

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 «Юриспруденция»

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления»

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Проблемы правового регулирования и реализации антикоррупционных
технологий в системе государственной гражданской службы»

Обучающийся

М.Е. Маркелова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.ю.н., доцент, А.А. Иванов

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические подходы к проблеме правового регулирования и реализации антикоррупционных технологий	10
1.1 Антикоррупционная политика в системе государственного управления: содержание и основные направления	10
1.2 Правовое регулирование антикоррупционных технологий на государственной службе	19
Глава 2 Реализация антикоррупционных кадровых технологий в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края	25
2.1 Анализ кадровых технологий, применяемых в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края	25
2.2 Проблемные аспекты применения антикоррупционных кадровых технологий в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края.....	40
Глава 3 Мероприятия по внедрению антикоррупционных кадровых технологий в исполнительные органы государственной власти на примере Камчатского края	49
3.1 Ротация кадров на государственной службе как мера по предупреждению коррупции в исполнительных органах государственной власти Камчатского края.....	49
3.2 Оценка эффективности предложенных рекомендаций и мероприятий	55
Заключение	58
Список используемой литературы и используемых источников.....	62

Введение

Актуальность исследования антикоррупционных технологий на государственной службе обусловлена тем обстоятельством, что проблема противодействия коррупции самым непосредственным образом бывает связана с кадрами, поступающими на государственную службу. Благополучие и развитие любого государства имеет прямую зависимость от его управленческой деятельности, от качества государственных служащих на местах. Перспектива развития России напрямую зависит от кадровых служб в органах власти, так как именно с их помощью производится набор специалистов на государственную службу. Государство постоянно использует, совершенствует, внедряет антикоррупционные технологии для того, чтобы повысить качество соответствующих служащих.

Одним из важнейших видов человеческой деятельности является управленческая деятельность, сущность которой заключается в грамотной организации взаимодействия людей при коллективной работе, выполняемой для достижения определенного результата и решения поставленных задач.

В системе государственной службы одну из главных задач играет применение антикоррупционных технологий, которые представляют собой комплекс мер в профилактике коррупционных правонарушений и способствуют повышению эффективности деятельности системы государственной службы.

Подобного рода деятельность для органов власти имеет высокий приоритет, о чем свидетельствуют усилия, направленная на противодействие коррупции, выражающиеся в принятии ряда нормативно-правовых актов, в частности в данном отношении можно отметить: Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ [59], Указ Президента РФ от 16 августа 2021 года № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы» [56].

Президент Российской Федерации (далее – РФ) В.В. Путин в августе 2021 года утвердил Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы [13], который реализуется путем осуществления государственными органами, органами местного самоуправления и организациями мероприятий, направленных на предупреждение коррупции и борьбу с ней, а также на минимизацию и ликвидацию последствий коррупционных правонарушений, по ряду выделенных направлений. Таким образом, заложен нормативный фундамент основных путей движения России в решении проблемы коррумпированности государственной власти.

Антикоррупционные технологии в системе государственной службы — это совокупность мер в борьбе с коррупцией в системе государственной службы, которая приводит к повышению эффективности деятельности системы государственной службы [33].

Так, в Камчатском крае активно применяются нормативные правовые акты, регламентирующие различные аспекты противодействия коррупции в системе государственной службы.

Главную роль в решении задач по профилактике и предупреждению коррупции на государственной службе в Камчатском крае играет верно организованная кадровая политика, дающая возможность формировать такой состав гражданских служащих исполнительных органов государственной власти (далее – ИОГВ) региона, который будет в полной мере обладать и четким антикоррупционным сознанием, и соответствующими профессиональными и нравственными качествами.

В каждом ИОГВ Камчатского края планирование работы по профилактике и предупреждению коррупционных проявлений осуществляется путем разработки соответствующего плана антикоррупционных мероприятий, учитывающие отраслевые особенности деятельности органа. На практике такой выработкой антикоррупционных мер занимается работник кадровой службы государственного органа, который

является лицом, ответственным не только за реализацию кадровой политики, но и за профилактику коррупционных правонарушений [63].

В целях организации эффективного планирования и осуществления мероприятий по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ИОГВ Камчатского края и в регионе в целом при Администрации Губернатора Камчатского края создан отдел по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее – отдел по профилактике коррупции).

Стоит отметить, что особое место в мероприятиях по профилактике коррупции в крае занимает направление гражданских служащих на дополнительное антикоррупционное обучение, включающее в себя изучение действующего законодательства в области противодействия коррупции, его применение в служебной деятельности, а также выявление в нормативных правовых актах вероятности двусмысленного понимания какого-либо определения, что, в свою очередь, могло бы привести к факту коррупционного деяния.

Так, подобные «неопределенности» могут стать своего рода коррупционными «лазейками» для гражданских служащих.

В этом направлении была создана необходимая организационно-правовая основа, разработаны методические рекомендации по проведению ротации кадров в исполнительных органах государственной власти. Потенциал ротации позволяет реализовывать кадровую политику во властных структурах путем перемещения кадров в целях противодействия коррупции. Однако остается ряд нерешенных проблем, как теоретического, так и прикладного характера.

Вышесказанное подтверждает актуальность и необходимость дальнейшего научного исследования в данной области. Прежде всего, это относится к проблемам кадровых технологий и совершенствованию процесса ротации кадров на государственной службе.

Целью настоящей работы является анализ антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края и выявление ключевых направлений совершенствования антикоррупционных кадровых технологий.

Для достижения данной цели поставлены следующие основные задачи:

- раскрыть теоретические основы антикоррупционной политики в системе государственного управления;
- исследовать правовое регулирование антикоррупционных технологий на государственной службе;
- изучить организационно-правовые основы противодействия коррупции в ИОГВ Камчатского края;
- проанализировать кадровые технологии, применяемые в ИОГВ Камчатского края;
- выделить проблемные аспекты применения антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края;
- разработать направления по внедрению антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края.

Объект исследования – общественные отношения в сфере реализации антикоррупционных кадровых технологий в системе исполнительных органов государственной власти Российской Федерации.

Предмет исследования – правовые нормы и юридические механизмы в сфере противодействия коррупции.

Эмпирическую основу магистерской диссертации составляют статистические данные, отчеты о результатах деятельности ИОГВ Камчатского края, социологические опросы населения Камчатского края по вопросам коррупции, данные мониторинга по оценке эффективности деятельности ответственных должностных лиц по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ИОГВ Камчатского края.

В целях апробации материалов диссертации была опубликована статья «Ротация кадров на государственной службе как мера по предупреждению коррупции в исполнительных органах государственной власти Камчатского

края», в которой рассматриваются проблемные правовые аспекты коррупции в ИОГВ Камчатского края.

Теоретико-методологической основой диссертационной работы послужили нормативные правовые акты, регулирующие антикоррупционные технологии на государственной службе.

Научную базу исследования составили работы ученых, анализировавших проблематику противодействия коррупции на государственной службе. В частности, проблемы применения антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ нашли своё отражение в работах О.А. Астафурова, Э.В. Голоманчука, А.С. Борисова, А.А. Белевича [9], В.А. Кондрашкина, Т.С. Артеменко, М.Г. Тирских [48], И.А. Михалевой и др.

Несмотря на огромную работу, которая была проведена в сфере внедрения антикоррупционных технологий на государственной службе на протяжении нескольких лет, на сегодняшний день остается и ряд проблем, затрудняющих реализацию антикоррупционного законодательства.

Перечень положений, выносимых на защиту:

- необходимо совершенствовать нормативно-правовую основу по практической реализации антикоррупционного законодательства, так как на сегодняшний день фактически отсутствует применение антикоррупционных технологий при прохождении и отборе на государственную службу;
- необходимо проводить мониторинг в сфере противодействия коррупции посредством информационных технологий сбора, систематизации и обработки результатов;
- для повышения качества работы гражданских служащих, в обязанности которых входит профилактика коррупционных правонарушений в ИОГВ Камчатского края, необходимо внедрение системы взаимодействия со специалистами отдела по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края,

вырабатывающих политику и координирующей деятельность в области предупреждения коррупции в государственных органах и органах местного самоуправления Камчатского края;

- необходимо создать специализированный портал в сети Интернет по учебно-методическому обеспечению в сфере противодействия коррупции для специалистов отдела по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края и ответственных лиц в ИОГВ Камчатского края за профилактику коррупционных правонарушений;
- необходимо выделить механизм ротации кадров как одну из приоритетных кадровых технологий по предупреждению коррупции в ИОГВ Камчатского края;
- для эффективной реализации антикоррупционной политики необходимо разработать систему внедрения антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края с учетом успешного опыта других субъектов.

Научная новизна исследования состоит в том, что в ней:

- оценивается практическая основа применения антикоррупционных кадровых технологий на государственной службе РФ;
- проведены исследования в работе кадровых служб ИОГВ Камчатского края;
- раскрыты проблемы правового и организационного характера использования кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края;
- внесены предложения по реализации и обоснована целесообразность внедрения механизма ротации кадров на государственной службе в ИОГВ Камчатского края.

Методы исследования: анализ, сбор и обработка статистической информации, синтез, обобщение.

Практическое значение результатов исследования заключается в том, что выводы имеют практическую значимость и могут использоваться в

управленческой деятельности ИОГВ Камчатского края для достижения целей повышения эффективности применения кадровых технологий.

Степень изученности проблемы определяется тем обстоятельством, что к настоящему времени уже определены понятие, сущность и виды антикоррупционных кадровых технологий. В этом направлении создана необходимая организационно-правовая основа, разработаны методические рекомендации как на федеральном, так и на региональном уровнях. Однако остается ряд нерешенных проблем, как теоретического, так и прикладного характера.

Следовательно, необходимо проводить дальнейшее изучение методов и способов внедрения антикоррупционных технологий в работу структурных подразделений по вопросам государственной службы органов власти, разрабатывать теоретические подходы и практические рекомендации для их эффективного использования.

Структура диссертационной работы состоит из введения и трех глав. В первой главе раскрываются теоретические подходы к проблеме регулирования на государственной службе вопросов применения антикоррупционных технологий. Во второй главе анализируются механизмы использования антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края. В третьей предложены мероприятия по внедрению антикоррупционных кадровых технологий в ИОГВ Камчатского края. В заключении содержатся выводы по исследуемому материалу. Работа также содержит список используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Теоретические подходы к проблеме правового регулирования и реализации антикоррупционных технологий

1.1 Антикоррупционная политика в системе государственного управления: содержание и основные направления

Коррупция, а также различные методы борьбы с этим явлением являются предметом глубокого интереса ученых на протяжении многих лет. Проблема коррупции существует с древних времен [21]. Древнегреческий философ Аристотель сказал: «В любой государственной системе – законы и другие порядки должны быть организованы таким образом, чтобы предотвратить незаконное обогащение чиновников». Французский философ Шарль Монтескье описывал коррупцию как «дисфункциональный процесс» [4], который нарушает хороший политический порядок или систему, и «из многовекового опыта ясно, что любая власть склонна к злоупотреблениям и будет преследовать их до тех пор, пока не достигнет определенной цели». В более поздней истории западноевропейских стран различные проявления коррупции и вспышки коррупционных отношений отражены не только в исторических источниках, но и в произведениях ведущих писателей того времени [5]. В частности, в произведениях Шекспира – «Венецианский купец», Данте – «Чистилище». Итальянский философ Никколо Макиавелли изучал этот вопрос и назвал его признаком общей болезни государства, подрывающей духовность гражданина, и уподобил его сиропу от кашля. «Его легко диагностировать, но трудно вылечить» [44, с. 313].

