а)3 б)2 в)1	32	а) 3 б) 2 в) 1
15	а) 3 б) 2 в) 1	33	а) 3 б) 2 в) 1
16	а) 3 б) 2 в) 1	34	а) 3 б) 2 в) 1
17	а) 3 б) 2 в) 1	35	а) 3 б) 2 в) 1
18	а) 3 б) 2 в) 1	36	а) 3 б) 2 в) 1

С 10 по 18 вопрос (это нравственные качества).

С 19 по 27 вопрос (это интеллектуальные качества).

С 28 по 36 вопрос (это общая культура личности).

Для каждого блока качеств вы можете определить по 9-балльной шкале уровень развития личностных качеств.

1-й, очень низкий уровень (9–10 баллов)

2-й, низкий уровень (11–12 баллов).

3-й, ниже среднего (13–14 баллов).

4-й, чуть ниже среднего (15–16 баллов).

5-й, средний уровень (17–18 баллов).

6-й, чуть выше среднего (19–20 баллов).

7-й, выше среднего (21–22 балла).

8-й, высокий уровень (23–24 балла).

9-й, очень высокий уровень (25–27 баллов).

Итак, вы рассчитали и определили, ***например***, что уровень развития

а) гражданских качеств – 3-й,

б) нравственных качеств – 5-й,

в) интеллектуальных качеств – 7-й,

г) общей культуры – 5-й.

Далее вы можете для себя рассчитать интегральную оценку уровня интеллигентности, например:

$$\frac{3+5+7+5}{4}$$

т. е. средний уровень ***интеллигентности*** личности.

После того, как получен результат, следует раскрыть и охарактеризовать концептуальную основу предлагаемого теста.

Несмотря на то, что понятие ***«интеллигентность»*** широко используется в нашей повседневной школьной, вузовской и профессиональной практике для характеристики личности, однако сколько-нибудь четких определений мы не нашли. Результаты наших исследований, на которых мы не будем пока останавливаться, позволили нам определить интеллигентность следующим образом.

Интеллигентность – это интегральная характеристика высокогуманных и прогрессивных гражданских, нравственных и интеллектуальных качеств личности в единстве с высокой общей культурой.

Чтобы далее представить компонентный состав качеств личности, характеризующих ее интеллигентность, целесообразно предложить респонденту их самооценку по девятибалльной шкале (см. табл. 1).

При этом следует разъяснить, что означают баллы 1,2,3,4,5,6,7,8,9:

1 – очень низкий уровень развития соответствующего качества.

2 – низкий.

3 – ниже среднего.

4 – чуть ниже среднего.

5– средний.

6 – чуть выше среднего.

7 – выше среднего.

8 – высокий.

9 – очень высокий уровень развития.

При самооценке качества личности, характеризующих ее ***интеллигентность,*** следует иметь в виду, что эта шкала относительна.

Мысленно респондент должен сравнить себя с некоторым эталоном интеллигентного человека. Для ученого, например, это может быть академик А. Д. Сахаров, для педагога – В. А. Сухомлинский, для студентов – наиболее авторитетный и интеллигентный студент курса, для учащихся – наиболее интеллигентный ученик класса, школы.

Таблица 1

Качества личности, характеризующие ее интеллигентность

Гражданские качества:	
1. Социальная активность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2. Гражданское мужество	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3. Правдолюбие	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4. Демократизм	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5. Интернационализм	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6. Независимость убеждений	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7. Принципиальность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8. Подвижничество	1 2 3 4 5 6 7 8 9
9. Прогрессивность взглядов	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Нравственные качества:	
10. Тактичность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
11. Совестливость	1 2 3 4 5 6 7 8 9
12. Скромность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
13. Честность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
14. Уважительность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
15. Душевность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
16. Отзывчивость	1 2 3 4 5 6 7 8 9
17. Обязательность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
18. Доброжелательность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Интеллектуальные качества:	
19. Способность понять другого	1 2 3 4 5 6 7 8 9
20. Терпимость к инакомыслию	1 2 3 4 5 6 7 8 9

21. Творческая активность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
22. Критичность мышления	1 2 3 4 5 6 7 8 9
23. Способность к самоанализу	1 2 3 4 5 6 7 8 9
24. Способность к самообразованию	1 2 3 4 5 6 7 8 9
25. Способность к самосовершенствованию	1 2 3 4 5 6 7 8 9
26. Самокритичность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
27. Эрудированность	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Общая культура:	
28. Культура общения и поведения	1 2 3 4 5 6 7 8 9
29. Культура умственного труда	1 2 3 4 5 6 7 8 9
30. Эстетическая и художественная культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
31. Физическая культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
32. Профессиональная культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
33. Экологическая культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
34. Экономическая культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
35. Правовая культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9
36. Политическая культура	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Результаты самооценки, выполненные по таблице 1, также могут быть использованы для расчета среднего балла (уровня) развития гражданских нравственных и интеллектуальных качеств и общей культуры личности.

После чего можно рассчитать средний уровень интеллигентности личности в целом. Далее можно результаты, полученные на основе теста и по открытой девятибалльной шкале, сравнить и дать усредненную оценку уровня интеллигентности личности.

