

УДК 331.108

Противодействие коррупции в кадровой политике государственной службы регионального уровня

Сысоева Анастасия Сергеевна, магистрант, Нижегородский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, sysoewa.nastia@yandex.ru

В статье рассматривается проблема коррупции в контексте реализации кадровой политики на государственной службе регионального уровня. Анализируются ключевые факторы, способствующие коррупционным проявлениям, и выявляются эффективные меры противодействия, включая совершенствование механизмов отбора и оценки кадров, повышение прозрачности процессов назначения на должности, а также внедрение антикоррупционных стандартов. Особое внимание уделяется значению обучения и повышения квалификации государственных служащих в области этики и антикоррупционной борьбы.

Ключевые слова: коррупция, кадровая политика, управление персоналом, государственная служба, противодействие коррупции, кадровые антикоррупционные технологии.

Кадровые антикоррупционные технологии представляют собой составной элемент системы противодействия коррупции на государственной службе. Использование современных кадровых технологий на государственной службе признается исследователями одним из самостоятельных направлений противодействия коррупции на государственной службе. Повышение профессионализма государственных служащих, строгий отбор на государственную службу, установление конкретных стандартов и требований — все это способствует повышению антикоррупционной защищенности государственной службы. Качественный подбор государственных служащих, регулярное повышение их профессиональных умений, строгая законодательная регламентация обеспечивают планомерное развитие государственных служащих, формирование у них неприязни к коррупционным проявлениям. Эффективное противодействие коррупции предполагает системную и комплексную работу на федеральном, региональном и местном уровнях.

Доктор юридических наук В. М. Корякин определяет антикоррупционные кадровые технологии как совокупность приемов и средств, связанных с подбором, расстановкой, обучением, воспитанием, профессиональной переподготовкой и повышением квалификации, а также осуществлением контроля за деятельностью работников государственных органов и организаций [1, с. 80]. Исходя из данного определения, можно выделить следующие элементы системы антикоррупционных кадровых технологий:

- предъявление квалификационных требований к кандидатам на замещение должностей на государственной службе;
- реализация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих;
- специализированное антикоррупционное обучение и воспитание государственных служащих;
- принятие мер по выявлению, пресечению и предотвращению конфликта интересов на государственной службе;
- осуществление контроля за доходами и расходами государственных служащих.

Рассмотрим подробнее указанные направления антикоррупционной кадровой работы.

1. Квалификационные требования к государственным служащим установлены на законодательном уровне и предполагают ряд обязательных критериев, необходимых для отбора на государственную службу. Не останавливаясь на конкретных требованиях, обозначим, что они установлены в ст. 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2]. В контексте антикоррупционной политики государства, указанные требования призваны оградить от государственных должностей

тех лиц, которые склонны к коррупционному поведению и не соответствуют высоким стандартам государственной службы.

Для замещения должности государственной службы предусмотрен обязательный конкурс, что также выступает антикоррупционной кадровой технологией. Конкурс призван не только обеспечить реализацию конституционного принципа равного доступа к государственной службе, но и сделать отбор кандидатов открытым, прозрачным и эффективным [3, с. 70].

2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации являются обязательным элементом кадровой работы с государственными служащими, в том числе в сфере противодействия коррупции. Государственные служащие должны не только поддерживать, но и регулярно совершенствовать свой профессиональный уровень посредством освоения дополнительных образовательных программ и прохождения курсов повышения квалификации. Профессиональная подготовка в части формирования и закрепления антикоррупционного поведения способствует качественному улучшению деятельности государственных служащих.

3. Антикоррупционное обучение и воспитание государственных служащих тесно связано с предыдущим направлением и является его прямым продолжением. Параллельно со знанием антикоррупционных стандартов происходит формирование нетерпимости к коррупции как социальному явлению. Антикоррупционное воспитание государственных служащих — целенаправленная деятельность по формированию и развитию антикоррупционного правосознания личности, ее ориентации на общественно полезное антикоррупционное поведение и подготовки ее к антикоррупционной деятельности [4, с. 10]. Неотъемлемой частью антикоррупционного воспитания выступает антикоррупционное просвещение, под которым понимается распространение в обществе знаний о праве и разъяснение положений действующих нормативных правовых актов, а также практики их применения в целях формирования убежденности в необходимости соблюдения законов и предупреждения правонарушений [5, с. 10].