В настоящее время в науке существует два подхода к определению коррупции как в узком, так и широком смысле. Сторонники первого (И.С. Харченко, Л.И. Харченко [61], С.А. Воронцова [12]) утверждают, что коррупция – это явление, при котором должностные лица сознательно пренебрегают своими обязанностями или действуют вопреки им ради

дополнительного материального или иного вознаграждения. Представители второго подхода (А.В. Клименко, Н.Н. Клищ, В.И. Гладких) акцентируют внимание на любом корыстном поведении должностного лица.

Одним из инструментов антикоррупционной политики являются антикоррупционные технологии – комплекс отдельных мер по борьбе с коррупцией в различных отраслях. Исследованию применения антикоррупционных кадровых технологий и иных мер в области профилактики коррупционных правонарушений на государственной службе уделено большое внимание в научной литературе. Антикоррупционные технологии можно классифицировать.

Данной проблеме посвятили свои работы Безвиконная Е.В., Исаев Г.М., Кутузова Е.С., Трифонов Ю.Н., Смирнов Ф.Ф., Мусаева А.М. и другие исследователи.

Так, исследователь Безвиконная Е.В. описывает ротацию как процесс совершенствования антикоррупционной стратегии развития государственной службы. Оценки использования ротации рассмотрены как с экономической стороны (как кадровый менеджмент), так и с юридической (организационно-правовые механизмы противодействия коррупции). Описана история появления ротации в России, механизм работы и выделены проблемы при её реализации [8, с. 40].

Исаев Г.М. описывает понятие коррупции, последствия, к которым она приводит, описаны в его работах также виды и причины появления коррупции. Автор приводит антикоррупционные технологии, применяемые в России и за рубежом. Особенно выделены технологии, где прием и обработка документов проходит с использованием электронных средств и службы системы «Одного окна». Исследователем предлагается разработать и внедрить единый комплекс антикоррупционных технологий на государственной службе [8].

Кутузова Е.С. и Трифонов Ю.Н. рассматривают ротацию как антикоррупционный барьер, как профилактику борьбы с коррупцией.

Раскрывают её понятие, описывают плюсы – повышение эффективности государственной службы, система управление кадрами, антикоррупционный характер и прочее и минусы – она требует значительных финансовых затрат, появляются социально-психологические проблемы, возникающие при переводе государственных служащих и прочее [29, с. 39].

В статье Смирнова Ф.Ф. рассматривается положительный существующий опыт подготовки кадров в сфере противодействия терроризму, которое применимо для подготовки должностных лиц на федеральном и региональном уровне, участвующих в рамках своих полномочий в противодействии коррупции. Исследователем предложена корректировка действующего законодательства, например, в части организации профессиональной подготовки государственных служащих. По мнению автора, профессионально подготовленные кадры на сегодняшний день являются центральным звеном эффективности системы противодействия коррупции. «Отсутствие необходимых знаний, навыков и умений, недостаточная вовлеченность в процесс реализации профилактических мероприятий, низкий уровень контроля и требовательности к выполнению положений антикоррупционного законодательства – это условия снижения уровня организации противодействия коррупции, и, как следствие, создание благоприятной среды для совершения коррупционных посягательств», - пишет автор. Все мероприятия направленные на профессиональное развитие государственных служащих, задействованных в сфере профилактики коррупции, предложенные автором в статье, могут послужить действенным механизмом для эффективности и результативности противодействия коррупции в России [4].

С.В. Игнатъев выделяет антикоррупционные технологии, используемые в отношении гражданских служащих, и технологии, используемые гражданскими служащими [19]. С.Ю. Журавлев и С.Н. Крепышева отмечают, что уровень антикоррупционных технологий соответствует каждой

коррупционной проблеме [18]. М.В. Шедий выделяет три основные группы механизмов: организационно-правовые, кадровые механизмы и общественный контроль [62].

По мнению автора И.И. Миронова, особенность кадровых технологий заключается в воспроизводимости, которая служит базой для их постоянного использования и преемственности в управлении. Исследователь обосновывает целесообразность отношения кадровых технологий к основным целям и задачам, которые стоят перед государством [34, с. 3].

К.А. Мажуренко, исследуя кадровые технологии, особое внимание акцентирует на оценочной составляющей – то есть в основном связывает кадровые технологии с оценкой деятельности гражданских служащих [31, с. 130]. Исследователи А.С. Маланин и А.В. Потанина, под кадровыми технологиями понимают различные методы и приемы по работе с персоналом от найма до увольнения. В качестве цели их использования выдвигается решение задачи – достижение максимального эффекта от работы гражданских служащих [32, с. 10]. Между тем указанные выше исследователи в своих работах не предлагают разработать сам механизм внедрения антикоррупционных кадровых технологий на государственной службе.

Авторы классифицировали кадровые технологии на традиционные и инновационные [3], перечень которых можно отобразить следующим образом.

Традиционные технологии:

- аттестация;
- кадровый экзамен;
- планирование карьеры;
- подбор, отбор и привлечение кадров;
- оценка персонала;
- профессиональная адаптация;
- наставничество;

- профессиональное развитие;
- формирование реестра государственных служащих;
- ротация ;
- кадровый резерв.

Инновационные технологии:

- антикоррупционные технологии;
- ассесмент-технологии;
- аутплейсмент;
- аутсорсинг;
- процессный подход;
- информационные технологии;
- кадровый аудит;
- кадровый маркетинг;
- контроллинг;
- мониторинг кадров.

Министерство труда и социальной защиты РФ обеспечивает методическое сопровождение по развитию государственной службы РФ [2], в том числе и по вопросам внедрения новых подходов в кадровую работу государственных органов, а также является организатором Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления».

С 2019 года одной из постоянных номинаций конкурса является номинация «Внедрение организационных механизмов противодействия коррупции».

Победители конкурса в номинации «Антикоррупционные технологии»:

- 2015 год – «Технология антикоррупционной работы» (Правительство Москвы);
- 2016 год – «Мониторинг организации работы по противодействию коррупции» (Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области);

- 2017 год – «Совершенствование организационных механизмов противодействия коррупции на примере внедренного Комплекса мероприятий по реализации антикоррупционной политики в организациях, подведомственных Минпромторгу России» (Министерство промышленности и торговли РФ);
- 2018 год - Автоматизированная информационная система «Противодействие коррупции» (Администрация городского округа город Уфа (Республика Башкортостан));
- 2019 год – «Практика правового просвещения молодежи в сфере противодействия коррупции путем вовлечения в творческую деятельность и интерактивного взаимодействия» (Аппарат Губернатора и Правительства Ленинградской области).

Все практики в номинации «Антикоррупционные технологии» по содержанию можно разделить на две группы:

- технологии, посвященные общей методике организации антикоррупционной политики;
- технологии, посвященные отдельным ее элементам (например, порядок работы со справками о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера [57], мониторингу организации работы по противодействию коррупции, правовому просвещению).

Что касается организации механизмов противодействия коррупции на уровне субъекта РФ, как представляется, первым подобного рода примером комплексного подхода к осуществлению соответствующей антикоррупционной правовой политики является эффективная практика Правительства Москвы, которая получила собирательное название «Технология антикоррупционной работы» (2015 г.). Можно выделить следующие инструменты кадровой службы, направленные на противодействие коррупции в данном отношении. Во-первых, предполагается проведение широкого повышения квалификации,

затрагивающего, в том числе, проблемы функционирования антикоррупционных механизмов и технологий. Большое значение уделено эффективной оценке соискателей государственных должностей, в особенности, в сфере организационно-распорядительной деятельности. Для подобного рода оценки предполагается использовать «детектор лжи», возможности соответствующих центров оценки, привлекать общественность к участию в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий, а также к деятельности соответствующих контрактных служб. Особым образом было указано на необходимость постоянной ротации лиц, возглавляющих территориальные органы исполнительной ветви власти. Отметим в данном случае, что подобного рода программа имела в некоторой степени узкий характер и была направлена, прежде всего, на сферу осуществления государственных закупок, эффективную реализацию контрактной системы.

В качестве имеющихся в настоящее время антикоррупционных достижений можно выделить также разработку общей методики реализации антикоррупционной политики, которая была презентована в 2016 году Департаментом государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югра. Речь, в данном случае, велась о разработке соответствующих антикоррупционных стандартов поведения государственных гражданских служащих и их последующем внедрении. Следует выделить представленную в этом же году и комплексную программу осуществления антикоррупционных мер, которая была разработана и представлена на конкурс муниципальной администрацией Симферополя.

Достоинствами приведенной разработки является возможность реализации комплексного подхода к планированию и осуществлению мероприятий в области антикоррупционной политики. Достоинством разработки является также акцент на персональной ответственности служащего, в частности, повышенное внимание уделено противодействию коррупции в деятельности руководителей и иных лиц, выступающих в

качестве ответственных при организации тех или иных мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений, приводит к единому подходу антикоррупционных процедур, формирует антикоррупционное сознание и предупреждает коррупционные правонарушения [35].

Среди наиболее часто используемых информационных платформ в антикоррупционной политике используются сайты автоматизации госзакупок и тендеров, электронные очереди, электронное правительство, веб-сайты, социальные сети, онлайн-газеты, мобильные телефоны, SMS и т.д. И.С. Семенова называет актуальными технологиями большие данные (Big Data), искусственный интеллект, цифровой профиль человека [47].

Ф. Одилла отмечает высокий уровень ожиданий, возлагаемых на технологии, главным образом на инструменты искусственного интеллекта для выявления, предотвращения и даже прогнозирования коррупции [68]. Н. Кобис, К. Старке, И. Рахван считают, что «все более доступные государственные данные в сочетании с беспрецедентной производительностью таких алгоритмов делают искусственный интеллект важным рубежом в борьбе с коррупцией [64]. Вместе с тем, многие инструменты, по мнению ряда исследователей, плохо зарекомендовали себя на практике из-за их несоответствия формам коррупции, с которыми они должны бороться, и сохранения условий, способствующих коррупции» [65]. В данном случае необходимо отметить неоднозначную роль современных цифровых технологий в области противодействия коррупции [66]. Соответствующее развитие компьютеризации часто используется коррупционерами для сокрытия своей противоправной деятельности. Цифровые технологии, однако, могут способствовать также и выявлению следов коррупционности на государственной службе, которые невозможно выявить иными методами. К риску в данном случае относится возможность похищения, фальсификации или уничтожения различного рода информации, могущей пролить свет на соответствующие коррупционные действия. Нельзя исключать и опасность служебного подлога, внесения неправомерных

изменений в государственные информационные системы. Наблюдается на практике также и противоправная продажа служащими информации, которая содержится в государственных базах данных. С другой стороны, распространение Интернета позволяет сформировать многочисленные каналы для связи государства с гражданами, которые позволяют как сделать механизмы государственной службы более прозрачными для общественности, так и осуществлять эффективное информирование компетентных служб о возникновении коррупционных проявлений в деятельности того или иного государственного органа [67]. Цифровые технологии в банковской сфере позволяют фиксировать и вести автоматизированный аудит записей транзакций, что позволяет выявить как попытки отмывания денежных средств, так и разного рода мошеннические схемы. Это помогает также разгрузить соответствующие государственные структуры; решения по некоторым финансовым операциям в настоящее время могут приниматься даже без участия человека в автоматизированном режиме на основе выработанных в данном отношении специальных правил. Подобного рода развитие научно-технического прогресса обязательно необходимо учитывать при планировании мероприятий в рамках реализации антикоррупционной политики того или иного органа государственной власти.

Примером использования цифровых технологий является проект «Автоматизированная информационная система «Противодействие коррупции», представленная Администрацией городского округа г. Уфа, Республики Башкортостан (2017 год). Основной целью проекта стало внедрение и оптимизация механизмов противодействия коррупции с использованием информационных технологий [49].