Открытая девятибалльная шкала и результаты тестирования дают богатый материал для размышления и разработки индивидуальных программ саморазвития интеллигентности личности.

Задание № 12
Определение типологии личности (тестом Майерс – Бриггс)

Для получения сведений, к какой работе наиболее пригоден тот или иной кандидат, лучше всего воспользоваться емким, но достаточно простым тестом Майерс–Бриггс.

Для проведения теста предложите кандидату ответить на ряд вопросов. Объясните ему, что на вопросы нет правильных или неправильных ответов, поскольку тестируются не уровень знаний и способностей, а особенности личностного склада. Так что при ответе требуется выбирать те пункты, которые наиболее соответствуют действительности.

1. Когда Вы находитесь в обществе, Вы обычно предпочитаете:

а) участвовать в общей беседе;

б) беседовать с каждым отдельно.

2. Вы в большей степени человек:

а) реалистичный;

б) склонный к теоретизированию.

3. По Вашему мнению, хуже:

а) «витать в облаках»;

б) «катиться по накатанной колее».

4. На Вас большее впечатление производят:

а) принципы;

б) эмоции.

5. Вас больше привлекает:

а) убедительное;

б) трогательное.

6. Если Вам приходится выполнять необычную работу, Вам лучше:

а) спланировать ее заранее;

б) выяснить, что надо делать, в ходе работы.

7. Вы склонны делать выбор:

а) осторожно;

б) импульсивно.

8. На вечеринках Вы:

а) задерживаетесь допоздна, все более оживляетесь;

б) уходите рано, чувствуя усталость.

9. Вас больше привлекают:

а) реалисты;

б) люди с богатым воображением.

10. Вы больше интересуетесь:

а) реально существующим;

б) возможным.

11. Ваши суждения о людях основаны:

а) на правилах чаще, чем на обстоятельствах;

б) на обстоятельствах чаще, чем на правилах.

12. В отношении других людей Вы обычно:

а) объективны;

б) субъективны.

13. Вы чаще действуете:

а) пунктуально;

б) неторопливо и неспешно.

14. Вы предпочитаете:

а) выполнять работу заблаговременно;

б) откладывать все на последний момент.

15. Среди Ваших друзей Вы:

а) полны новостей обо всех;

б) последним узнаете о том, что происходит.

16. Выполняя обычную работу, вам приятнее:

а) делать ее общепринятым способом;

б) изобрести собственный способ.

17. Когда Вы читаете в свое удовольствие, Вам нравится, когда писатель:

а) четко говорит, что он имеет в виду;

б) излагает мысли в необычной, оригинальной форме.

18. Вас больше привлекает:

а) последовательность и логичность рассуждений;

б) гармоничность человеческих отношений.

19. Вам легче выносить суждения:

а) основанные на логике;

б) основанные на ценностях.

20. Вас больше привлекают ситуации:

а) определенные и завершенные;

б) неопределенные и незавершенные.

21. Вы можете сказать, что Вы в большей степени:

а) серьезный и волевой человек;

б) легко относящийся к жизни человек.

22. Говоря по телефону, Вы:

а) редко задаетесь вопросом, все ли будет сказано;

б) заранее продумываете, что будете говорить.

23. Факты:

а) «говорят сами за себя»;

б) иллюстрируют некоторые закономерности.

24. Мечтатели и фантазеры:

а) раздражают Вас;

б) пленяют и очаровывают.

25. Чаще Вы человек:

а) хладнокровный и спокойный;

б) сердечный и участливый.

26. Вы считаете, что хуже быть:

а) неразумным;

б) недоброжелательным.

27. В большинстве случаев следует:

а) управлять ходом событий;

б) полагаться на естественный ход событий.

28. Вы чувствуете себя лучше, когда:

а) уже сделали покупку;

б) имеете возможность сделать покупку.

29. В компании Вы:

а) являетесь инициатором разговора;

б) ждете, когда к Вам обратятся.

30. Утверждения, сделанные на основе здравого смысла:

а) редко вызывают сомнения;

б) часто вызывают сомнения.

31. Вы бы хотели, чтобы Вашим другом был человек:

а) который твердо стоит на земле;

б) у которого всегда появляются новые идеи.

32. Принимая решения, Вам легче иметь дело с:

а) правилами и стандартами;

б) чувствами.

33. Вы скорее человек:

а) твердый, чем мягкий;

б) мягкий, чем твердый.

34. Вас более привлекает способность:

а) целенаправленно организовывать;

б) использовать имеющиеся возможности.

35. Вы больше цените в ситуации:

а) ясность;

б) неизвестность.

36. Новое и необычное взаимодействие с людьми:

а) стимулирует Вас и наполняет энергией;

б) утомляет Вас и расходует энергию.

37. В большинстве случаев Вы человек:

а) практичный;

б) с фантазией и прихотями.

38. Вы в большей степени склонны стараться узнать:

а) чем другие люди могут быть полезны;

б) точку зрения других людей.

39. Вам приносит большее удовлетворение:

а) тщательное обсуждение вопроса;

б) достижение согласия об обсуждаемом.

40. Вашими действиями в большей степени руководит:

а) Ваша голова;

б) Ваше сердце.

41. Когда Вы знаете, что в определенное время будете заниматься определенным делом:

а) Вы рады, что можете спланировать свое время;

б) Вам неприятно, что Вы чем-то связаны.

