Керем МАГОМЕДОВ

Кадровая коррупция в органах государственного и муниципального управления

Коррупция в современной России продолжает оставаться одной из самых значимых проблем для общества и государства, что обуславливает потребность в изучении различных ее проявлений, особенно в сфере государственного и муниципального управления. Влияние коррупции на эту сферу в последние годы вызывает повышенный научный интерес правоведов, экономистов, социологов, политологов и культурологов. Активно разрабатывается теоретическая и прикладная основа исследования проблем, связанных с коррупцией, и их влиянием на власть [Андриянов, 2011], [Куракин, 2009], [Магомедов, 2010], [Магомедов, Пономаренко, Лобанов, 2011], [Шедий, 2013]. Необходимость в научных исследованиях проблем коррупции отражена в государственных документах и в материалах общественных структур.

Национальный план противодействия коррупции на 2014–2015 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014–2015 годы», в качестве поручения Правительству Российской Федерации, предусматривает «продолжить проведение среди всех социальных слоев населения в различных регионах страны социологических исследований, которые позволили бы оценить уровень коррупции в Российской Федерации и эффективность принимаемых антикоррупционных мер». Это можно считать прямым основанием для формирования мониторинговой исследовательской среды изучения проблем коррупции в нашей стране, включения социологических исследований в общее пространство антикоррупционного мониторинга, расширение его функций и повышение эффективности. Об этом, в частности, говорится в ежегодном докладе Общественной палаты Российской Федерации «Об эффективности проводимых в Российской Федерации антикоррупционных мероприятий и участии институтов гражданского общества в реализации антикоррупционной политики за 2013 год»: «антикоррупционный мониторинг должен показывать динамику коррупционных проявлений в той или иной сфере управления или при исполнении конкретной функции, описывать наиболее часто встречающиеся коррупционные ситуации, предлагать эффективные меры по снижению соответствующих рисков» [Доклад ОП РФ, 2013. С. 56].

Собственно, основы социологического антикоррупционного мониторинга уже заложены в исследованиях ученых кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации по вопросам, затрагивающим актуальные проблемы государственной гражданской службы. В этих исследованиях коррупции в органах государственной власти и управления всегда отводилось особое место. В качестве примера можно привести результаты распределения мнений участников исследований 2003–2014 годов по оценке степени распространенности коррупции в органах государственной власти и управления. Это практически и есть мониторинг отношения общества к проблеме коррупции, хотя в этих исследованиях были и конкретные, предметные вопросы, в том числе по механизмам противодействия коррупции

Керем Магомедов, доктор социологических наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: m-kerem@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления в Российской Федерации, определяются ее основные угрозы, источники и содержание, а также факторы сдерживания. Цель статьи – определить основания для теоретического и прикладного изучения проблемы кадровой коррупции в сфере государственного и муниципального управления и представить полученные результаты анализа мнений по данной проблематике. Основная задача статьи – продемонстрировать возможности социологического метода в исследовании проблемы кадровой коррупции, показать значимые результаты его применения, имеющие практическое значение. В статье также дается описание результатов социологического мониторинга коррупции в органах государственной власти и управления в целом и рассматриваются перспективы его применения в исследовании конкретных аспектов проблемы кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления. В статье использованы данные репрезентативных социологических исследований, проведенных на базе кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2003–2014 годах.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, государственная и муниципальная служба, коррупция, кадровая коррупция в органах государственного и муниципального управления.

и по оценке эффективности предпринимаемых мер.

Данные пролонгированных наблюдений по вопросу оценки распространенности коррупции в России (**таблица**) показывают, что мнения населения и выделенных в соответствующих исследованиях групп экспертов (компетентных представителей органов государственной и муниципальной власти, предпринимательских структур, общественных организаций и средств массовой информации; руководителей государственных и негосударственных предприятий, организаций и учреждений; работников науки, культуры и образования) очень близки и практически не изменились за последние 10 лет. Это говорит о сохранении высокой степени коррупционной опасности, о необходимости выработки новой стратегии по противодействию коррупции и соответствующих более эффективных механизмов противодействия этому явлению. Также можно заметить отличия в структуре мнений государственных служащих от сложившихся в общественном сознании, и это может быть связано не только с корпоративными для государственной службы особенностями восприятия проблемы коррупции, но и с тем, что государственные служащие в большей степени погружены в процессы противодействия коррупции, на себе испытывают их результаты, оценивают ситуацию с коррупцией в органах государственной власти и управления изнутри.