Завершая рассмотрение данного параграфа необходимо отметить высокую положительную роль, которую в деле противодействия коррупции способен выполнить анализ лучших существующих в данном отношении антикоррупционных практик. Подобного рода анализ может способствовать

наиболее быстрому распространению лучших антикоррупционных технологий. Проводимый Министерством труда и социальной защиты РФ конкурс лучших практик является важной площадкой обмена опытом по распространению антикоррупционных технологий, разработанных как на уровне отдельных государственных органов, субъектов РФ, так и на уровне отдельных муниципальных образований. Популярность соответствующего конкурса среди различного рода органов власти может свидетельствовать в настоящий момент о их высокой вовлеченности в реализацию мер антикоррупционной политики, на процессы активного поиска лучших кадровых решений и технологий, направленных как на повышение эффективности организации государственной службы в целом, так и на повышение ее антикоррупционной составляющей в частности.

Сравнительный анализ показывает, что большинство подходов к определению коррупции основаны на описании взаимодействия трех основных категорий коррупции: вовлеченные стороны; вознаграждение, получаемое коррупционером; незаконные действия, которые необходимо совершить для получения вознаграждения. В то же время, помимо учета ее основных вышеперечисленных категорий, важно учитывать психологический и социальный аспекты коррупции.

Можно, таким образом, прийти к выводу, что в настоящее время антикоррупционные технологии на государственной службе в своем большинстве основаны на информационно-коммуникационных платформах. Это позволяет не только оптимизировать процессы, но и повысить прозрачность и открытость деятельности государственных органов.

1.2 Правовое регулирование антикоррупционных технологий на государственной службе

В настоящее время нормативно-правовое регулирование антикоррупционных кадровых технологий носит комплексный характер и

осуществляется на федеральном и региональном уровнях. Оно включает в себя Конституцию РФ [25], Федеральные законы, законы субъектов РФ, а также иные нормативно-правовые акты, которые предусматривают меры предупреждения и пресечения коррупции [58], неизбежность наступления последствий за совершение коррупционных правонарушений. Нормативно закреплённые кадровые технологии в системе государственной службы могут быть классифицированы по различным основаниям.

Профильным нормативным правовым актом в данной сфере является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [59]. В нём закреплено определение понятия коррупции, указаны принципы и механизмы противодействия данному негативному явлению.

Пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции» гласит, что, «...коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица» [59].

Президент РФ В.В. Путин не раз обращал внимание на проблему распространения коррупции в государственных органах власти и в своих посланиях Федеральному Собранию, предлагал сформировать атмосферу «невыгодности» злоупотребления полномочиями, коррупционного поведения.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» является фундаментальным нормативно-правовым

актом. В нём установлены правовые, организационные, а также финансово-экономические основы государственной службы РФ.

В данный документ устанавливает направления использования кадровых технологий, которые заключаются в следующем:

- формирование кадрового состава государственной службы;
- должностной рост и присвоение классов чина;
- подготовка и обучение служащих;
- организация мероприятий по профессиональному развитию;
- создание и работа с кадровым резервом;
- проведение аттестации и квалификационного экзамена;
- мотивация.

Нормативно-правовой базой, регулирующей условия и порядок поступления на государственную службу, является глава 4 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, которая имеет соответствующее название и состоит лишь из двух статей (21 и 22). В соответствии с частью 1 статьи 21 обозначенного закона, на государственную службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленными рассматриваемым Федеральным законом.

Общим порядком поступления на государственную службу, согласно положениям статьи 22 рассматриваемого Федерального закона, является поступление на основе прохождения конкурса. При этом законодательно закреплены особые случаи, при которых конкурс на замещение должностей государственной службы может не проводиться.

Так, в частях 3 и 4 статьи 22 рассматриваемого Федерального закона, прописываются правовые нормы, которые позволяют органу государственной власти не проводить конкурс на отдельные должности государственной службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, а также при назначении на должности

государственной службы, относящиеся к группе младших должностей государственной службы.

Нормативные правовые акты, регулирующие проведение аттестации государственных служащих, закреплены в статье 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» [60] и принятом в его развитие Указе Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ от 1 февраля 2005 года № 110 [51].

Аттестация проводится с целью определения соответствия замещаемой должности государственной службы (ч.1 ст. 48 «Закона о государственной гражданской службе РФ»). Более подробно цель аттестации сформулирована в части 2 «Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ», утвержденном Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 110. В нем сказано, что аттестация проводится в целях определения соответствия государственного служащего замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности.

С 1 января 2021 года вступил в силу новый пункт статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», а именно пункт 10.2. Данный пункт отводит главное место аттестационной комиссии, поскольку прием документов, проведение заседания и принятие решения находятся в ее ведении.

Статьей 49 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» [60] и Указом Президента РФ «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений» от 1 февраля 2005 года № 111 [52] регулируется вопрос о присвоении классного чина государственной службы.

Оценка профессионального уровня претендентов на замещение должностей государственной службы, определение соответствия установленным квалификационным требованиям закреплено статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» [60] и

Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» от 1 февраля 2005 года № 112 [53].

Для постоянного обеспечения государственной службы кадрами на основе статей 60 – 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» формируется кадровый резерв.

Порядок формирования кадрового резерва и работы с ним установлен Положением о кадровом резерве на гражданской службе, утвержденным Указом Президента РФ от 1 марта 2017 года № 96 [54]. Данное положение определяет мероприятия по формированию кадрового резерва субъекта РФ, регионального государственного органа. Используя данное положение, как типовое, каждый субъект РФ утверждает свой, закрепляя его региональным локальным актом.

Единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы и включение в кадровый резерв государственных органов подготовлена Министерством труда и социальной защиты РФ и утверждена Постановлением Правительства РФ от 31 марта 2018 года №397 [41].

Данная методика вносит ряд новых положений в практику применения конкурсных процедур, например, определение профессиональных, личностных качеств, которые требуется оценить при проведении конкурса: работа и взаимодействие в команде, стратегическое мышление, персональная отдача, способность быстрого реагирования на различные изменения – для всех кандидатов, а также оценка лидерских качеств, способности принятия разного рода управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» и категории «специалисты». Применение единой методики позволяет повысить объективность и прозрачность конкурсной процедуры, соответственно, сформировать профессиональный кадровый состав государственной службы.

На основании изложенного сделаем вывод, что механизм поступления на службу в государственные органы, вопросы регулирования деятельности государственных служащих хорошо проработаны на нормативно-правовом уровне. Понятны его механизмы, технологии и инструменты, а также закреплен процесс согласования при подготовке комплектов документов, ответственность, сроки исполнения, пути сбора и распространения информации. С другой стороны, в плане практической реализации указанного механизма возможны определенного рода проблемы, когда существующие в законодательстве нормативные положения не реализуются должным образом. Речь, в таком случае, может идти не только о совершенствовании соответствующих нормативных положений, но также и о параллельном совершенствовании технологий их претворения в жизнь в деятельности государственных органов и их должностных лиц. Указанные положения распространяются и на применяемые кадровые технологии, характер многих из которых обусловлен, в числе прочего, и реализуемой государством на разных уровнях антикоррупционной правовой политикой.

Глава 2 Реализация антикоррупционных кадровых технологий в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края

2.1 Анализ кадровых технологий, применяемых в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края

В настоящее время было проведено большое количество исследований, посвященных формированию антикоррупционных и кадровых технологий в органах государственной власти различных уровней.

Так, в статье «Роль и возможности информационно-коммуникационных технологий в системе противодействия коррупции» О.А. Астафуровым, Э.В. Голоманчуком, А.С. Борисовым [6] приведен опыт использования программных продуктов и их сравнение в системе противодействия коррупции в Туле, Татарстане, Ямало-Немецком автономном округе, особое внимание уделено Волгоградской области.

Автоматизация данного процесса позволяет получать данные с использованием истории предыдущих сведений о доходах, расходах, служебных проверках, сопоставление данных для предупреждения конфликта интересов и прочие данные необходимые для противодействия коррупции.

Предложено создать и апробировать в органах государственной власти Волгоградской области информационно-аналитическую систему, описаны какие перспективы она принесет в антикоррупционной работе [1, с. 108]. Эта идея представляет несомненную новизну в исследуемой нами теме.

Исследование Е.В. Безвиковной «Ротация кадров как перспективная кадровая технология на государственной службе Российской Федерации» [8] посвящена актуальной проблеме. Ротация в статье рассмотрена как процесс совершенствования антикоррупционной стратегии развития государственной службы.

Оценки использования ротации рассмотрена как с экономической стороны (как кадровый менеджмент), так и с юридической (организационно-правовые механизмы противодействия коррупции) [8, с. 40].

Описана история появления ротации в России, механизм работы и выделены проблемы при её реализации [8, с. 42].

В исследовании Г.М. Исаева «Организационно-правовые технологии противодействия коррупции в системе государственной службы» [20] описано понятие коррупции, последствия, к которым она приводит, описаны её виды и причины появления. Приведены антикоррупционные технологии, применяемые в России и за рубежом. Особенно выделены технологии, где прием, обработка документов проходит с использованием электронных средств и службы «Одного окна» [20].

Предложено разработать и внедрить единый комплекс антикоррупционных технологий на государственной службе [20, с. 25].

В исследовании А.В. Клименкова, Н.Н. Клища «Российский чиновник - задачи сегодня» [22] описано внедрение матричной профессионально-функциональной модели организации на государственной службе. Описаны преимущества от ее применения: дифференциация оплаты труда, упрощение и изменение реестра должностей на государственной службе и др. Предложены более жесткие требования при приёме на государственную службу, определение профессиональных навыков, умений, компетенций государственных служащих. Привлечение экспертов для работы в комиссиях с достойной оплатой их услуг [22, с. 28].

Установление оплаты труда по результатам исполнения обязанностей «... разработка и введение системы определения и индексации уровня оплаты и компенсационного пакета государственных служащих в соответствии с состоянием рынка труда...» [22, с. 30].

В статье Е.С. Кутузова, Ю.Н. Трифонова «Соотношение целей ротации кадров на государственной службе и средств на ее проведение» [29] ротация рассмотрена как антикоррупционный барьер, как профилактика борьбы с

коррупцией. Раскрыто её понятие, описаны плюсы – повышение эффективности государственной службы, система управление кадрами, антикоррупционный характер и прочее и минусы – она требует, в частности, значительных финансовых затрат, появляются социально-психологические проблемы, возникающие при переводе государственных служащих и пр.

С.В. Королева в своем исследовании «Правовое обеспечение оценки личностного и профессионального развития государственных гражданских служащих» [26] рассматривает конкурс как инструмент для предотвращения коррупционных проявлений при приеме государственных служащих. Он способствует эффективному подбору и оценки кадров.

Выделяет проблемы несовершенство законодательства для проведения лично-профессиональной оценки, конкурсов, аттестация, квалификационного экзамена.

Королева С.В. предполагает, что данные пробелы в законодательстве снижают престиж государственной службы, а также способствует созданию предпосылок для коррупционных проявлений [26, с. 90].

В статье А.М. Мусаева «Методы борьбы с коррупцией в органах государственной власти» [35] рассматриваются вопросы проблемы коррупции и основные методы борьбы с ней в России и за рубежом. Автор обозначает основные модели борьбы с коррупционными проявлениями: азиатская, африканская и латиноамериканская [35, с. 57]. Также Мусаева А.М. описывает подразделение антикоррупционных стратегий в современной политологии на: системную стратегию, направленную на устранение причин коррупции, стратегию бескомпромиссной борьбы с коррупцией (Стратегию войны), стратегию пассивного субъекта, понимающего суть коррупции [35, с. 58]. Автор подчеркивает, что необходимо разработать нормативные правовые акты в сфере антикоррупционного законодательства, которые бы содержали нормы-эталоны поведения гражданского служащего и одновременно создавали бы такой механизм, обеспечивающий выявления наиболее опасных коррупционных участков и их предупреждение [49, с. 60].