42. Обычно Вы:

а) стремитесь достичь заданных результатов;

б) бываете довольны тем, что получается.

43. Вы предпочитаете:

а) много друзей и непродолжительные отношения;

б) несколько друзей и продолжительные отношения.

44. Вы руководствуетесь в большей степени:

а) фактами;

б) закономерностями.

45. Вас больше интересует:

а) производство и распространение продукции;

б) исследования и конструирование.

46. Вы считаете комплиментом, если Вас называют:

а) логично мыслящим человеком;

б) чувствительным человеком.

47. В себе Вы больше цените:

а) решительность;

б) преданность.

48. Вы предпочитаете утверждения:

а) окончательные;

б) пробные и предварительные.

49. Вы лучше себя чувствуете:

а) после принятия решения;

б) до принятия решения.

50. Общаясь с малознакомыми людьми, Вы:

а) легко ведете продолжительные беседы;

б) с трудом находите темы для разговора.

51. Вы больше доверяете:

а) своему опыту;

б) своей интуиции.

52. Вы бы предпочли, чтобы Вас считали:

а) практичным человеком;

б) изобретательным человеком.

53. Более достоин похвалы человек:

а) обладающий ясным умом;
б) способный на сильные чувства.
54. Вы более склонны быть:
а) справедливым и беспристрастным;
б) сочувствующим и сопереживающим.
55. Если Вы действуете по плану, это:
а) нравится Вам;
б) стесняет и ограничивает Вас.
56. Вам лучше удается:
а) следовать четко продуманному плану;
б) справляться с неожиданностями.
57. Вы считаете, что близкие к Вам люди знают Ваше мнение:
а) по поводу большинства вещей;
б) только если Вы сообщите его им.
58. В себе Вы больше цените:
а) сильное чувство реальности;
б) живое воображение.
59. Если бы Вы были учителем, то предпочли бы преподавать:
а) практические предметы;
б) теоретические предметы.
60. Вы считаете большей ошибкой быть:
а) слишком вспыльчивым;
б) слишком объективным.
61. Вы считаете себя:
а) трезво мыслящим;
б) милосердным и отзывчивым.
62. Вас больше привлекают ситуации:
а) упорядоченные и распланированные;
б) неупорядоченные и нераспланированные.
63. Вы поступаете:
а) в соответствии с правилами чаще, чем эксцентрично;
б) эксцентрично чаще, чем в соответствии с правилами.
64. Обычно Вы:
а) общительный человек;

б) спокойный и сдержанный человек.

65. Когда Вы пишете, то предпочитаете:

а) выражаться буквально;

б) выражаться образно.

66. Вам труднее:

а) чувствовать солидарность с окружающими;

б) извлекать пользу из окружающих.

67. Вы пожелали бы себе:

а) большей ясности ума;

б) большей способности к состраданию.

68. Вы бы предпочли работать с руководителем:

а) который всегда справедлив;

б) всегда доброжелателен.

69. Вы предпочитаете:

а) запланированные события;

б) незапланированные события.

70. Вы более склонны:

а) к продуманному поведению;

б) к спонтанному поведению.

Тест определяет тип личности, исходя из четырех характеристик:

1) восполнения энергии (экстраверт–интроверт);

2) получения информации (сенсорик–интуит);

3) принятия решений (мыслящий–чувствующий);

4) образа жизни (решающий–воспринимающий).

Экстраверт (E). Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей).

Интроверт (I). Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений).