Особенное место с начала административной реформы в российской системе государственного и муниципального управления в вопросах противодействия коррупции стало уделяться проблеме кадровой коррупции. Ее наличие трудно оспорить – об этом говорят и результаты социологических исследований. Например, в исследовании Института социологии Российской академии наук [Бюрократия и власть, 2005. С. 88] было выявлено, что среди обстоятельств, когда респондентам приходилось давать деньги для решения своих проблем, 5,7 % представителей населения и 2,7 % госслужащих указали «при поиске, устройстве на работу». Но это только одно из проявлений кадровой коррупции, есть и другие, более опасные для системы государственного управления и общества, которые необходимо изучать и постоянно анализировать. Например, Д.М. Рогозин обращает внимание на следующее: «неформальный тендер на замещение государственных должностей осуществляется, конечно, исходя не из способностей соискателя, и тем более не из его программы как управленца» [Рогозин, 2012]. Какая при этом может сложиться кадровая среда государственного управления, и какова будет его эффективность – вопрос очень актуальный. Поэтому кадровая коррупция, прежде всего в органах государственной власти и управления, должна стать объектом антикоррупционного мониторинга.

В теоретико-методологическом плане кадровая коррупция в сфере государственного и муниципального управления является одной из разновидностей коррупции, она основана на корыстных интересах взаимодействующих между собой субъектов – одного, обладающего правом назначения на должность, и второго, заинтересованного в получении этой должности. При этом возникает опасность критического падения уровня профессионализма управленческого аппарата и основного персонала органов государственного и муниципального управления, деформации наиболее значимых профессиональных и социальных (психологических, моральных, культурных) характеристик кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, снижения порога сопротивляемости государственных и муниципальных служащих коррупционным рискам. Все это говорит о том, что кадровая коррупция вызывает множество негативных последствий, оказывающих деструктивное влияние на систему государственного и муниципального управления в Российской Федерации.

В 2014 году в рамках научно-исследовательской работы Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации «Социологический мониторинг кадровой коррупции в системе государственного и муниципального управления» социологической лабораторией Института государственной службы и управления проведено исследование по изучению современного состояния кадровых проблем коррупции в органах государственного и муниципального управления. Исследование проводилось методом социологического опроса представителей референтных групп: государственных гражданских служащих; муниципальных служащих; работников государственного и негосударственного-госсектора экономики; широкого круга специалистов из сфе-

Результаты распределения мнений участников исследований 2003–2014 годов по оценке степени распространенности коррупции в органах государственной власти и управления

Степень распространенности	Оценки участников исследований						
	Население - 2003, N=1202	Госслужащие - 2003, N=964	Население - 2009, N=1270	Эксперты – 2009, N= 197	Население – 2013, N=1204	Эксперты – 2013, N=203	Госслужащие – 2014, референтная группа, N=143
1. Чрезвычайно распространена	58,9	49,6	57,2	53,6	58,9	58,1	35,7
2. Отчасти распространена	25,5	29,4	27,3	30,1	27,5	32,0	49,0
3. Практически не распространена	1,5	1,7	2,2	4,1	3,2	2,0	5,6
4. Затрудняюсь ответить	14,1	19,5	13,3	12,2	10,4	7,9	9,7

ры науки, культуры, образования, общественных и других организаций, средств массовой информации, отражающих, в совокупности, мнение гражданского общества. Такой метод дает возможность глубокого сравнительного анализа исследуемых проблем, выделение общего и особенного в распределении мнений представителей референтных групп. В данном материале анализируется мнение представителей референтной группы «государственные служащие» для определения общих параметров проблемы кадровой коррупции в органах государственной власти и управления.

Прежде всего, в исследовании была поставлена задача: определить, какое место занимает кадровая коррупция в общей структуре коррупционной опасности для органов государственного и муниципального управления. Для этого участникам исследования было предложено высказать свое мнение относительно того, какие типы коррупции представляют наибольшую угрозу. По мнению представителей референтной группы «государственные служащие», наибольшая угроза исходит от сращивания бизнеса и власти (что можно, по существу, рассматривать как государственно-экономическую коррупцию, с учетом векторов перераспределения бюджетных средств в пользу определенных субъектов экономической деятельности, вовлечение в процессы теневого или полностью незаконного лоббирования высоких должностных лиц, функционирования незаконной системы «откатов» и так далее) и кадровой коррупции. Общее распределение мнений представителей референтной группы «государственные служащие» по этому вопросу показывает следующее:

- теневая экономика (сращивание бизнеса и власти) – 55,2%;
- кадровая коррупция (назначение на должность за деньги и т.д.) – 47,6% мнений;
- коррупция в среде государственных и муниципальных служащих – 35,7%;
- бытовая коррупция (взятки врачам, учителям, милиции и т.д.) – 30,8%;
- идеологическая коррупция (назначение на должность единомышленников, однопартийцев и т.д.) – 21,0%;
- административная – 20,8%.