О.В. Покровский «К вопросу о совершенствовании противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы» [36] в своей статье описал, как пагубно влияет коррупция на все сферы жизни государства и совершенствование проходимые на государственной службе, также влияют на управление государством в целом. Применение антикоррупционных стандартов на государственной службе.

Отражены положительные и отрицательные моменты в вопросах реализации правовых средств противодействия коррупции. Внесены предложения поправок в действующее законодательство [36].

В исследовании О.И. Сафонова, Д.С. Цомартова, Т.В. Юшковской «Этические факторы противодействия коррупции» [45] проводится анализ этических основ противодействия коррупции на основе положений Типового этического кодекса, связанных с требованиями к антикоррупционному поведению государственных служащих. Авторы считают, что «основные принципы и правила поведения государственных и муниципальных служащих сводятся на сегодняшний день в этических кодексах» [45, с. 76]. На основании выполненных авторами исследований можно сделать вывод о необходимости проведения реформ в государственном секторе, которые позволят сделать значительный шаг в борьбе с коррупцией, путем усиления деятельности управления по совершенствованию этики поведения, а также использования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов [23].

Ф.Ф. Смирнов в работе «Совершенствование антикоррупционного обучения должностных лиц» [46] рассматривает положительный существующий опыт подготовки кадров в сфере противодействия терроризму применительно к подготовке должностных лиц на федеральном и региональном уровне, участвующих в рамках своих полномочий в противодействии коррупции, а также предлагается корректировка действующего законодательства в части организации профессиональной

подготовки государственных служащих. По мнению автора, профессионально подготовленные кадры на сегодняшний день являются центральным звеном эффективности антикоррупционной системы Российской Федерации. С другой стороны, в ситуации, когда у соответствующих служащих отсутствуют необходимые компетенции и они являются в недостаточной степени вовлеченными в механизмы осуществления соответствующих антикоррупционных мероприятий, а соответствующее руководство обеспечивает их профессиональную деятельность недостаточным уровнем контроля, служащего основой противодействия коррупции, на практике возникают различного рода предпосылки роста показателей данного деструктивного социального явления. Именно требовательность к выполнению соответствующих антикоррупционных норм в данном случае может служить основой повышения антикоррупционной законности в рамках государственного управления. Речь может идти о создании соответствующей антикоррупционной среды в рамках функционирования того или иного органа государственной власти, - пишет автор [46, с. 142].

Все мероприятия по профессиональному развитию государственных служащих, задействованных в сфере профилактики коррупции, предложенные автором в статье, могут послужить действенным механизмом для эффективности и результативности противодействия коррупции в России.

В Камчатском крае на сегодняшний день ведется активная работа по профилактике коррупционных проявлений на государственной службе. В регионе действует большое количество законов, распоряжений и постановлений, которые регулируют данный процесс на законодательном уровне. Совокупность составляющих законодательство в сфере противодействия коррупции актов в Камчатском крае можно отобразить следующим образом:

- федеральные законы в сфере противодействия коррупции;

- указы Президента РФ в сфере противодействия коррупции;
- постановления Правительства РФ в сфере противодействия коррупции;
- законы Камчатского края в сфере противодействия коррупции;
- нормативные правовые акты и другие правовые акты Губернатора и Правительства Камчатского края в сфере противодействия коррупции.

Губернатор Камчатского края утвердил План противодействия коррупции в Камчатском крае на 2021-2024 годы в целях реализации Национального плана противодействия коррупции на 2021-2024 годы.

Образованная в регионе Комиссия по координации работы по противодействию коррупции проводит успешную работу в этой сфере. Деятельность данной организации обеспечивает отдел по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края. В состав Комиссии входит девятнадцать человек.

Для повышения осведомленности жителей края в вопросах противодействия коррупции на официальном сайте ИОГВ создан раздел, где каждый гражданин может задать любой вопрос о коррупции и получить на него содержательный ответ, а также заявить о коррупционном правонарушении либо о попытке его совершения, используя Интернет-приёмную.

Это нововведение, на наш взгляд, позволяет установить результативное взаимодействие между гражданским обществом и властью. Наличие такой возможности и доступности для населения влияет на быстроту реагирования Правительства Камчатского края на сообщения о возможных проявлениях коррупционных правонарушений среди гражданских служащих региона.

Однако, несмотря на принимаемые меры по противодействию коррупционным проявлениям в регионе, сохраняется высокий уровень коррупции среди государственных служащих. Так Генеральный прокурор РФ

Игорь Краснов включил Камчатский край в десятку регионов с самым высоким уровнем коррупции.

Коэффициент преступности по данным, приведенным в расширенном докладе Генпрокурора для Совета Федерации в 2020 году, в крае составил от 29,68 до 26,31 на 100 тысяч населения [17].

Анализ криминогенной обстановки показал, что наиболее подверженными коррупционным проявлениям оставались такие сферы, как:

- освоение бюджетных средств, например, освоение финансирования, выделенного для реализации целевых программ и национальных проектов;
- управление имуществом (распределение, сдача в аренду);
- организация торгов;
- контрольно-ревизионная деятельность;
- правоохранительная деятельность;
- жилищно-коммунальное хозяйство.

В докладе представлены данные о коррупции в силовых структурах. Практически на прежнем уровне остались мошенничества и корыстные злоупотребления [28, с. 65].

Государственная кадровая политика в органах исполнительной власти Камчатского края реализуется Главным управлением государственной службы, являющимся структурным подразделением Администрации Губернатора Камчатского края [42].

В ИОГВ края кадровая политика осуществляется посредством применения следующих основных кадровых технологий:

- проведение конкурса;
- проведение аттестации;
- профессиональное развитие;
- работа с кадровым резервом.

Организация процедур по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной службы – это кадровая технология, целью которой является замещение вакантной должности на основе равного доступа граждан РФ к государственной службе, а гражданских служащих на должностной рост.

В ходе проведения мероприятий по подготовке к проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы Камчатского края, осуществляется работа по анализу и оценке имеющихся вакансий, по результатам которой руководителем ИОГВ принимается решение о целесообразности проведения конкурса либо оптимизации структуры органа государственной власти.

Из данных сводного отчета мониторинга эффективности кадровой работы в ИОГВ Камчатского края за 2022 год, составленным Главным управлением государственной службы следует: в части эффективности работы с вакансиями следующая ситуация.

Общее количество должностей государственной службы 137, что включает в свой состав как должности, замещаемые по конкурсу (117), так и вне конкурса. Замещено в настоящее время 110 должностей, их них внешние кандидаты – граждане и служащие иных государственных органов – заместили 54 должности по результату конкурса, 14 должностей из кадрового резерва и 10 должностей без проведения конкурса. Служащими соответствующего государственного органа было замещено 15 должностей по результатам конкурса, 16 должностей из кадрового резерва и 1 должность без проведения конкурса.

Основное число вакансий относятся к главной (50) и ведущей (49) группам должностей.

Проведя анализ работы с вакансиями в ИОГВ Камчатского края за 2022 год, сделан вывод, что из имеющихся 137 вакансий, замещено 110 должностей, из которых 54 по конкурсу, что составляет 40 % от общего числа вакансий.

По последним статистическим данным численность должностей работников ИОГВ составила 1039 (укомплектованность – 91 %). Из них – 759 (73 %) должностей государственной службы, 280 (27 %) – должностей, не являющихся должностями государственной службы. Наибольшее количество вакансий отмечалось на протяжении года в Министерстве здравоохранения Камчатского края, Министерстве природных ресурсов и экологии Камчатского края, Администрации Губернатора Камчатского края.

В части эффективности организации конкурсов можно отметить, что в 2022 году было объявлено 98 конкурсов, из которых все конкурсы были посвящены замещению вакантной должности и не один не посвящен включению соискателей в кадровый резерв. Шестьдесят девять конкурсов в итоге состоялось, число кандидатов, подавших документы для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной службы – 307, из которых граждане и гражданские служащие иных государственных органов (внешние кандидаты) – 279 и гражданские служащие государственного органа (внутренние кандидаты) – 28 человек.

Основное число конкурсов объявлено на замещение должностей главной (36) и ведущей (35) группы.

Исходя из анализируемых данных, можно сказать, что проведение конкурса является одной из основных кадровых технологий, применяемой на государственной службе в Камчатском крае.

В сентябре 2022 года была создана единая комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы Камчатского края в ИОГВ Камчатского края, а также на включение в кадровый резерв на конкурсной основе, которая ведет свою деятельность в соответствии с утвержденным положением и методикой на основании приказа Администрации Губернатора Камчатского края от 20 сентября 2021 года № 12.02/330 [14].

Данная работа была проведена в целях обеспечения единого подхода к проведению конкурсных процедур, об эффективности которой можно будет

судить позднее. Ранее полномочия по самостоятельному проведению конкурсов закреплялись за каждым ИОГВ Камчатского края.

Важным шагом профилактики коррупционных проявлений в ИОГВ Камчатского края является работа с кадровым резервом. Порядок формирования кадрового резерва Камчатского края, кадровых резервов ИОГВ Камчатского края, порядок работы с ним осуществляется в соответствии с Законом Камчатского края от 20 ноября 2013 года № 344 и утвержденным Положением о кадровом резерве [37] на государственной гражданской службе Камчатского края [7].

За структурным подразделением, осуществляющим кадровую работу службой государственного органа, закрепляется специальная функция, которая заключается в мероприятиях по формированию кадрового резерва и его эффективному использованию.

Данная кадровая технология позволяет формировать кадровый состав государственных органов из высокопрофессиональных кадров, способствует как должностному росту гражданских служащих, получивших высокую оценку при его формировании, так и помогает найти наиболее профессиональных граждан, знания и опыт которых при назначении, в дальнейшем, позволят эффективно решать поставленные перед государственным органом задачи и функции.

Кадровый резерв Камчатского края представляет собой реестр гражданских служащих Камчатского края (граждан), включенных для замещения должностей государственной службы высшей, главной и ведущей групп из государственных служащих (граждан), включенных в кадровые резервы ИОГВ Камчатского края.

Кадровый резерв Камчатского края формируется Администрацией Губернатора Камчатского края в лице Главного управления государственной службы.

Гражданский служащий (гражданин) включается в кадровый резерв Камчатского края и исключается из него со дня издания соответствующего правового акта Администрации Губернатора Камчатского края.

Кадровый резерв ИОГВ Камчатского края, в отличие от краевого кадрового резерва, формируется для замещения должностей государственной службы высшей, главной, ведущей, старшей и младшей групп из гражданских служащих самого органа и граждан по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности краевой службы и аттестации гражданских служащих соответствующего органа. В кадровом резерве гражданские служащие и граждане состоят не более трех лет. Указанный порядок можно проследить по данным приложения В к настоящей магистерской диссертации.

Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа Камчатского края и исключение из него оформляется правовым актом государственного органа.

Формирование и использование кадрового резерва исполнительных органов государственной власти Камчатского края в 2022 году предполагает следующее число лиц, включенных в кадровый резерв и назначенных на должности государственной службы из кадрового резерва. Общее количество включенных в кадровый резерв лиц – 103, из них на высшую группу должностей – 4, на главную – 57, на ведущую – 31, на старшую – 11 и на младшую группу должностей лица в кадровом резерве отсутствуют. Из приведенного количества граждан назначены на должность государственной службы всего 25 человек, из которых 18 заместили должности главной группы должностей и 7 – ведущей.