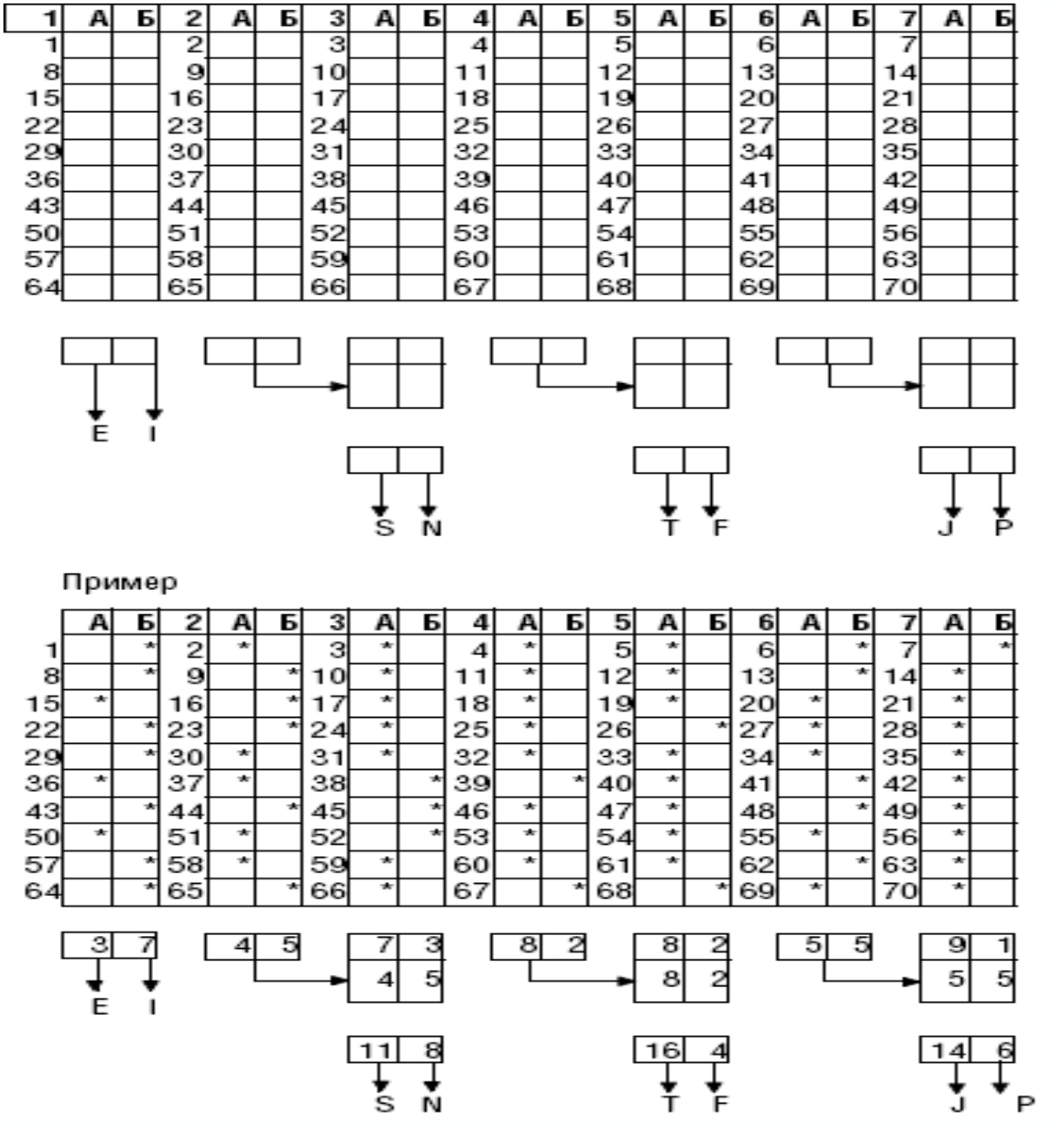
Сенсорный (S). Получает информацию через собственные органы чувств.

Интуитивный (N). Формирует информацию, опираясь на собственные предчувствия.

Мыслящий (T). Принимает решение «головой», основываясь на логике и объективных соображениях.

Чувствующий (F). Принимает решения «сердцем», основываясь на личных убеждениях и ценностях.

Решающий (J). Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни.



Воспринимающий (P). Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.

Теперь выберите большее количество очков по каждой из четырех категорий и запишите полученный вами профиль личности как ISTJ,

ISFJ, INFJ, INTJ, ISTP, ISFP, INFP, INTP, ESTP, ESFP, ENFP, ENTP, ESTJ, ESFJ, ENFJ или ENTJ.

ISTJ	Прирожденный организатор.
ISFJ	Преданный своему делу, в высшей степени ответственный и благонадежный.
INFJ	Вдохновляющий лидер, ориентированный на служение обществу.
INTJ	Вольный мыслитель жизни, его ясный ум позволяет сразу охватить проблему и наметить пути ее решения.
ISTP	Просто делает.
ISFP	Дела говорят красноречивее слов (обладает даром общения с людьми).
INFP	Рядовой член коллектива.
INTP	Осмыслитель жизни (генератор идей, рассеянный).
ESTP	Предприимчивый и отчаянный тип.
ESFP	Сделает работу веселее (любит неожиданности).
ENFP	Результат — люди (возбужденный, непредсказуемый тип).
ENTP	Результат — это прогресс (энергичный, творческий тип).
ESTJ	Прирожденный руководитель.
ESFJ	Снисходительность и любезность.
ENFJ	Прирожденный торговец.
ENTJ	Прирожденный лидер.

Исходя из результатов теста, можно сделать приблизительную прикидку, способен ли кандидат занимать предложенную ему должность. Например, если вам требуется работа с людьми, управление коллективом, то имеет смысл приглашать специалиста с внешней направленностью (экстраверт, E), а для организации материальной базы, производства, целевого планирования – интроверта (I), хотя оба при этом будут сенсориками, логиками и практиками. Но первый из них руководитель, второй – организатор. А выбирая удачливого продавца, лучше остановиться на экстраверте, интуите с этической и практической составляющими.

16 типов личности: интерпретация результатов теста

Вы получили результат, который является одним из 16 типов личности, которые образуются в результате пересечения описанных выше 4-х дескрипторов, содержащих по 2 элемента (четыре в квадрате – 16). Эти 16 типов присвоено условное нарицательное имя для каждого типа, чтобы было проще ориентироваться:

Реалист, администратор, руководитель (ESTJ: экстраверт, сенсорик, логик, рационал). Очень работоспособный, социально-адаптированный тип, всегда чувствует необходимость доводить начатое дело до завершения. Планирует деятельность, практически относиться к окружающим вещам. Склонен проявлять любовь и заботу о близких, любит шумные веселья, компании. Добродушен, но резковат, может быть вспыльчивым и упертым.

