

Государственный служащий как объект политики противодействия коррупции

Арцыменя Ксения Витальевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС; leonie.leo@yandex.ru

Научный руководитель:

Прихач Александр Юрьевич, доктор экономических наук, профессор; prikhach-ay@ranepa.ru

Аннотация

Рассмотрен государственный служащий как объект воздействия коррупции, этические и моральные основы противодействия коррупции в Российской Федерации. Приведены примеры мероприятий по формированию антикоррупционного сознания, восприятия и поведения.

Ключевые слова: коррупция, противодействие коррупции, государственная служба, государственный служащий, этический кодекс, психологические и этические качества

Civil Servant as an Object of Anti-Corruption Policy

Kseniia V. Artsimeniia, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPa; leonie.leo@yandex.ru

Scientific Adviser:

Alexander Yu. Prikhach, Doctor of in Economics, Professor; prikhach-ay@ranepa.ru

Abstract

The civil servant is considered, as an object of the impact of corruption, ethical and moral foundations of combating corruption in the Russian Federation. Examples of measures for the formation of anti-corruption creation, perception and behavior.

Keywords: corruption, anti-corruption, public service, public servant, ethical code, psychological and ethical qualities

Для обеспечения развития и «движения» государственного управления существует система его административно-правового регулирования, ведущая роль в которой отведена важному административно-правовому институту — государственной службе.

Основное понятие содержится в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» [1]. Согласно которому государственная служба Российской Федерации — профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее — граждане) по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации, федеральных органов государственной власти, субъектов Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, а также лиц, замещающих должности, устанавливаемые нормативными актами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов или органов субъектов Российской Федерации [1, ст. 5].

Независимо от вида государственной службы, будь то государственная гражданская служба, военная или государственная служба иных видов, непосредственной деятельностью заняты люди — государственные служащие, поведение, психологические и этические качества которых представляют интерес при изучении вопроса влияния на них коррупционных составляющих.

Государственный служащий это не только делегат народа в отношениях с властью и представитель интересов населения, но и в первую очередь такой же человек. Его личностные качества являются теми показателями, которые характеризуют его устойчивость или, напротив, склонность к коррупционным преступлениям. Профессионализм служащего определяется не только его образованностью, выслугой лет или званием, но и уровнем развития психических, психофизических и личностных качеств, изменений, которые происходят с ним в процессе исполнения служебных обязанностей [3, с. 236—239].

В коррупционных отношениях всегда минимум две стороны. Поэтому оправдывать существование коррупции нельзя лишь действиями коррупционеров, важно учитывать и роль тех, кто непосредственно идет по пути предложения взяток для решения своих проблем.

Традиционно коррупция рассматривается как преступление экономической сферы или должностное нарушение, в то время как нельзя забывать о психологическом аспекте данного явления. В нем можно выделить четыре основные составляющие:

- психологию коррупционного поведения (то есть психологию личности, берущей взятку);
- психологию коррумпирующего поведения (то есть психологию личности, дающей взятку);
- непосредственное отношение общества к проблеме коррупции в целом и ее отдельным компонентам, сложившиеся стереотипы и установки;
- социально-психологические процессы, которые влияют на коррупцию.

Необходимо рассмотреть этическую составляющую работы государственных служащих. Для лиц, занимающих государственные должности, работающих на государственной службе, сформулирован свод определенных правил и нормативов поведения.

Проблема этики государственных служащих связана в первую очередь с тем, что их поведение, их деятельность должна соответствовать не только конституции и законодательству, но и моральным принципам и нормам. Госслужащий должен быть неким эталонным поведением. Отсюда можно сформулировать основные ценности, которыми он должен обладать, — это духовность, законопослушность, направленность своей деятельности на людей, особое отношение к службе, чувство долга и ответственности и др.