В качестве примечания к представленному распределению мнений нужно отметить, что 23,8% участников исследования выбрали вариант «все типы коррупции в равной мере», что говорит о системности данной проблемы.

То, что почти половина из опрошенных государственных служащих выделили наиболее высокую степень общественной опасности кадровой коррупции, симптоматично – многие коррупционные проявления в органах государственной власти и управления прямо либо косвенно связаны с испытываемыми в них кадровыми проблемами, в том числе, с «непрозрачными» назначениями на коррупционно опасные должности. Такие назначения уже можно определить как одну из форм коррупционных нарушений, которые могут привести к достаточно тяжелым последствиям – коррупционному преступлению. В целом же относительно того, какие формы коррупционных нарушений в большей степени можно отнести к понятию кадровая коррупция, мнения участников исследования – государственных служащих распределились следующим образом:

- назначение на должность за плату – 71,3% мнений;
- формирование в государственном, муниципальном органе атмосферы клановой замкнутости, круговой поруки – 46,2%;
- создание «вертикали власти» под интересы конкретного руководителя – 41,3%;
- игнорирование норм и требований законодательства в кадровой и антикоррупционной политике и работе с кадрами – 37,1%;
- назначение на должность на основании личного решения руководителя, без соблюдения конкурсных процедур – 37,1%;
- расширение влияния теневых и криминальных структур на деятельность органов государственного и муниципального управления – 35,0% .

Данное распределение мнений показывает не только то, какие основные формы коррупционных нарушений преобладают сегодня в кадровой практике органов государственной власти и управления, но и то, какого рода коррупционные последствия можно ожидать от них. Например, преобладающая форма коррупционного нарушения «назначение на должность за плату» воспроизводит кадровые и социальные условия для общего функционирования коррупционной среды в государственном органе, является предпосылкой коррупционных преступлений различного рода, от банального мелкодолжностного взяточничества, до реализации крупных преступных схем высокими должностными лицами.

Поэтому представляет большой интерес то, какие источники кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления выделяют участники исследования – государственные служащие. На слабую ориентацию системы материального стимулирования на профилактику коррупционных рисков указали 42,7% представителей данной референтной группы, что дает основание сделать вывод о том, что в реализуемых программах противодействия коррупции экономическим методам не уделяется должного внимания, хотя их эффективность тоже не бесспорна. Существенное значение в качестве источника кадровой коррупции имеет сохранение невысокого престижа государственной и муниципальной службы в обществе, не создающего привлекательных условий для притока квалифицированных кадров на это указали 41,3% государственных служащих. Доминирование в кадровой по-

литике государственных и муниципальных органов корпоративных интересов над государственными и гражданскими в качестве источника кадровой коррупции выделили 30,1% государственных служащих, что говорит прежде всего о том, что государственная кадровая политика в сфере государственного и муниципального управления находится на низком уровне, не оформлена в виде общенациональной доктрины, в полной мере реализуемой в нормативно-правовой форме, по аналогии, например, с Национальным планом противодействия коррупции и принятыми на его основе антикоррупционными законами и документами, и это дает возможность ее «корпоративизации» в отдельных ведомствах [Сулакшин, Максимов, Ахметзянова, 2009]. Также государственными служащими отмечены такие источники кадровой коррупции, как излишняя бюрократизация и формализм в кадровых процессах в органах государственного и муниципального управления – 30,8%; несоблюдение принципа открытости в вопросах кадрового обеспечения в органах государственного и муниципального управления – 25,2% и др. Это все в большей степени организационные источники, негативное действие которых можно, по крайней мере, минимизировать. Но что более интересно, нормативная правовая основа, ее несовершенство отмечены государственными служащими в качестве источника кадровой коррупции в наименьшей степени: несовершенство нормативной правовой основы государственной и муниципальной службы выделили всего 20,3% участников исследования, а отсутствие полного нормативного правового обеспечения правил поведения должностных лиц – 12,6%, это свидетельствует о том, что правовая база противодействия кадровой коррупции пусть и несовершенна, но существует, а эффективные механизмы ее применения слабы, либо отсутствуют.