Видят мир таким, «каков он есть», переводят свои восприятия на объективный язык. Испытывают необходимость в том, чтобы навязывать свои оценки окружающим, устанавливая твердый порядок действий, который опирается на определенную программу. Управлять порядком где-либо – самое естественное занятие для них.

- 11% мужчин
- 6% женщин

Командир, предприниматель (ENTJ: экстраверт, интуит, логик, рационал). Способен четко выделять собственные возможности и способности, легко вдохновляется и начинает новые дела, увлекается динамичными видами спорта, которые дарят экстремальные ощущения. Чувствует новые тенденции, идет на риск, полагаясь на интуицию. С уверенностью использует в работе новые технологии, глубоко анализирует себя и окружающий мир. Склонен к позитивному мышлению и близкому общению с людьми.

Имеют потребность в контроле и необычные способности к лидерству. Они распахнуты настежь, навстречу бесчисленным возможностям и смыслам, которые переводятся на язык объективных мыслительных операций и приводят к упорядоченной и своевременной деятельности. Для них жизнь раскрывается в борьбе, в споре, в схлестывании с окружающими во имя познания.

- 3% мужчин
- 1% женщин

Организатор, инспектор (ISTJ: интроверт, сенсорик, логик, рационал). Любит порядок и строгость, глубоко вникает в работу, анализируя информацию с разных сторон. Отличается некой педантичностью. Реально смотрит на вещи, берется за дело только если точно знает, что сможет его завершить. Вызывает доверие, но предпочитает короткие деловые контакты с другими людьми.

Имеют чувство ответственности. Их поведение ориентировано на конечный результат. Объективная, конкретная, ближайшая информация у них немедленно передается «внутрь» и внимательно анализируется. Их склонность ко всему, что находится «здесь и теперь», не позволяет им ничего принимать на веру или допускать что-либо. Все, что они видят, есть для них объективная и осязаемая реальность, в которой они немедленно наводят определенный порядок.

- 16% мужчин
- 7% женщин

Увещеватель, наставник (ENFJ: экстраверт, интуит, этик, рационал). Очень эмоциональная личность, склонен к эмпатии и проявлению широкого спектра эмоций. Обладает выразительной мимикой и красноречием. Способен предчувствовать разные события и готовиться к ним заранее. Улавливает несоответствия в словах и эмоциях других людей. Часто не уверен в любви партнера, склонен к ревности.

Их внимание сосредоточено на тех, кто их окружает, и они прекрасно понимают, кто в чем нуждается. Их богатое воображение и вдохновляющая натура выражают себя весьма конкретно и организованно, что позволяет им осуществлять свои фантазии. Имеют способность к интуитивному постижению ситуации при внимательном и заботливом отношении к позиции всех участников.

- 3% женщин
- 2% мужчин

Учитель, воспитатель, энтузиаст (ESFJ: экстраверт, сенсорик, этик, рационал). Способен влиять на людей с помощью эмоционального давления, при этом хорошо ладит с ними, может поднять настроение, склонен жертвовать собственными интересами ради другого человека и проявлять любовь и заботу о близких. В работе всего добивается самостоятельно, любит, когда другие люди подчеркивают его достоинства.

Предрасположенность к решению обеспечивает их всем необходимым для того, чтобы было легко устанавливать контакты с кем бы то ни было. Их субъективная чувствительность привносит гармонию в любую ситуацию, одновременно пытаясь упорядочить ее, направить ход событий по определенному руслу; и делают они это мягко, но настойчиво.

- 17% женщин
- 8% мужчин

Аналитик, провидец, вдохновитель (INTJ: интроверт, интуит, логик, рационал). Умеет отличать главное от второстепенного, не любит пустых разговоров, склонен к четкому практичному мышлению. В работе этот тип любит использовать необычные идеи, при этом демонстрируя свою независимость. Использует интуицию там, где не знает точных ответов. Не любит шумных компаний, ощущает трудности в налаживании отношений с другими людьми.

Их богатый внутренний мир хранит в себе безграничные возможности, которые реализуются в виде стремления все улучшить и усовершенствовать. Слова, планы, проекты, идеи, люди – все им хочется сделать лучше, чем есть в действительности. По их мнению, даже самое лучшее можно сделать еще более лучшим. Стремятся к законченности.

- 3% мужчин
- 1% женщин

Вдохновитель, консультант, советчик, гуманист (INFJ: интроверт, интуит, этик, рационал). Тонко чувствует характер отношений между людьми, придает большое значение доверию, не прощает измен. Умеет выявлять скрытые способности других, наделен талантом воспитателя. Увлекается самообразованием, люди часто обращаются к нему за советом. Очень раним, тяжело переносить агрессию и недостаток любви.

Их движущая сила – интуиция, направленная внутрь, – поставляет им неиссякаемый поток идей и возможностей. И чем большую роль играет в INFJ интроверсия, тем более текучей, податливой и открытой им кажется жизнь. Но внешний мир изменяет направление этого потока вдохновенной творческой активности: они чувствуют призвание служить людям и осуществляют это весьма организованно и упорядоченно.

- 2% женщин
- 1% мужчин

Исполнитель, хранитель, защитник (ISFJ: интроверт, сенсорик, этик, рационал). Распознает наигранность и фальшь в отношениях, делит людей на своих – чужих, руководя психологической дистанцией. Отстаивает свои взгляды и принципы. Умеет постоять за себя и своих близких, не переносит морального превосходства других людей. Умеет глубоко анализировать себя и других.