Среди нравственно-этических требований к антикоррупционному поведению государственных служащих можно выделить: поддержание морально-этических принципов, в первую очередь — верность государству и возвышение государственных интересов над личными; добросовестное исполнение служебных обязанностей; неиспользование служебных полномочий или конфиденциальной информации в личных целях, нетерпимость к коррупции среди сослуживцев.

Государственный служащий не должен забывать о том, что он представитель власти, он тот, кто должен подавать положительный пример остальному населению, иначе это не только порождает недоверие к власти, но и формирует неправильные взгляды на допустимое поведение граждан в любой другой сфере деятельности [4, с. 187].

Кодекс этики государственных служащих призван выполнять две нравственные функции: во-первых, он есть не что иное, как гарантия качества (работы служащих и оказания услуг), во-вторых, это наглядная иллюстрация информации о стандартах и рамках деятельности государственных служащих.

Не стоит забывать о том, что жизнь нынешнего человечества — это некое тарифицированное существование. Есть оплачиваемые услуги, но есть и те, которые официально считаются бесплатными, однако на практике все знают истинный способ их получения. А все это можно рассматривать как открытый характер коррупционных проявлений. Сегодня коррупция рассматривается как актуальный социальный бренд, однако не стоит следовать таким тенденциям [7, с. 29].

Проблемы, связанные с коррупционными проявлениями, погружают любого человека и, в частности, государственного служащего в поле этического и морального выбора, правильным выходом из которого может быть лишь поведение, характеризующееся достойным воспитанием, образованием, моральной устойчивостью к «соблазнам».

Популярным современным методом борьбы с девиацией стали картинги-слоганы на темы, связанные с коррупцией и коррупционерами. Это как раз пример метода воздействия не только на служащих, но и на население, на тех, кто может допустить возможность вступления в коррупционные отношения. По мнению психологов, такие картинки в конечном счете будут вызывать у людей отвращение к перспективам попадания в ситуации коррупционного характера [2, с. 4—5].

Среди российских новшеств антикоррупционных инструментов воздействия можно отметить практику, используемую в ГИБДД отдельных регионов страны. Где так называемые красивые номера (номера с повторяющимися цифрами) на автомобилях, которые пользуются популярностью у лиц, желающих выделить свое положение среди других, стали выдавать машинам общественного и муниципального транспорта — скорым, пожарным и даже мусороуборочным машинам, желая тем самым снизить их популярность и эксклюзивность и, соответственно, коррупцию в этой области.

Итак, отметим, что, кроме правовых механизмов, системы санкций, организационных решений, проблему коррупции невозможно победить без социально-психологических методов. К таким методам, например, можно отнести различные психологические тренинги среди госслужащих, повышение квалификации не только по профильной области знаний, но и в сфере законодательства, с целью усиления осведомленности служащих о их правах, обязанностях и возможных отрицательных последствиях для их незаконных действиях.

Литература

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» (в ред. от 23.05.2016) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 13.03.2019).
2. Веденеева Н. А. Психологи разработали методы лечения коррупционеров // Московский комсомолец. 2013. № 26172. С. 4—5.
3. Качаев Р. И. Механизмы борьбы с коррупцией: психологический аспект. Журнал: Общество и право. 2013. № 4 (46). С. 236—239.
4. Крицкая А. А. Институционализация государственной кадровой политики в России (к вопросу преемственности) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4. С. 182—189.
5. Лазарев Б. М. Государственная служба М. : ИГиП РАН. 1993. 16 с.
6. Манохин В. М. Советская государственная служба. М. : Юрид. Лит.. 1966. 195 с.
7. Фромм Э. Иметь или быть. М. : АСТ: Астрель. 2011. 314 с.

Особенности кадровой политики в сфере физической культуры и спорта в Российской Федерации

Бажанова Юлия Андреевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; kirikjulia95@gmail.com

Научный руководитель:

Никитина Ирина Александровна, доктор экономических наук, профессор; nikitina-ia@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается состояние кадрового обеспечения в сфере спорта в России. Улучшение кадрового обеспечения связано как с развитием массового спорта в стране, так и с развитием профессионального спорта, который формирует положительный имидж России на мировой арене. В статье представлены механизмы управления спортивной сферой в других странах, а также пути улучшения механизма кадровой политики в России.