Общее число лиц, включенных в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности государственной службы, составило семьдесят один человек, из которых тридцать восемь включены в резерв на замещение главной группы должностей, двадцать два – ведущей группы и одиннадцать – старшей. При этом, итоге были назначены на

должность государственной службы всего двадцать один человек, из которых пятнадцать назначены на должности главной группы должностей, и шесть – ведущей группы.

При этом, по число лиц, включенных в кадровый резерв по результатам аттестации составило тридцать два человека, из которых четыре относятся к высшей группе должностей, девятнадцать к главной и девять к ведущей. Назначено в итоге на должности государственной службы всего четыре человека (три на должности главной группы должностей и один – должность относимую к ведущей группы должностей).

Общая численность кадрового резерва по состоянию на 1 ноября 2022 г., составила сто шестьдесят один человек. К первому декабря 2022 года их количество изменилось. Для высшей группы должностей с двадцати двух до девятнадцати человек, для главной группы должностей – с девяносто девяти до ста четырех человек, для ведущей группы должностей – с тридцати пяти до сорока трех человек и для старшей группы должностей – с пяти до одиннадцати человек.

Отметим в качестве важного обстоятельства, что из включенных в кадровый резерв 103 лиц, назначены на должность только 25, что составляет 24 % от общего числа и говорит о низкой эффективности использования кадрового резерва.

Здесь необходимо отметить нередко используемый формальный подход к включению в кадровый резерв государственных органов лиц, которые не всегда готовы замещать ту должность, в группу которой их включили, чаще всего они не отвечают квалификационным требованиям и, поэтому, для соответствия будущей должности им необходимо пройти дополнительное обучение.

Обучение по получению теоретических знаний должно осуществляться не только в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих, включающих профессиональную переподготовку и повышение квалификации, но и

методом самообразования, путем формирования так называемого индивидуального плана развития.

Следующей важной антикоррупционной кадровой технологией в ИОГВ Камчатского края является аттестация. Ее цель заключается в проверке квалификации и служебного соответствия гражданского служащего.

Полномочия по проведению аттестации гражданских служащих закрепляется самостоятельно за каждым ИОГВ Камчатского края путем создания соответствующей аттестационной комиссии, состав которой утверждается соответствующим локальным актом органа.

В соответствии с единой методикой проведения аттестации государственных служащих РФ, утвержденной постановлением Правительства РФ от 9 сентября 2020 года № 1387 [11], используя разные способы оценки квалификации гражданского служащего, с помощью собеседования по вопросам, которые непосредственно связаны с выполнением должностных обязанностей, комиссией проводится оценка знаний, навыков и умений претендента.

По итогам 2022 года из ста двадцати семи человек, подлежащих аттестации, всего ее прошли восемьдесят пять человек. В том числе для главной группы должностей данный показатель составил тридцать человек (из шестидесяти подлежащих аттестации), для ведущей тридцать семь человек (из сорока шести запланированных) и для старшей – восемнадцать человек (из двадцати одного аттестации подлежащих).

Проанализировав приведенные данные, сделаем вывод, что неисполнение планового показателя по аттестации в 2022 году во многом зависело от санитарно-эпидемиологической обстановки в крае, а также ввиду проводимой Реформы государственного управления, в том числе, упразднения, создания, реорганизации ИОГВ Камчатского края.

Сохранение уровня квалификации, необходимого для должного исполнения обязанностей, возложенных на гражданского служащего,

является одним из основных требований. То есть, в течение своей профессиональной деятельности, он обязан проходить дополнительное профессиональное образование, заниматься самообразованием, поддерживая на современном уровне свои знания и квалификацию.

Общая численность гражданских служащих Камчатского края по данным Росстата на 15.11.2022 составила 623 человек.

Количество государственных органов в крае – 33.

В 2022 году реализация мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих края осуществлялась:

- за счет средств, выделенных непосредственно для исполнения государственного заказа на проведение мероприятия по профессиональному развитию служащих на 2022 год;
- за счет средств государственного органа, в котором служащий замещает должность государственной службы;
- на безвозмездной основе.

Приоритетные направления профессионального развития гражданских служащих органов исполнительной власти Камчатского края включили в свой состав такие направления, как:

- улучшение инвестиционного климата, в том числе посредством совершенствования контрольно-надзорной деятельности, развития конкуренции (три служащих);
- реализация национальной политики (три служащих);
- развитие механизмов стратегического и проектного управления (сорок один служащий);
- повышение эффективности государственных расходов, включая закупки для государственных и муниципальных нужд (пятьдесят служащих);
- внедрение цифровых технологий в государственное управление (пятьдесят девять служащих);

- развитие государственной гражданской службы (сто восемьдесят два служащих);
- противодействие коррупции (тридцать два служащих)
- обеспечение обороны и безопасности РФ – восемь служащих.

Можно отметить в связи с этим, что лидирующее место занимает повышение квалификации по программе «Развитие государственной гражданской службы».

Количество служащих Камчатского края, планируемых на обучение и прошедших обучение в 2022 году по дополнительным профессиональным программам в рамках планируемого и фактического обучения составило по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки:

- в рамках государственного заказа – десять человек;
- за счет средств государственных органов субъекта РФ – пять человек;
- за счет федерального бюджета – ни одного человека.

Плановые показатели в данном случае были полностью выполнены.

Превышены плановые показатели были в рамках осуществления дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. Так, в рамках государственного заказа было запланировано прохождение повышения квалификации 184 человеком, а прошло в итоге 262 человек, за счет средств государственных органов субъекта РФ было запланировано и прошло повышение квалификации пятьдесят девять человек, а за счет средств федерального бюджета было запланировано прохождение квалификации пятидесяти служащих, а повысило квалификацию в итоге пятьдесят два человека.

Можно сделать вывод, что доля гражданских служащих, прошедших обучение по программам дополнительного образования составила более 120 %. Исходя из этих данных, необходимо отметить эффективность проведения такой кадровой технологии, как организация мероприятий по

профессиональному развитию кадровыми службами ИОГВ Камчатского края.

Подводя итог исследованию вопросов применения технологий кадровой работы на государственной службе Камчатского края, сделаем вывод, что положительным эффектом для развития антикоррупционного потенциала государственной гражданской службы обладают большинство применяемых кадровых технологий.

2.2 Проблемные аспекты применения антикоррупционных кадровых технологий в исполнительных органах государственной власти на примере Камчатского края

В каждом ИОГВ Камчатского края работа по профилактике и предупреждению коррупционных проявлений осуществляется путем разработки соответствующего плана антикоррупционных мероприятий, учитывающие отраслевые особенности деятельности органа. На практике такой выработкой антикоррупционных мер занимается специалист структурного подразделения по вопросам прохождения государственной службы органа власти, который является лицом, ответственным не только за реализацию кадровой политики, но и за профилактику коррупционных правонарушений.

В целях организации эффективного планирования и осуществления мероприятий по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ИОГВ Камчатского края и в регионе в целом, при Администрации Губернатора Камчатского края создан отдел по профилактике коррупции.

Ранее данный отдел входил в состав регионального Главного управления государственной службы, но с 2020 года в ходе Реформы государственного управления был выведен в самостоятельное структурное подразделение при Администрации Губернатора Камчатского края. Это было сделано в целях централизации принятия решений по вопросам

противодействия коррупции в крае и прямого подчинения высшему должностному лицу субъекта, вырабатывающего основную политику в данной области.

Для соответствия государственной службы принципам открытости и профессионализма, проведена кадровая работа в части разработки и апробации новых методов и технологий. Их полноценное внедрение возможно только при взаимосвязанных действиях по приоритетному направлению – внедрение антикоррупционных кадровых технологий на государственной службе.

Особое место в профилактике коррупционных правонарушений в Камчатском крае занимает организация и проведение обучения по приобретению антикоррупционных знаний гражданскими служащими. Оно направлено на ознакомление с составленными правовыми актами, а также с их проектами (курсы, лекции, мастер-классы, семинары, вебинары). Основной целью такого обучения является антикоррупционное просвещение, выработка негативного отношения к проявлениям коррупции, способность выявлять коррупциогенные факторы в проектах и уже принятых нормативных правовых актах [50] и верно трактовать и применять законодательство в области противодействия коррупции, умение проводить антикоррупционную экспертизу [40].

В целях реализации данной технологии кадровой службой ИОГВ Камчатского края ежегодно формируется заявка на обучение.

Повышение квалификации по программе «Противодействие коррупции» является приоритетным направлением профессионального развития. Здесь важно отметить, что на основании сводного отчета мониторинга эффективности кадровой работы в ИОГВ Камчатского края за 2021 год Главного управления государственной службы Администрации Губернатора Камчатского края, обучение по данной программе прошли 32 служащих из 41 впервые поступивших. Это связано в первую очередь с эпидемиологической обстановкой в регионе, тем не менее на сегодняшний

день существует большое количество и программ дистанционного обучения на безвозмездной основе, которое способствует получению первичных знаний в данной области и на которое хотелось бы обратить особое внимание. Дистанционное обучение позволяет большому количеству гражданских служащих за небольшой срок освоить теоретические знания и умения по антикоррупционному законодательству.

Необходимо отметить и качество получаемого образования. В настоящее время при проведении конкурсных процедур, приоритетом которых является в первую очередь качество, выигрывает то учебное заведение, которое заявляет наименьшую сумму и находится в другом регионе страны, а уровень квалификации преподавательского состава часто не соответствует необходимым квалификационным требованиям.

Нередко наблюдается формальный подход, который заключается в простом изложении материала, отсутствуют программы, ориентированные на практические аспекты. Отсутствие практико-ориентированного метода в обучении гражданских служащих негативным образом отражается на эффективности деятельности не только самого служащего, но и всего государственного органа.

В решении данной проблемы, несомненно, послужит анализ учебного заведения, отзывы о нем и, возможно, мнение коллег из других субъектов для полноценной оценки качества услуги, которая будет предоставлена.

Здесь необходимо отметить важность проведения, в первую очередь, анализа самой образовательной программы, которую реализует победившее в конкурсе учебное заведение.

При организации всесторонней оценки следует учитывать:

- соответствие программы, заявленной в ходе проведения конкурсных процедур;
- структурные компоненты программы;
- ориентацию на специфику, относящуюся непосредственно к государственной службе;

- полноту реализации необходимого дополнительного обучения;
- результативность проведения дополнительного обучения;
- информационное обеспечение реализуемой программы дополнительного профессионального обучения.

В большинстве своем учебные заведения реализуют дополнительное обучение гражданских служащих с применением только теоретических аспектов, которые являются недостаточными на современном этапе развития государственной службы и должны учитываться только на первом этапе обучения. Вторым должен стать практический аспект, в результате рассмотрения которого служащий, в дальнейшем, сможет применить в своей профессиональной служебной деятельности, например, рассмотрение судебной практики и вынесенных решений, опыт других субъектов РФ.

В Камчатском крае на недостаточном уровне обеспечено методическое обеспечение по реализации ряда важнейших обязанностей, запретов и ограничений, направленных на противодействие коррупции.

В данном направлении необходимо создать систему взаимодействия между должностными лицами, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений в ИОГВ Камчатского края и специалистами отдела по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края, вырабатывающих политику и координирующих деятельность в области предупреждения коррупции. Данная система будет способствовать быстрому получению оперативной информации об изменениях в законодательстве, получению учебно-методических материалов, позволит обмениваться опытом и совместно искать пути решения проблем, возникающих в ходе правоприменительной практики, путем создания специализированного портала на официальной странице ИОГВ Камчатского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В 2019 году была предпринята первая попытка по внедрению Методики оценки эффективности деятельности ответственных должностных

лиц по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ИОГВ Камчатского края, которая была представлена на заседании Комиссии по координации работы по противодействию коррупции при Губернаторе Камчатского края и получила положительную оценку для ее реализации [10].