Таким образом, антикоррупционное воспитание заключается в целенаправленной деятельности, направленной на формирование, во-первых, знаний о коррупционных нарушениях и ответственности за них, во-вторых, убежденности в недопустимости подобных нарушений.

4. Выявление, пресечение и предотвращение конфликта интересов на государственной службе. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение ко-

торой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (ч. 1 ст. 10 ФЗ «О противодействии коррупции»). Кадровая антикоррупционная политика направлена на недопущение таких ситуаций, при которых может быть создана угроза возникновения конфликта интересов.

5. Контроль за имущественным положением государственных служащих делится на две составляющие: контроль за доходной частью личного бюджета и контроль за расходами и имущественными обязательствами государственных служащих. Данные антикоррупционные кадровые технологии направлены на регулярное отслеживание денежных операций, проводимых государственными служащими, с целью выявления дополнительных, неустановленных и подозрительных источников заработка.

Стоит отметить, что предпринимаемые меры по контролю за имущественным положением чиновников отдельными исследователями оцениваются критически.

Например, В. А. Елюшкин, Ю. В. Матвиенко отмечают, что

предпринимаемые антикоррупционные меры в данном направлении не в полной мере эффективны в силу пробельности нормативного регулирования, ограниченности полномочий у контролирующих органов, а также фактической возможности ухода от обязанности декларирования доходов [6, с. 20].

Указанные меры и другие, направленные на противодействие коррупции на государственной службе, применяются в комплексе. Помимо традиционных антикоррупционных кадровых технологий, которые широко и активно используются на государственной службе, в настоящее время сформированы направления инновационного развития таких механизмов, а также актуальные и современные практики, внедряемые в практическую деятельность органов государственной власти. В настоящее время антикоррупционные кадровые технологии демонстрируют поэтапное внедрение информационно-телекоммуникационных платформ, технологий и практик в государственную службу. Полагаем, что такой подход призван оптимизировать кадровые процессы, направленные на противодействие коррупции, а также повысить открытость и прозрачность деятельности государственных служащих.

Примечания

1. Корякин В. М. Кадровые антикоррупционные технологии и особенности их применения в сфере государственных закупок для нужд обороны // Военное право. 2013. N 3. С. 78–94.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.
3. Осипова И. Н., Молчанская Ю. А. Кадровые технологии на государственной гражданской службе в контексте противодействия коррупции // Противодействие коррупции: государственная политика и гражданское общество: сборник научных статей. Саратов, 2015. С. 62–72.
4. Бикмухаметов А. Э. Коррупция и антикоррупционная политика: словарь-справочник. М., 2008. 141 с.
5. Гараева А. А. Правовое регулирование деятельности воинских должностных лиц пограничных органов федеральной службы безопасности по формированию антикоррупционного правосознания военнослужащих: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 27 с.
6. Елюшкин В. А., Матвиенко Ю. В. Борьба с коррупцией как наука // Военно-промышленный курьер. 2013. N 29. С. 19–23.

English version

Combating corruption in the personnel policy of the regional civil service

Sysoeva Anastasiya Sergeevna, master's student, Nizhny Novgorod branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

The article examines the problem of corruption in the context of the implementation of personnel policy in the civil service at the regional level. The key factors contributing to corruption are analyzed and effective counteraction measures are identified, including improving staff selection and evaluation mechanisms, increasing transparency in appointment processes, and introducing anti-corruption standards. Special attention is paid to the importance of training and professional development of civil servants in the field of ethics and anti-corruption.

Keywords: corruption, personnel policy, personnel management, civil service, anti-corruption, personnel anti-corruption technologies.