Ключевые слова: кадровая политика, физкультурно-спортивная сфера, заработная плата, финансирование

The Specifics of the Personnel Policy in the Sphere of Physical Culture and Sports in the Russian Federation

Yuliya A. Bazhanova, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPА; kirikjulia95@gmail.com

Scientific Adviser:

Irina A. Nikitina, Professor, Doctor of Economics; nikitina-ia@ranepa.ru

Abstract

The article considers the general picture of personnel in the physical culture and sports sphere in Russia. Improvement of staffing not only closely related to the mass sports but also to the professional sport, that has a strong influence on the image of Russia on the world stage. The article shows the governance mechanisms of sports sphere in other countries as well as ways of improving those in Russia.

Keywords: the personnel policy, the sphere of physical culture and sports, salary, financing

На данный момент в нашей стране решается задача повышения заинтересованности молодежи в спорте, привлечения молодых специалистов в физкультурно-спортивную сферу и оздоровления населения России в целом. Около тридцати лет назад существовала несовершенная, но функционирующая на практике система, которая включала в себя массовость спорта и поддержку государства в виде профсоюзных и общественных учреждений, а также специализированных баз и детских лагерей, которые предоставлялись бесплатно. Существовала база методических пособий, на которые опирались отечественные специалисты, также на них основывались разработки их зарубежных коллег [1].

Существующие в наше время проблемы кадровой политики в сфере спорта являются отголосками периода перестройки в 90-е гг. Безработица, неэффективное использование человеческого капитала, ухудшение показателей здоровья населения, а также эмиграция значительно ухудшали показатели развития культуры спорта по сравнению с другими странами — лидерами в данной сфере.

Основной среди кадровых проблем в этой сфере является отсутствие компетентных тренеров с должной квалификацией. В таблице 1 приведена статистика по количеству штатных сотрудников в дошкольных, общеобразовательных учреждениях и высшей школе. Анализ показывает, что в дошкольных и общеобразовательных учреждениях численность специалистов с высшим образованием падает, в вузах темпы прироста не превышают 1% (рис. 1а). Для специалистов со средним образованием ситуация обратная: в дошкольных и общеобразовательных учреждениях численность специалистов со средним образованием растет, а с высшим — уменьшается (рис. 1б).

Таблица 1

Количество штатных сотрудников с высшим и средним образованием в спортивных учреждениях

Штатные работники физической культуры и спорта	Специальное образование					
	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Высшее	Среднее	Высшее	Среднее	Высшее	Среднее
Дошкольные образовательные учреждения	14 961	8 933	14 133	8 999	13 587	9 745
Общеобразовательные учреждения	65 092	17 881	63 587	18 097	61 780	18 306
Организации высшего образования	16 146	936	16 090	657	16 202	545

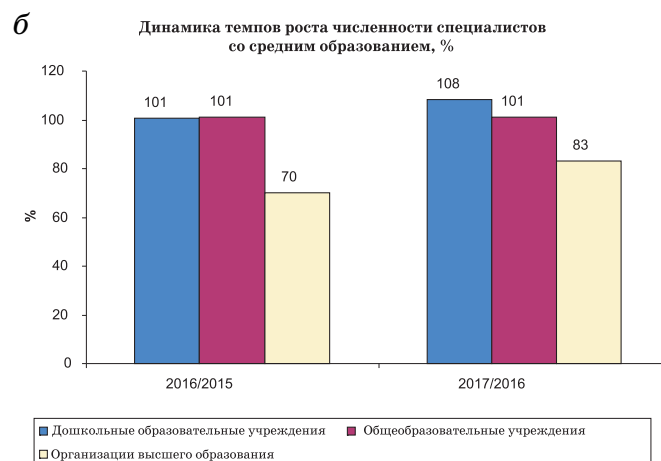


Рис. 1. Динамика темпов роста численности специалистов в области физкультуры и спорта: а) с высшим образованием, б) со средним образованием