Целью данной Методики являлось:

- повышение эффективности деятельности должностных лиц;
- формирование системы показателей, позволяющей проводить самостоятельную оценку эффективности деятельности по профилактике коррупционных правонарушений в ИОГВ Камчатского края;
- определение и внедрение лучших практик организации работы должностных лиц.

Методика оценки включала в себя два этапа. Первый заключался в проведении онлайн-опроса среди жителей края на официальной странице ИОГВ в сети «Интернет» и включал в себя вопрос «Как Вы оцениваете работу, проводимую по профилактике коррупционных и иных правонарушений в (наименование соответствующего ИОГВ Камчатского края) в 2019 году». Вариантами ответа являлись: «Высокий уровень», «Средний уровень», «Низкий уровень». На втором этапе заполнялись значения внутренних показателей оценки деятельности должностных по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ИОГВ Камчатского края, включающие в себя:

- показатели, отражающие текущую деятельность ответственных должностных лиц ИОГВ по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- показатели деятельности ответственных должностных лиц по антикоррупционному просвещению, информированию и консультированию, информационной открытости деятельности государственного органа по противодействию коррупции;
- показатель, определенный по итогам онлайн-опроса граждан.

На основе проведенного анализа среди 36 органов 4 получили высокую оценку, 25 - среднюю, 3 - низкую, 4 не представили сведения для оценки.

Хотелось бы отметить необходимость дальнейшего проведения описанного выше анализа, в ходе которого можно всесторонне оценить работу в области противодействия коррупции того или иного органа.

Несмотря на то, что вопросами профилактики противодействия коррупции в Камчатском крае занимается отдел по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края, проведение опросов в данной области возложено на региональное Министерство развития гражданского общества и молодежи.

В конце 2021 года было проведено социологическое исследование «Оценка уровня распространенности коррупционных проявлений в Камчатском крае», целью которого являлась оценка уровня, структуры и специфики коррупции в Камчатском крае, а также эффективности принимаемых антикоррупционных мер. Всего в опросе приняли участие 400 респондентов. 60% опрошенных считают невозможным решить проблему без взятки. 40% респондентов воздержались от оценок. Подобного рода статистика имеет свои незначительные вариации при проведении исследований в последние годы.

Так как борьба с коррупцией долгий и сложный процесс, текущее состояние следует также отслеживать и в динамике по сравнению с предыдущими годами. Оценка респондентов показала, что на всех уровнях управления отмечается снижение коррупции.

В сравнении с 2020 годом в регионе в целом уровень коррупции, по мнению респондентов, стал меньше. При этом, однако, очень часто респонденты просто не замечают никаких – ни положительных ни отрицательных изменений в области противодействия коррупции в органах исполнительной власти.

16,3% опрошенных ничего не слышали о мерах, предпринимаемых властями для борьбы с коррупцией. Слабую осведомленность

продемонстрировали 48,8% опрошенных. 23,5% респондентов знают о предпринимаемых мерах, но не следят специально. Постоянно следят 6,5%. 5% опрошенных затруднились ответить.

При этом большинство (41,1%) отмечает малое количество действий антикоррупционной направленности, предпринимаемых органами государственной власти Камчатского края. 5,8% уверены, что ничего не делается. 2,1% затруднились оценить эффективность антикоррупционной деятельности. Положительно оценивают действия властей 51,1%, из них 33,7% думают, что делается много, и 17,4% что все возможное.

Согласно опросу, 13,8% жителей считает, что руководство Камчатского края хочет и может эффективно бороться с коррупцией. 50,8% думает, что руководство хочет, но не может эффективно бороться с коррупцией, а 19,3% - что борьба возможна, но не желаемая руководством. Не верят в желание и возможности борьбы властей с коррупцией 13,3%, 3% затруднились ответить.

Полученные результаты говорят в целом о позитивном оценивании общей ситуации в борьбе с коррупцией жителями региона, однако проблемы в данном отношении также сохраняются значительные.

Итоги исследования показали необходимость принятия в крае дополнительных мер по информированию населения о проводимой органами власти работе по борьбе с коррупцией.

В данном направлении стоит усилить работу со средствами информации, ориентированными на молодежь. Просвещение молодежи в вопросах коррупции позволит в долгосрочной перспективе сформировать правильное отношение общества к данному явлению, а также заложить основу гражданской ответственности.

Еще одной важной антикоррупционной кадровой технологией является ротация гражданских служащих [24]. Ротация на государственной службе представляет собой плановое служебное перемещение или значительные перемены в должностных обязанностях гражданского служащего. Такие

изменения благотворно влияют на повышение мотивации служащих, что необходимо в ситуации долгого пребывания человека на одной должности, ведущего к снижению качества его работы из-за выгорания. Так, гражданский служащий начинает принимать как должное недостатки в системе работы, у него пропадает мотивация к саморазвитию, к совершенствованию методов своей работы. Ротация в данном случае дает возможность посмотреть на свою работу свежим взглядом, оценить перспективы роста на занимаемой должности и потенциал реализуемых проектов, научиться адаптироваться к меняющимся условиям. Именно поэтому изучение вопроса ротации гражданских служащих становится сегодня достаточно актуальным и требует более глубокого исследования как положительных сторон, так и недостатков названного процесса.

В соответствии с Законом Камчатского края от 20 ноября 2013 года № 343 «О государственной гражданской службе Камчатского края» ротация гражданских служащих в крае производится с целью повышения качества работы служащих и борьбы с коррупцией посредством смены должности служащего в рамках одного ИОГВ или с переводом в другой. При этом список должностей, попадающих под ротацию, а также порядок ее осуществления, в крае устанавливаются в соответствии с постановлением Губернатора. Однако при переводе гражданского служащего из одного государственного органа в другой производится только после согласования с руководством каждого из задействованных органов.

Расширение использование механизма ротации гражданских служащих на сегодняшний день является одной из основных задач, стоящих перед руководством любого региона. Так в ИОГВ Камчатского края в настоящее время использование данной антикоррупционной кадровой технологии не применяется.

Данная технология описана в статье 42 Закона Камчатского края от 20 ноября 2013 года № 343 «О государственной гражданской службе Камчатского края», но на практике не нашла своего применения, о чем

свидетельствуют данные, подготовленные из сводных отчетов Главного управления государственной службы Администрации Губернатора Камчатского края. В части заключения служебных контрактов по результатам отбора в 2022 году статистика выглядит следующим образом.

Всего на должности государственной службы в крае было назначено сто тридцать три человека, из которых шестьдесят девять были назначены по результатам проведенного конкурса на замещение вакантной должности, а тридцать – из кадрового резерва государственного органа субъекта Российской Федерации.

Не проводился конкурс при назначении на должность, предполагающую использование сведений, составляющих государственную тайну, в отношении двенадцати человек.

Можно выделить отдельно также заключение срочных служебных контрактов, в частности, на период отсутствия гражданского служащего за которым сохраняется место такие контракты были заключены с двадцатью людьми, и в отношении лиц, назначаемых на должность руководителя (помощника или советника) было заключено два срочных служебных контракта. Что касается заключения срочного служебного контракта, то ни одного подобного контракта в порядке ротации заключено не было.

Можно прийти к выводу, что для повышения эффективности краевой государственной службы и противодействия коррупции в соответствии с действующим законодательством предусмотрен механизм ротации, целью которого является назначение гражданских служащих на иные должности краевой государственной службы в том же или другом ИОГВ Камчатского края. Однако, ввиду высокой значимости применения на практике данной антикоррупционной кадровой технологии и её фактическим неприменением в настоящее время необходимо принятие региональных нормативных правовых актов, создание методологической базы, а также предусмотреть обязательную финансовую составляющую для внедрения механизма ротации в ИОГВ Камчатского края.

Глава 3 Мероприятия по внедрению антикоррупционных кадровых технологий в исполнительные органы государственной власти на примере Камчатского края

3.1 Ротация кадров на государственной службе как мера по предупреждению коррупции в исполнительных органах государственной власти Камчатского края

Если говорить об эффективности антикоррупционных мер на государственной службе Камчатского края, то одной из наиболее действенных может стать ротация кадров в ИОГВ.

В настоящее время механизм ротации активно применяется на военной службе, в органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и принудительного исполнения.

Основной целью осуществления такой кадровой технологии на государственной службе является повышение результативности государственной службы, а также противодействие коррупции.

Введение норм ротации на государственной службе проводится исключительно с благой целью: для предотвращения профессионального выгорания служащих, как метод выстроить карьеру, а также важнейший элемент – противодействие коррупции.

Для устранения выявленных проблем в сфере профилактики коррупционных правонарушений, на пути внедрения института ротации в ИОГВ Камчатского края, необходимо, как представляется, принятие ряда мер, основанных на Методических рекомендациях по организации ротации федеральных государственных гражданских служащих [16], подготовленных Министерством труда и социальной защиты РФ, которые регулярно обновляются [15].

Функцию по организации ротации и обеспечению ее проведения на краевом уровне целесообразно возложить на Главное управление

государственной службы Администрации Губернатора Камчатского края, так как ротация является первоочередным направлением по формированию кадрового состава.

Для реализации внедрения механизма ротации потребуется:

- разработать и утвердить перечень должностей государственной службы, по которым предусматривается ротация служащих. Данный перечень по краю утверждается распорядительным актом Губернатора Камчатского края, сформированный на основе предложений ИОГВ Камчатского края;
- разработать и утвердить план проведения ротации, а также поддержание его в актуальном состоянии. Сводный план по всем ИОГВ Камчатского края ежегодно утверждается распорядительным актом Администрации Губернатора Камчатского края, сформированный на основе утвержденных планов ИОГВ Камчатского края [43];
- рассчитать объем дополнительных бюджетных средств, необходимых для ежегодного выделения в целях реализации плана проведения ротации, в части предоставления ротлируемым служащим законодательно установленных государственных гарантий и направление соответствующих предложений в Министерство финансов Камчатского края для учета при формировании краевого бюджета на соответствующий год.

Если гражданского служащего переводят в порядке ротации, то с ним предусмотрено заключать срочный служебный контракт на период от трёх до пяти лет. До наступления шестимесячного срока окончания контракта служащий должен быть уведомлен о переводе на новую должность [55], при его отказе от перевода (за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством), он будет уволен с государственной службы.

В целях предоставления государственной гарантии в связи с увольнением с государственной службы необходимо предусмотреть в срочном служебном контракте пункт, по которому гражданскому служащему будет произведена компенсационная выплата в размере трех должностных окладов;

- на основе действующего состава кадрового резерва Камчатского края, предусмотреть формирование кадрового резерва для гражданских служащих и граждан, для которых предусмотрена ротация. Отметим, что формирование кадрового резерва проводится по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы и аттестации [39];
- на постоянной основе проводить анализ текучести кадрового состава в ИОГВ Камчатского края, с целью составления прогноза будущих перемещений между ротируемыми должностями. Данный мониторинг будет проводиться кадровыми службами ИОГВ путем применения риск-ориентированного подхода. Применение такого подхода будет заключаться в анализе деятельности служащих на предмет выявления возможности совершения коррупционного деяния в целях его предотвращения. Отчет о проведенной работе по данному направлению с определенной периодичностью должен предоставляться в отдел по профилактике коррупции Администрации Губернатора Камчатского края для подготовки заключения и направления его для последующей оценки в Главное управление государственной службы.

Предлагается разработать и утвердить Положение о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих Камчатского края в ИОГВ Камчатского края, в котором будут отражены условия и порядок реализации данной антикоррупционной кадровой технологии.