Аккуратные, добродушные, приверженные порядку и в высшей степени исполнительные и заботливые, они черпают силы в самих себе и во всем том, что видят, слышат, чувствуют, осязают и пробуют. Силы эти направлены на служение окружающим, при этом вся деятельность четко рассчитана и распланирована. Видят свое предназначение в том, чтобы помогать другим и делать их счастливее.

- 19% женщин
- 8% мужчин

Изобретатель, искатель, мечтатель (ENTP: экстраверт, интуит, логик, иррационал). Отличается широким кругом интересов, умеет приспосабливаться к новым условиям и легко переходит к новым методам работы. Является генератором идей, не любит традиции и рутину. Умеет объяснять сложные идеи, будучи в них первопроходцем. В большей мере склонен к синтезу в мышлении, создает новую идею из готовых составляющих.

Их изобретательность постоянно ищет применения в самых различных профессиональных и непрофессиональных сферах. Она берет начало в предрасположенности к интуиции, открывающей перед ними безграничные возможности, в сочетании с их объективной способностью к принятию решений, направленной на окружающий мир. Это приводит к тому, что все преобразуется в идеи и схемы. Их больше привлекают новые идеи, они находятся в непрерывном напряжении деятельности.

- 4% мужчин
- 2% женщин

Непоседа, маршал, реалист (ESTP: экстраверт, сенсорик, логик, иррационал). Склонен применять физическую силу с целью достигнуть победы любой ценой. Препятствия только усиливают его желание выиграть. Любит руководить, не вынося подчинения. Анализируя ситуацию, любит составлять конкретный план действий, четко ему следует.

Их внимание направлено на людей и мир объектов. Сбор информации происходит при помощи пяти органов чувств. В дальнейшем информация оценивается и анализируется объективно, но при этом они остаются подвижными и доступными для новых альтернатив. Способны дать быстрый, точный, практически ценный, объективный и ясно выраженный ответ в любой ситуации.

- 6% мужчин
- 3% женщин

Медиатор, чемпион (ENFP: экстраверт, интуит, этик, иррационал). Способен тонко чувствовать других людей, обладает развитой фантазией. Любит творческую работу, не переносит однообразие и рутину. Общителен, любит давать дельные советы в сфере взаимодействия с людьми.

Сочетание предрасположенности к экстраверсии, интуиции, чувствительности и восприимчивости дает им уникальную способность к эффективному сотрудничеству, участию в разнообразных предприятиях и умение противостоять неожиданностям. Воспринимают жизнь в разнообразии ее возможностей и истолковывают эти возможности с точки зрения их влияния на людей. Все это сопровождается активным взаимодействием с окружающим миром, а их любознательная позиция позволяет им ориентироваться в постоянной смене ситуаций.

- 10% женщин
- 6% мужчин

Аниматор, политик, деятель (ESFP: экстраверт, сенсорик, этик, иррационал). Способен видеть возможности других, используя эти знания с целью манипуляции. Руководит более слабыми, четко определяя их слабые места. Любит держать дистанцию, в общении скорее руководствуется собственными интересами. В глазах других пытается выглядеть незаурядной оригинальной личностью, но часто таким не является.

Для них достаточно надежно только то, что имеет отношение к «здесь и теперь». Живут, в основном, ради настоящего момента. Больше начинают, чем заканчивают. Сосредоточенность на немедленных результатах делает их нетерпимыми к разного рода процедурам, шаблонам и прочим препятствиям. Стараются использовать каждую минуту для того, чтобы вступить в полезную беседу. Стремятся к гармонии человеческих взаимоотношений.

- 10% женщин
- 7% мужчин

Архитектор, критик, аналитик (INTP: интроверт, интуит, логик, иррационал). Этот тип – эрудит с философским складом ума. Осторожен, принимает решение только с уверенностью в его правильности, анализируя прошлое в его связи с будущим. Не любит бурных проявлений эмоций, ценит уют и комфорт.

Задумчивость побуждает их исследовать все, что поставляет им интуиция. Их стремление к объективности требует тщательного анализа всей информации, а их непредвзятость и подвижность обеспечивает восприимчивость к неожиданным и новым фактам, какими бы они ни были. Такая комбинация предрасположений приводит к постановке парадоксальной цели: они вечно пытаются собрать в единое целое постоянно увеличивающееся количество данных. Однако постоянный приток новых сообщений и фактов этому препятствует. И в результате все мысли, идеи и планы, как бы окончательно они ни были сформулированы, в последний момент неизбежно меняются, лишь только «новые данные» о внешних или внутренних влияниях становятся доступными для исследователя. Поэтому они находятся в постоянном напряжении.

- 5% мужчин
- 2% женщин

Мастер, умелец (ISTP: интроверт, сенсорик, логик, иррационал). Ощущения являются для него главным источником познания мира. Проявляет эмпатию, тонко чувствует и любит других людей, отвергает искусственность и фальшь. Отличается техническим складом ума, любит работать руками, при этом всегда укладываясь в нужные сроки.