К чему ведет слабость, или отсутствие эффективных механизмов противодействия кадровой коррупции можно определить на основании анализа мнений участников исследования. В первую очередь, они считают, что наибольшая опасность кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления проявляется в падении уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих – так считает половина (50,3%) участников исследования, в снижении авторитета государственного и муниципального управления у населения (49%). На отток квалифицированных специалистов из государственных и муниципальных органов указали 47,6% участников исследования, а на повышение степени рисков противозаконных действий должностных лиц (взяточничество, коррупция) 44,1%. Такую опасность, как препятствие для свободного конкурентного трудоустройства квалифицированных специалистов в органы государственного и муниципального управления, выделили 32,9% участников исследования, а каждый четвертый из них (25,9%) указал на нарастание отчуждения интересов чиновничества от интересов населения, равно как и на возрастание уровня бюрократизации органов государственного и муниципального управления. Все это достаточно значимые опасности, которые могут существенно повлиять на эффективность всей системы государственного и муниципального управления.

Это определяет необходимость выработки механизмов сдерживания кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления, для чего нужно определить, какие факторы могут положительно влиять на этот процесс. На основании анализа распределения мнений участников исследования – государственных служащих, на соответствующий вопрос был определен своеобразный рейтинг таких факторов (представлен по трехбалльной шкале, отражающей степень влияния факторов):

- личный антикоррупционный пример руководства – 2,38 балла;
- усиление уголовной ответственности за кадровую коррупцию – 2,24 балла;
- усиление административной ответственности за действия, способствующие коррупции – 2,23 балла;
- воля и желание руководства страны – 2,08 балла;
- улучшение системы отбора на государственную и муниципальную службу – 2,08 балла;
- формирование негативного отношения к должностным злоупотреблениям – 2,00 балла;
- повышение уровня социальной ответственности государственных и муниципальных служащих – 1,90 балла;
- преодоление протекционизма при должностном продвижении – 1,90 балла;
- правовая регламентация служебной деятельности – 1,85 балла;
- профессиональная этика государственной и муниципальной службы – 1,67 балла;
- воспитательная работа с государственными и муниципальными служащими – 1,64 балла.

Как видно из рейтингового перечня факторов сдерживания кадровой коррупции, выделенного при анализе мнений государственных служащих, наиболее значимы субъективные основания этого процесса (личный пример, политическая воля, личностные антикоррупционные установки) и эффективная система ответственности за коррупционные действия в кадровой сфере. Факторы, представленные во второй половине рейтингового перечня, только относительно можно считать менее эффективными, чем находящиеся в первой половине – это такие же системные факторы, и они должны быть в полной мере задействованы в процессах противодействия кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления.

Не вызывает сомнения, что эти процессы необходимо активизировать, и для этого надо решать соответствующие, связанные с проблемой противодействия кадровой коррупции, вопросы. Наиболее важным в этом отношении почти две трети (62,9%) участников исследования считают усиление ответственности руководства органов государственного управления за результаты проводимой в них кадровой политики и противодействие коррупции. На повышение уровня открытости кадровой политики и кадровых процессов указали 33,6% государственных служащих, а на необходимость решения задач Национального плана противодействия коррупции 32,9% из них. Для 28,1% участников исследования, активизация процессов сдерживания кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления связана с разработкой и принятием Концепции государственной кадровой политики с учетом новых требований по противодействию коррупции. Около четверти государственных служащих (23,2%) указали на необходимость увеличения представительства гражданских структур в контроле по соблюдению антикоррупционного законодательства и антикоррупционной кадровой политики в органах государственного и муниципального управления, а почти каждый пятый (18,2%) – на расширение функций вневедомственного административного и правового контроля в сфере государственного и муниципального управления, что говорит о потребности в расширении взаимодействия институтов и структур государства и гражданского общества в этом направлении.

Последнее обстоятельство очень важно для формирования системы мер по противодействию кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления, однако уровень взаимодействия институтов и структур государства и гражданского общества в этой области, по оценкам участников исследования, пока еще явно недостаточен – высоким его не определил никто, а большинство склоняется к низким оценкам (**диаграмма**).