Отток квалифицированных кадров из школ и дошкольных учреждений можно объяснить сложившимся в обществе мнением о непрестижности и бесперспективности этой профессии в нашей стране, что связано с недостаточным финансированием со стороны

государства, слабой пропагандой здорового образа жизни населения и повышения заинтересованности в спорте с самого детства. Однако частные спортивные клубы в большей степени заинтересованы в привлечение зарубежных состоявшихся специалистов в интересующие их отрасли, чем развитие и обучение своих соотечественников [2].

В нашей стране не существует готовой и четкой системы иерархии и понятия «карьерной лестницы» в данной отрасли, что не позволяет мотивировать молодых специалистов. В России бытует мнение, что лучший специалист тот, кто выступал на высоком уровне как спортсмен. Это убеждение не дает возможности развития рядовому работнику.

Кроме того, в сложившейся экономической ситуации в стране молодые специалисты не готовы работать в этой сфере из-за минимального уровня зарплат. Следовательно, решающим вопросом является финансирование спорта в Российской Федерации, анализ кадровой структуры работников, движения кадров в сфере физической культуры и спорта, анализ бюджета на оплату труда работников данной отрасли. Рассмотрение этих вопросов приведет к увеличению кадрового потенциала [3].

Основными лидерами общего зачета на олимпиадах являются США, Китай и Россия (рис. 2). Эти страны представляют абсолютно разные системы финансирования и управления сферой спорта. В России основной упор направлен на специализированные школы Олимпийского резерва. Сфера спорта управляется государством — Министерством спорта, которое полностью руководит детским и массовым спортом. В основном популярные виды спорта развиваются с помощью инвестиций. Примером служит фехтование, которое поддерживается президентом Международной федерации фехтования.