Рациональным механизмом представляется организация мероприятий по проведению ротации гражданских служащих, замещающих должности не

только одной категории и группы, но и выполняющих примерно однотипные (типовые) функциональные служебные обязанности. Для этого необходимо внести изменение в часть 4 статьи 42 Закона Камчатского края от 20 ноября 2013 года № 343 «О государственной гражданской службе Камчатского края».

Важно рассмотреть возможность увеличения перечня ротлируемых должностей, включив в него должности в региональных Министерстве природных ресурсов и экологии, Министерстве по чрезвычайным ситуациям, Министерстве транспорта и дорожного строительства, Агентстве лесного хозяйства, осуществляющих контрольные и надзорные функции.

Необходимо расширить использование механизма ротации краевых гражданских служащих, используя в основе анализ таких факторов для гражданских служащих как:

- функциональные обязанности ротлируемых;
- перемещение в порядке ротации в целях профилактики формального подхода к проведению ротации, который выражен в фактическом сохранении должностных обязанностей ротлируемых, предусматривающем взаимодействие с тем же кругом лиц;
- прямое влияние на осуществление полномочий, которые служащие исполняли по ранее замещаемым должностям.

Сделаем вывод, что необходимо расширить использование механизма ротации краевых гражданских служащих.

При планировании ротации гражданских служащих следует учитывать следующие квалификационные требования:

- уровень квалификации;
- специальность;
- направление подготовки;
- стаж, необходимый для замещения соответствующей должности государственной службы.

Если решение о целесообразности ротации с обеспечением его должностного роста принято, то необходимы результаты профессиональной служебной деятельности, которые также включают, например, персональные достижения, исполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями.

В целях оценки возможных рисков и перспектив внедрения механизма ротации на государственной службе Камчатского края необходимо осуществлять расширение практики применения данной антикоррупционной кадровой технологии в два этапа.

На первом этапе предлагается внедрение так называемой «внутренней» ротации в пределах одной группы должностей либо, если служащий стоит в кадровом резерве на замещение должности в порядке должностного роста, на следующую, которая будет заключаться в назначении гражданского служащего в порядке ротации на должность государственной службы в иное структурное подразделение того же ИОГВ, в котором он замещает должность.

Кадровой службе соответствующего государственного органа необходимо будет:

- разработать проект приказа государственного органа, утвердив им перечень должностей государственной службы, по которым предусматривается ротация, организовать работу по его изданию и согласовать его с Главным управлением государственной службы Администрации Губернатора Камчатского края;
- разработать проект плана проведения ротации [38], обеспечить его утверждение руководителем ИОГВ и согласовать проект плана ротации с Главным управлением государственной службы Администрации Губернатора Камчатского края;
- довести до сведения всех гражданских служащих утвержденный перечень и плана ротации, замещающих в этом органе должности, по которым предусмотрена ротация;

- сформировать кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной службы, по которым предусматривается ротация, организовать работу с ним и обеспечить его эффективное использование.

Вторым этапом станет внедрение «внешней» или «межведомственной» ротации, которая будет предусматривать перемещение гражданских служащих из одного ИОГВ в другой.

На данном этапе будет необходимо:

- организовать целостное взаимодействие кадровых служб всех ИОГВ Камчатского края, а контроль за реализацией возложить на региональное Главное управление государственной службы;
- обеспечить своевременное оформление (переоформление) служебных отношений, уведомление о предстоящей ротации, организацию подготовки проектов приказов ИОГВ и оформление решений органа, связанных с назначением на иную должность в порядке ротации гражданских служащих органов, в отношении которых руководитель ИОГВ осуществляет полномочия представителя нанимателя;
- обеспечение своевременного согласования кандидатур, назначаемых на должности с руководителем ИОГВ, согласно установленного порядка;
- осуществлять контроль за своевременной и правильной работой кадровых служб ИОГВ, например, в части организации документационного и иного обеспечения проведения ротации тех гражданских служащих органа, в отношении которых руководитель органа осуществляет полномочия представителя нанимателя.

Процесс ротации необходимо увязать и с вопросами профессионального развития гражданских служащих, осуществляемого в течение всего периода прохождения службы, в целом, и их дополнительного профессионального образования, в частности.

Следует отметить, что в целях автоматизации процессов проведения ротации, представляется возможным расширить функционал краевой кадровой системы «Парус-Бюджет-8» в целях межведомственного взаимодействия между ИОГВ Камчатского края, что позволит оперативно получать информацию о планируемых к ротированию служащих.

Можно прийти к выводу, что реализация предложений по внедрению механизма ротации на государственной службе Камчатского края будет способствовать, на наш взгляд, повышению профессиональных компетенций гражданских служащих, развитие их управленческих навыков и, как следствие, на эффективность деятельности всего государственного органа.

3.2 Оценка эффективности предложенных рекомендаций и мероприятий

Для оценки эффективности внедрения механизма ротации гражданских служащих на краевом уровне нужно опираться на соотношение результат – затраты ресурсов на его достижение.

Эффективность должна неразрывно связываться с показателями результативности деятельности служащего, для проведения дальнейшей всесторонней оценки.

На сегодняшний день, в рамках продолжающейся в крае реформы государственного управления, необходимо выделить следующие положительные черты ротации – это, в первую очередь:

- снижена текучесть кадров в региональных ИОГВ;
- значительный рост числа новаторских предложений со стороны гражданских служащих;
- снижение стрессов, вызываемых монотонностью постоянной работы (профилактика профессионального выгорания на службе);
- несомненно, выросла взаимозаменяемость специалистов внутри одного органа;

- возрос уровень мотивации и степень удовлетворенности своим трудом;
- создание института наставничества, например, передача опыта и знаний между служащими для организации повышения эффективности деятельности государственного органа;
- рассмотрение ротации, как метода обучения кадров без отрыва от производства.

Будучи грамотно спланированными и проводимые ротационные мероприятия приводят к тому, что орган государственной власти получает высококвалифицированный и всесторонне развитый состав служащих, с которым можно реализовывать любые поставленные перед ним задачи.

Ротация может быть рассмотрена не только в виде кадровой технологии, но и как важнейший элемент механизма активизации кадрового резерва Камчатского края, что определяется такими факторами, как:

- принцип перспективности – правило расстановки кадров, согласно которому:
- для различных категорий должностей устанавливаются возрастные цензы;
- определяется продолжительность периода работы в одной должности;
- допускается возможность изменения профессии или специальности;
- организуется систематическое профессиональное развитие;
- осуществляется принцип сменяемости кадров – правило расстановки кадров, согласно которому с целью предотвращения зашоренности на рабочем месте, которое может быть связано с длительным пребыванием в одной и той же должности, данный принцип подразумевает наличие должностей, которые включены в ротационный реестр;
- применяется принцип соответствия кадров – правило расстановки кадров, согласно которому предусмотрена необходимость учета

наличия определенных профессиональных, деловых и личностных качеств;

- применяется принцип мобильности кадров – принцип, в соответствии с которым выбор места работы определяется открывающимися перспективами развития и получения уникального опыта в ином государственном органе;
- применяется принцип регулярной отчетности – проведение регулярной оценки эффективности деятельности.

Наряду с этим проанализированы проблемы, возникающие в процессе практической реализации ротации гражданских служащих. Основной из них является отсутствие мотивации к назначению на иные должности государственной службы в порядке ротации в связи с низким уровнем их материального и гарантийного обеспечения.

Отметим и другие слабые черты ротации, которые состоят в следующем:

- снижение объема выполняемых должностных обязанностей ввиду длительного периода адаптации на новом рабочем месте;
- для реализации технологии требуются значительные финансовые расходы, например, расходы на обучение ротируемых лиц, реализации самой системы;
- при неверной расстановке в процессе ротации могут возникать разногласия;
- отсутствие досконального изучения области деятельности, как при ситуации отсутствия ротаций.

Можно прийти к выводу, таким образом, что внедрение механизма ротации кадров, как неотъемлемый элемент кадровой работы, в ИОГВ Камчатского края должно стать реальным способом повышения качества государственного управления, станет зримым примером реализации антикоррупционной технологии в системе государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

Заключение

Законодательная база России находится в постоянном процессе совершенствования, особое значение уделяется законодательству в рамках искоренения пагубного для государства явления – коррупции. Создание общества с нетерпимостью к данному явлению и как следствие создание эталонного государства – это главные задачи, стоящие перед государством в целом. Начало решения данного рода задач состоит в предупреждении этого пагубного явления, начиная с органов государственной власти. В связи с чем в рамках нашего исследования были рассмотрены вопросы применения антикоррупционных кадровых технологий на государственной службе, проблемы и перспективы внедрения механизма ротации гражданских служащих на примере ИОГВ Камчатского края.

На основе проведенной работы сделаны следующие выводы.

В системе государственной службы одну из главных задач играет применение антикоррупционных технологий, которые представляют собой комплекс мер в профилактике коррупционных правонарушений и способствуют повышению эффективности деятельности системы государственной службы.

Мероприятия по профилактике коррупционных правонарушений на государственной службе направлены на устранение субъективных и объективных предпосылок для проявлений коррупции и включают в себя: совершенствование работы по подбору, в том числе конкурсных процедур, расстановке и продвижению кадров, порядка формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестации и квалификационных экзаменов; формирование перечня должностей с наибольшим риском коррупционных проявлений; проведение мониторинга должностных обязанностей гражданских служащих в целях выявления у них чрезмерных дискреционных полномочий; обеспечение обязательной антикоррупционной оценки совершенных должностными лицами дисциплинарных проступков;

проведение разъяснительной работы в органе государственной власти для повышения уровня знаний в области борьбы с коррупцией и создания атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям; усиление взаимодействия лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений с другими подразделениями органа власти в целях повышения эффективности борьбы с коррупцией.

При раскрытии теоретических основ антикоррупционной политики в системе государственного управления мы пришли к выводу, что большинство подходов к определению коррупции основаны на описании взаимодействия трех основных категорий коррупции: вовлеченные стороны; вознаграждение, получаемое коррупционером; незаконные действия, которые необходимо совершить для получения вознаграждения.

В Камчатском крае активно применяются нормативные правовые акты, регламентирующие различные аспекты противодействия коррупции в системе государственной службы. Главную роль в решении задач по профилактике и предупреждению коррупции на государственной службе в крае играет верно организованная кадровая политика [27], дающая возможность формировать такой состав гражданских служащих ИОГВ региона, который будет в полной мере обладать и четким антикоррупционным сознанием, и соответствующими профессиональными и нравственными качествами.

На постоянной основе осуществляется разработка и апробация новых кадровых технологий и методов работы с ними, внедрение которых позволит установить взаимосвязанные действия по одному из важнейших направлений – внедрение антикоррупционных кадровых технологии в работу кадровых служб государственных органов.

В рамках исследования был проведен анализ кадровых технологий, применяемых в ИОГВ Камчатского края, дана оценка по их использованию и обозначены основные проблемы применения.

Кадровая политика в краевых ИОГВ реализуется посредством применения таких основных кадровых технологий как: конкурс на замещение вакантной должности государственной службы, аттестация, профессиональное развитие, включающее направление на профессиональную переподготовку и повышение квалификации и работа с кадровым резервом.

Исходя из данных сводного отчета мониторинга работы кадровых служб ИОГВ края, подготовленного Главным управлением государственной службы, наиболее используемыми технологиями на государственной службе, являются проведение конкурса и организация профессионального развития.

Первые лица регионов РФ все чаще ставят одной из основных задач в работе государственных органов использование механизма ротации служащих.

Так в ИОГВ Камчатского края в настоящее время использование данной антикоррупционной кадровой технологии не применяется.