Сосредоточенные на себе, склонные к объективности в принятии решений, они более расположены выжидать, анализировать ситуацию, нежели сразу предлагать свое решение и бросаться в бой. Их взгляд на мир предельно конкретный, но в сочетании со свойственной им открытостью это может приводить к более непредсказуемым поступкам, чем этого можно было бы ожидать.

- 9% мужчин
- 2% женщин

Созерцатель, лирик, целитель (INFP: интроверт, интуит, этик, иррационал). Мечтательная и лирическая личность, умеет интуитивно прогнозировать события, хорошо разбирается в людях, любит и «чув-

ствует» их. Обладает хорошим чувством юмора, вызывает расположение других людей. Большое значение этот тип придает внешнему виду. Не умеет экономить, а во время работы любит долго отдыхать.

Стремление к самопознанию, самоопределению и согласию с самим собой. Благодаря качествам интровертов, их размышления направлены на самих себя, свойства интуитивистов обеспечивают их чувством бесконечных возможностей, заключенных в человеке. Чувствительность заставляет задуматься о том, как использовать эти возможности к своей собственной пользе и на благо окружающих, а качества воспринимающего позволяют сохранять восприимчивость к постоянному потоку новой информации.

- 5% женщин
- 4% мужчин

Придумщик, композитор (ISFP: интроверт, сенсорик, этик, иррационал). Умеет наслаждаться обычной жизнью, спокойно перенося однообразие и рутину. Легко уживается с людьми, уважая их личное пространство, при этом требуя от них такого же отношения. Любит шутить, развлекать, избегает конфликтных ситуаций. Часто является помощником, любит ощущать себя нужным и значимым в глазах других людей.

Нежные и заботливые, открытые и подвижные, задумчивые и сдержанные, практичные и приземленные. Это люди, которым не хочется руководить и воздействовать на других, которые не стремятся переделать мир и даже до конца понять его, а принимают таким, каков он есть.

- 10% женщин
- 8% мужчин

Приложение 3

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Цель: дать студентам знания процесса создания, оформления и эволюции государственной и муниципальной служб в современной России; познакомить с основными проблемами российского чиновничества.

Студент, прослушавший курс, должен знать: новейшие теоретические представления о проблемах и перспективах развития государственной и муниципальной служб; основные проблемы их организации и функционирования; справочную литературу; разбираться в нормативно-правовых вопросах госслужбы РФ.

Для успешного выполнения курсовой работы и получения зачета студент должен:

- выбрать тему курсовой работы в соответствии со своим вариантом;
- выполнить курсовую работу с учётом требований, предъявляемых к ее оформлению;
- использовать в достаточном объеме графический материал в тексте курсовой работы;
- список использованной литературы должен содержать не менее 35 источников (включая учебные пособия, журналы, монографии и т.д.)
- согласовать с руководителем содержание работы;
- сделать презентационный материал по выбранной теме работы;
- защита курсовой работы.

ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

1. Общий объём работы - приблизительно 35 стр.

Шрифт 14 Times New Roman, межстрочный интервал-1,5.

Поля: левое-3 см, правое-1,5 см, нижнее и верхнее-2 см.

Нумерация страниц - начиная с третьей – титульный лист и содержание не нумеруется! (по центру внизу страницы)

2. Отступ красной строки 1,25; в конце заголовков и подпунктов ,таблиц, рисунков точка не ставится.

Раздел «Введение»

Две, три страницы. Обосновывается актуальность выбранной темы. Ставиться цель курсовой работы, определяются задачи, предмет и объект, методическая база исследования.

ПРИМЕР:

Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики. В условиях кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации требование профессионального развития и образования государственных служащих становится особенно актуальным. Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки.

Недостаточность профессионализма и компетентности служащих современного государственного аппарата признана официально. Об этом свидетельствует и практика государственного управления. Значительной части наших чиновников еще не достает ни опыта службы, ни соответствующих знаний и умений. Зачастую они не обладают правовой, социально-экономической, управленческой: подготовкой, необходимой для служебной деятельности. Все это обуславливает не только теоретическую, но и практическую значимость проблемы[2].

В связи с этим, **целью курсовой работы** является изучение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, анализ законодательных и иных нормативных правовых источников, регулирующих дополнительное профессиональное образование государственных служащих Российской Федерации.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд следующих задач:

- определить правовое и теоретическое содержание основных понятий сферы профессионального образования государственных служащих;

[2] Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2009. – С. 488

- выявить и изучить основы правового регулирования и организации профессиональной подготовки государственных служащих в Российской Федерации;
- изучить особенности профессиональной подготовки государственных служащих и проанализировать основные направления совершенствования системы профессиональной подготовки государственных служащих РФ;
- рассмотреть зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих.

Объектом исследования является государственная служба, а **предметом** являются общественные отношения, возникающие в процессе осуществления и прохождения государственной службы.

Методической базой исследования выступает совокупность научных принципов, методов и приемов познания социальных процессов и отношений. В частности, использовались структурно-функциональный, институциональный и диалектический методы исследования функционирования социально-правовых систем. Анализ законодательства, изучение правоприменительной практики, обобщение организационного опыта, выработка предложений и выводов осуществлялись на основе системного, логического, сравнительно-правового, историко-правового, юридического, социологического методов познания.