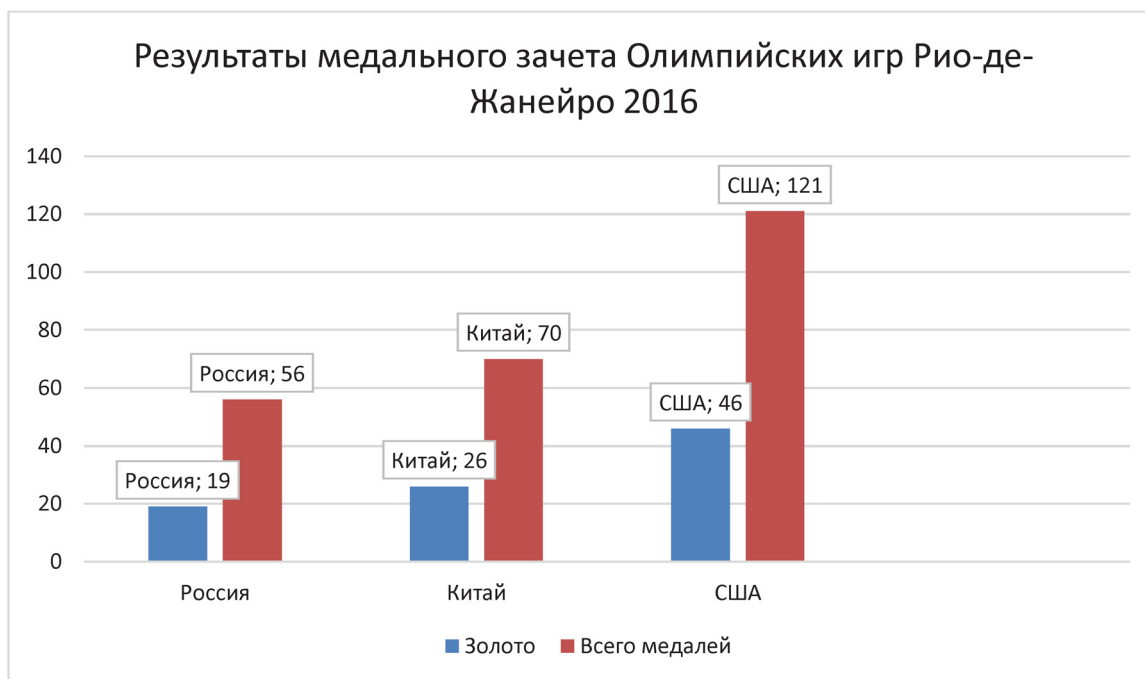


Рис. 2. Результаты медального зачета

Кардинально другая ситуация в США, где действует принцип децентрализации. Не существует органа управления или бюджета. Государство не диктует, какой вид спорта развивать, не распределяет деньги из бюджета на различные цели. Спорт в США существует за счет общин в университетах, меценатов и обычных школ. Очень развит культ здоровья, что способствует развитию спортивной инфраструктуры — в каждом микрорайоне есть своя баскетбольная площадка или футбольное поле. Молодежь заинтересована в спортивной жизни, так как еще со школы это дает возможность бесплатному обу-

чению и стипендиальной системе в лучших университетах страны. Данная система дает обычному ребенку возможность попасть в спорт высших достижений. Каждое школьное соревнование курируется Национальной федерацией школьных ассоциаций, а соревнование студентов — Национальной атлетической ассоциацией колледжей. С такой системой спортивная карьера становится престижной и является «социальным лифтом» для некоторых слоев населения [4].

Существует убеждение, что спорт в Китае финансируется только коммунистическим государством. На самом деле, большие вложения в спорт осуществляют и крупные бизнесмены. Например, был принят закон, согласно которому налог на прибыль уменьшается примерно на 10% для тех компаний, которые инвестируют в спорт. Ресурсом для финансирования являются лотереи, доход от которых направляется в спортивную инфраструктуру. Раз в четыре года в школах и университетах проводятся Национальные игры, с помощью которых талантливые юные спортсмены попадают в поле зрения профессионалов. Результаты Национальных игр заносятся в единую базу, с лидерами этих игр и начинается системная работа [4].

Для улучшения ситуации в спортивной сфере России и увеличения кадрового потенциала в дальнейшем следует повышать престиж профессии в стране, поддерживать заработные платы на достойном уровне и искать другие источники финансирования, которые позволят развивать спорт и привлекать интерес молодежи. Для улучшения кадровой политики следует рассмотреть мероприятия по повышению квалификации тренеров и допуску их к работе в профессиональном спорте, разработке новых дополнительных профессиональных программ и тиражированию лучших методологических пособий.

Литература

1. *Курасбедиани З. В.* Реализация кадровой политики в области физической культуры и спорта // Вестник университета. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-kadrovoy-politiki-v-oblasti-fizicheskoy-kultury-i-sporta-polozhitelnyy-opyt-na-primere-federatsii-dzyudo-kurskoy-oblasti> (дата обращения: 14.02.2018).
2. *Бобровский Е. А.* Кадровая политика в сфере физической культуры и спорта в Российской Федерации // Карельский научный журнал. 2017. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-sfere-fizicheskoy-kultury-i-sporta-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 14.02.2018).
3. Кадровая политика в спорте [Электронный ресурс] // Веб-издание HR-Portal.ru. 2018. URL: <https://hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika-v-sporte> (дата обращения: 14.02.2018).
4. Как финансируется спорт в странах — лидерах медального зачета [Электронный ресурс] // Веб-издание Sportdiplom.ru. 2016. URL: <http://www.sportdiplom.ru/statecontrol/kak-finansiruetsya-sport-v-stranah-liderah-medalnogo-zacheta> (дата обращения: 14.02.2018).