Возможность решения широкого круга задач, используя механизм ротации, позволит определить ее как одну из основных антикоррупционных кадровых технологий, которая обеспечит совершенствование работы государственного управления. Внедрение механизма ротации гражданских служащих позволит повысить эффективность краевой государственной службы [30], например, в части противодействия коррупции, целью которой является назначение служащих на иные должности краевой государственной службы в том же или другом государственном органе Камчатского края.

Ввиду высокой значимости применения на практике данной антикоррупционной кадровой технологии необходимо принятие региональных нормативных правовых актов, создание методологической базы, а также необходимо предусмотреть обязательную финансовую составляющую для внедрения механизма ротации.

Нами предлагается разработать и утвердить Положение о порядке проведения ротации государственных гражданских служащих Камчатского

края в ИОГВ Камчатского края, в котором будут отражены условия и порядок реализации данной антикоррупционной кадровой технологии. В данной работе мы представили схему, каким образом будет проводиться ротация и подробно описали ее.

Механизм управления ротацией ведет к исполнению определённого алгоритма действий, который находится в тесной взаимосвязи с кадровыми технологиями. Данный потенциал позволяет получать от комплекса антикоррупционных кадровых технологий положительный результат, сохраняя при этом значимые позиции ротации кадров.

Таким образом, предложенные мероприятия будут способствовать совершенствованию управления кадровым составом, совершенствованию системы профессионального развития, созданию антикоррупционных мер. Ротация гражданских служащих – это важная и необходимая антикоррупционная кадровая технология, которая позволит более эффективно предупреждать коррупцию в исполнительных органах государственной власти.

Список используемой литературы и используемых источников

- 1 Алимписев С.А. Особенности общесоциального предупреждения коррупционных правонарушений // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2019. №1. С. 106-110
- 2 Анискин А.С. Основные коррупционные угрозы публичной власти РФ в 2021 // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 5-3. С. 26-28
- 3 Артеменко Т.С. Государственная кадровая политика в современном обществе // Молодой ученый. 2017. № 51. С. 144-147
- 4 Артюхин О.А., Крицкая А.А., Цомартов Д.С. Ценностный фактор коррупции. // Современные тенденции развития общества: образование, коммуникация, психология. Сборник по итогам научно-практической конференции с международным участием 4 декабря 2019 г. – Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2020. С. 343-347
- 5 Артюхин О.А., Крицкая А.А., Цомартов Д.С. Элитологические факторы антикоррупционной политики // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 12 (115). С. 141-143
- 6 Астафурова О.А., Голоманчук Э.В., Борисова А.С. Роль и возможности информационно-коммуникационных технологий в системе противодействия коррупции // Вестник экспертного совета. 2019. №1 (16). С. 105 – 110
- 7 Бакушев В.В., Понеделков А.В., Абрамова И.Е., Еракина Е.А. Цифровая модернизация: вариант российского ускорения развития // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 9 (112). С. 138-140
- 8 Безвиконная Е.В. Ротация кадров как перспективная кадровая технология на государственной службе Российской Федерации // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 1(22). С. 40 –

43.

9 Белевич А.А. Социологические аспекты проведения ротации государственных гражданских служащих в Европе (на примере Германии и Франции) // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 4. С. 20-24

10 Бизнес и власть в России: регуляторная среда и правоприменительная практика. Монография / Науч. ред. и рук. авт. колл. А.Н.Шохин. – М.: Изд. дом ВШЭ. 2017. С.54-59

11 Воронцов С.А. О некоторых особенностях противодействия коррупции на региональном уровне // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 1. С. 130-134.

12 Воронцов С.А. О необходимости повышения эффективности мер, направленных на профилактику коррупционных правонарушений // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2020. № 1 (116). С. 110-113

13 Воронцов С.А. О понятии и классификации коррупционных рисков // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 9 (112). С. 105-108.

14 Гладких В.И. Противодействие коррупции на государственной службе : учебное пособие для вузов – М.: Издательство Юрайт, 2021. 207 с.

15 Григорян Д.К., Крицкая А.А., Веренич И.Г. К проблеме взаимодействия гражданского общества и политической элиты в контексте противодействия коррупции // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 3 (106). С. 132-135

16 Григорян Д.К., Крицкая А.А., Киселев И.В. Пути повышения эффективности противодействия коррупции в органах государственной власти субъектов российской федерации: элитарный подход // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. № 2 (93). С. 140-145.

17 Доклад Генерального прокурора Российской Федерации Игоря Краснова в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации о состоянии законности и правопорядка в 2020 году и о проделанной работе по их укреплению – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.yandex.ru/> (дата обращения 07.09.2022).

18 Журавлев С.Ю., Крепышева С.К. Формирование современных антикоррупционных технологий: методологические, тактико-методические и дидактические подходы // Вестн. Нижегородской академии МВД России. 2014. № 3 (27). С. 85-89

19 Игнатьев С.В. Организационные основы профилактики коррупции в государственных органах Сибирского Федерального округа // Форум молодежной науки. Выпуск 2. № 1. 2021. С. 32-35

20 Исаев Г.М. Организационно-правовые технологии противодействия коррупции в системе государственной службы // Мониторинг правоприменения №3 (24). 2017. С. 12-17.

21 Карабущенко П.Л., Понеделков А.В., Ляхов В.П., Разумец В.М. Великая русская революция и кризис элит // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 8-9. С. 138-142

22 Клименко А.В., Клищ Н.Н. Российский чиновник - задачи сегодня // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 2. С. 13-18

23 Комиссия по координации работы по противодействию коррупции в Камчатском крае / Официальный сайт Правительства Камчатского края. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kamgov.ru/collegial-body/view?id=930> (дата обращения 07.09.2021).

24 Кондрашкин В.А. Ротация как элемент социальной мобильности государственных гражданских служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. С. 58-63

25 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)// СЗ РФ. – 2014. – № 31. - Ст. 4398

26 Королева С.В. Правовое обеспечение оценки личностного и профессионального развития государственных гражданских служащих // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. №1. С. 88 – 91.

27 Котелевская И.В., Моржакова К.Э. Антикоррупционная политика и деловая среда // Государственная служба. 2017. № 3. С.32-34.

28 Кравченко А.Г., Овчинников А.И., Мамычев А.Ю., Воронцов С.А. Использование цифровых технологий в сфере противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. 2020. № 6. С. 52-63

29 Кутузова Е.С., Трифонов Ю.Н. Соотношение целей ротации кадров на государственной службе и средств на ее проведение // Развитие территории. 2019. № 1 (15). С. 39 – 44.

30 Лубенникова С.А. Об оценке эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти Российской Федерации // Lex russica. 2020. Т. 73. № 6. С. 68–76

31 Мажуренко К.А. Современные кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы // Молодой ученый. 2019. №8. С. 130-133

32 Маланин А.С. Кадровые технологии на государственной гражданской службе как эффективный инструмент государственной кадровой политики // Регион: государственное и муниципальное управление. 2019. № 4.С. 8-20

33 Малик Е.Н. Противодействие коррупции на государственной службе: поиск эффективных механизмов и приоритетов. Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КубГТУ». 2020. № 3. С. 295-301

34 Миронова И.И. Базовые кадровые технологии в системе государственной гражданской службы // Политематический сетевой электронный научный журнал кубанского государственного аграрного университета. 2020. №169. С. 1-13

35 Мусаева А.М. Методы борьбы с коррупцией в органах государственной власти // Сборник докладов молодых ученых, аспирантов и студентов – участников круглого стола с международным участием. 2018. С. 56 – 64.

36 Покровский О.В. К вопросу о совершенствовании противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы // Российская юстиция. 2019. N 4. С. 64 - 66.

37 Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Камчатского края, утвержденным Законом Камчатского края от 20.11.2013 № 344 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

38 Постановление Правительства Камчатского края от 14.05.2012 № 219-П «О реализации отдельных положений Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

39 Постановление Правительства Камчатского края от 18 мая 2010 г. № 228-П «Об утверждении Положения о порядке проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Камчатского края» (с изменениями и дополнениями) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

40 Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Справочно-правовая

система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

41 Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

42 Приказ Администрации Губернатора Камчатского края от 20 сентября 2021 года № 12.02/330 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

43 Противодействие коррупции / Общая информация // Официальный сайт Правительства Камчатского края. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kamgov.ru/anticorruption> (дата обращения 07.09.2022).

44 Противодействие коррупции на государственном и муниципальном уровне в современной России: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 17 апреля, 28 мая 2020 г., Ростов-на-Дону: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2020. 320 с.

45 Сафонов О.И., Цомартов Д.С., Юшковская Т.В. Этические факторы противодействия коррупции // Сборник докладов молодых ученых, аспирантов и студентов – участников круглого стола с международным участием. 2018. С. 75 – 80.

46 Смирнов Ф.Ф. Совершенствование антикоррупционного обучения должностных лиц // Власть и управление на Востоке России - 2018. № 3 (84). С. 142 – 148.

47 Созонова В.С. Коррупция в современной России: пути противодействия // Молодой ученый. 2019. № 17 (255). С. 114-116

48 Тирских М. Г., Михалева И. А. Структура правового режима противодействия коррупции // Сибирский юридический вестник. 2018. №2. С- 3-8.

49 Трунцевский Ю.В. Анतिकоррупционное образование как мера предупреждения коррупции // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2021. № 21-1. С. 233-234

50 Тухватуллин Т.А. Анतिकоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов: вопросы теории и практики // Российская юстиция. 2019. № 2. С. 9-11.

51 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

52 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

53 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

54 Указ Президента РФ от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

55 Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Справочно-правовая система

«Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

56 Указ Президента РФ от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

57 Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

58 Федеральный закон от 17 июля 2009 г. № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

59 Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

60 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»

61 Харченко И.С., Харченко Л.И. Коррупция и ее социально-экономические последствия. Проблемы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе и пути их решения в современной России. Материалы участников Круглого стола с международным участием. – Ростов н/Д: Издательство ЮРИУ РАНХиГС. 2018. С. 203 – 205

62 Шедий М.В. Направления антикоррупционной политики в системе государственной службы современной России // Вестн. Поволжского института управления. 2020. Т. 20. № 1. С. 4–10

63 Ярошко А.Е. Основные причины неэффективности национального плана противодействия коррупции // Студенческий вестник: электрон. научн. журн. 2020. № 39(137). С. 5-12

64 Bribery and corruption: Saying no. Ministry of justice. URL: www.justice.govt.nz/publications/global-publications/b/publication/bribery-and-corruption-saying-no (data obrashhenija: 21.02.2023)

65 Kiselev S. G., Opokin A. B. Gosudarstvennaja sluzhba i bor'ba s korrupciej // Problemy prava. 2019. № 1. S. 28–29.

66 Kiselev S. G., Opokin A. B., Tomilina E. E. Obosnovanie balansa v sootnoshenii dolzhnogo i vozmozhnogo v statuse gosudarstvennogo sluzhashhego // Problemy prava. 2019. № 2. S. 114–117

67 Köbis N., Christopher Starke C., Rahwan I. Artificial Intelligence as an Anti-Corruption Tool (AI-ACT) Potentials and Pitfalls for Top-down and Bottom-up Approaches. URL: https://www.researchgate.net/publication/349546498_Artificial_Intelligence_as_an_Anti-Corruption_Tool_AI-ACT_Potentials_and_Pitfalls_for_Topdown_and_Bottom-up_Approaches

68 Odilla F. Bots against corruption: Exploring benefits and limitations of AI-based anti-corruption technology https://www.researchgate.net/publication/351591098_Bots_against_corruption_Exploring_benefits_and_limitations_of_AI-based_anti-corruption_technology