3. Каждый раздел курсовой работы начинается с новой страницы.
ПРИМЕР:

1. НАЗНАЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
1.1. Система государственной службы

4. Оформление по тексту.
4.1. Оформление таблиц: сквозная нумерация таблиц! Расположение-по центру страницы. Заголовки в таблице должны быть в единственном числе, именительном падеже (если таблица не умещается на одной странице, то делается её переносна следующую, см. пример ниже)

ПРИМЕР:
……Существует понимание под моделью объекта, имеющего некоторую фиксированную структуру, представленную в таблице (см.табл. 1).

Таблица 1 - Формально-конструктивный подход определения модели

Структура модели			
Интерфейсная компонента	Модельно-содержательная компонента		
	Носитель	Система характеристик	Система отношений

Если таблица не умещается на одной странице, то делается её перенос, который оформляется следующим образом:

ПРИМЕР:

Таблица 1 - Формально-конструктивный подход определения модели

Структура модели			
Интерфейсная компонента	Модельно-содержательная компонента		
	Носитель	Система характеристик	Система отношений
Продолжение таблицы 1			

4.2 Оформление рисунков - сквозная нумерация рисунков! Расположение- по центру страницы.

ПРИМЕР:

……При этом региональные программы характеризуются рядом особенностей (см. рис. 11).

Рис. 11 – Состав кадровых технологий

4.3 Оформление сносок –шрифт Times New Roman, кегель -10. От левого края. (панель управления-ссылки-сноски)[3]. Сноска ставится внизу страницы по центр.(на каждой странице д.б. минимум одна сноска)[4].

5. Список использованной литературы должен содержать не менее 35 источников в алфавитном порядке (журналы, статьи, учебные пособия, книги, сборники трудов)

ПРИМЕР:

1. Абалкин Л.И. От экономической теории до концепции долгосрочной стратегии // Вопросы экономики. 2010. №6.- 126с., ISSN 0042-8736

[3] Электронный ресурс: материалы сайта www.gks.ru // URLhttp://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/ ;от 20.12.2023г.

[4] Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2023. – С. 488-490

2. Абрамов Е.Г. Оценка и управление формированием интеллектуальных активов наукоемких организаций. Монография. – М.: Креативная экономика. 2010. – 172 с. ISBN 978-5-91292-055-4

3. Акаев А.А. Математическая модель должна быть хорошим подспорьем для политиков…ПОЛИС. Политические исследования. 2009. №3(111). -192с. ISSN 0321-2017

4. www.gks.ru

6. Заключение содержит в себе ряд выводов по проделанной работе и итоговый вывод (задачи, поставленные во введении курсовой работы должны быть решены, что должно найти отражение в заключении).

7. ***Приложения*** прикладываются после основного текста. Пишется слово «Приложение» по центру вверху страницы и обозначаются заглавными буквами русского алфавита. Выделяется жирным. Если приложение не умещается на одной странице, то на каждой последующей пишут в верхнем правом углу «Продолжение приложения А»

ПРИМЕР:

Приложение А

Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие каждый вид государственной службы

Нормативно - правовые акты, регламентирующие виды государственной службы		
Государственная гражданская служба	Военная служба	Правоохранительная служба
Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;	Должна регулироваться федеральным законом о военной службе, однако до принятия такого закона вопросы прохождения военной службы регулируются: Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» и Федеральным законом 27 мая 1998 года N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»	Должна регулироваться федеральным законом «О правоохранительной службе», однако до принятия такого закона вопросы прохождения правоохранительной службы регулируются законами соответствующих министерств, комитетов и тд.

Пример оформления титульного листа

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых (ВлГУ)
Кафедра СПиУЖКК

Курсовая работа

По предмету: Государственная и муниципальная служба

На тему: Государственная служба: назначение, специфика

Выполнил:
Ст. гр.

Принял:
к.э.н., доцент
Баринов М. А**.**

Владимир 2023 г.

Пример оформления Содержания[5]

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.
Введение…….....……..…...3
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты развития истории российской государственной службы…….……....4
1.1 Зарождение и становление государственной службы……...4
1.2 Расцвет государственной службы в Российской Империи……...7
1.3 Государственная служба в СССР ……..…..……10
ГЛАВА 2. Мониторинг системы государственной службы в России...16
2.1 Правовые основы государственной службы в Российской Федерации……..16
2.2 Сравнительный анализ системы государственной службы в Российской Федерации и СССР……20
2.3 Преимущества и недостатки систем государственной службы в РФ и СССР…….……23
ГЛАВА 3. Приоритетные направления развития российской государственной службы……27
3.1 Ключевые направления по развитию российской государственной службы……27
3.2 Оценка принятых решений по развитию государственной службы…..29
Заключение…….…33
Список используемой литературы……..……....34

[5] Название раздела/главы печатается жирным прописным шрифтом, 14 кегель, шрифт - Times New Roman.

Учебное электронное издание

БАРИНОВ Михаил Александрович

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

Системные требования: Intel от 1,3 ГГц; Windows XP/7/8/10; Adobe Reader; дисковод CD-ROM.

Тираж 25 экз.

Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
Изд-во ВлГУ
rio.vlgu@yandex.ru

Кафедра стратегического планирования
и управления жилищно-коммунальным комплексом
3lf84@mail.ru