Оценка общего уровня взаимодействия органов государственного и муниципального управления и структур гражданского общества в плане противодействия кадровой коррупции



Таким образом, анализ мнений участников исследования – представителей референтной группы «государственные служащие», обращает внимание на системный характер проблемы кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления, а также на то, что ее решение не может лежать в какой-либо одной плоскости, требует тщательного изучения различных, связанных с ней вопросов. Это актуализирует необходимость постоянного отслеживания процессов в кадровой сфере государственного и муниципального управления, выявления их коррупционных составляющих, то есть мониторинга кадровой коррупции в органах государственного и муниципального управления, разработка и апробирование методики которого является основной целью работ, выполняемых социологической лабораторией Института государственной службы и управления в рамках научно-исследовательской работы Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2014 году.

Литература

Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления. – М.: Издательство «ВолтерсКлувер», 2011. 278 с.

Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов. Аналитический доклад Центра комплексных социальных исследований Института социологии РАН. М., 2005. 98 с.

Доклад об эффективности проводимых в Российской Федерации антикоррупционных мероприятий и участии институтов гражданского общества в реализации антикоррупционной политики за 2013 год. М., Общественная палата Российской Федерации, 2013.

Куракин А.В. Государственная служба и коррупция: Монография / ред. Костенников М.В.: Московский университет МВД России; Российская таможенная академия. М., 2009. 320 с.

Магомедов К.О. Коррупция в органах государственной власти и управления: социологический анализ и прогноз // Государственная служба. 2010. № 4. С. 14–17.

Магомедов К.О., Пономаренко Б.Т., Лобанов П.А. Противодействие коррупции в системе государственной службы: Учебное пособие. Курск, Академия госслужбы. 2011. 265 с.

Рогозин Д.М., Жарков В.П. Российская коррупция в рассказах участников // Отечественные записки. 2012. № 2 (47).

Сулакшин С.С., Максимов С.В., Ахметзянова И.Р. и др. Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России. Монография в 2 томах. Т. 2. М.: Научный эксперт, 2009. 304 с.

Шедий М.В. Коррупционные отношения в современном обществе: социологический анализ. Монография. Орел: Издательство ОФРАНХиГС. 2013. 152 с.

PERSONNEL CORRUPTION IN BODIES OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT

Kerem Magomedov, Doctor of Sociology, a professor at the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82 Vernadsky Prospect, Moscow 119571). E-mail: m-kerem@mail.ru

Summary: The article considers the issues of personnel corruption in the state and municipal government in the Russian Federation, defined by its major threats, sources and content, as well as factors of deterrence. The publication is based on data of sociological researches of scientists of RANEPA during the period 2003 - 2014. The author identifies the base of theoretical and applied studies on the issues of corruption in the sphere of state and municipal governance and presents the analysis of views on the issues of surveyed public servants. The article demonstrates the use of the sociologicalmethod in the study on the issues of corruption.

Keywords: state and municipal governance, public and municipal service, corruption, personnel corruption in the institutions of state and municipal governance.

References

AndrianovV.D. Byurokratiya, korruptsiyaiehffektivnost' gosudarstvennogoupravleniya [Bureaucracy, corruption and effectiveness of state administration]. – M.: Izdatel'stvo «VoltersKluver», 2011. 278 p.

Byurokratiya i vlast' v novoj Rossii: pozitsiya naseleniya i otsenki ehks-pertov. Analiticheskij doklad TSentra kompleksnykh sotsial'nykh issledovanij Instituta sotsiologii RAN [Bureaucracy and power in the new Russia: the position of the public and experts' assessments. Analytical report of the Center for Comprehensive Social Research Institute of Sociology]. M., 2005. 98 p.

Doklad ob ehffektivnosti provodimykh v Rossijskoj Federatsii anti-korruptsionnykh meropriyatij i uchastii institutov grazhdanskogo obshhestvav realizatsii antikorruptsionnoj politiki za 2013 god [Report on the effectiveness of ongoing anti-corruption measures in the Russian Federation and the participation of civil society institutions in implementing the anticorruption policy in 2013]. M., Obshhestvennaya palata Rossijskoj Federatsii, 2013.

Kurakin A.V. Gosudarstvennaya sluzhba i korruptsiya: Monografiya / red. Kostennikov M.V.[Public administration and corruption: Monograph / ed. Kostennikov M.V.]: Moskovskij universitet MVD Rossii; Rossijskaya tamozhennaya akademiya. M., 2009. 320 p.

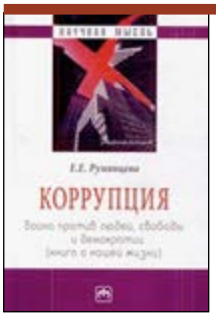
Magomedov K.O. Korruptsiya v organakh gosudarstvennoj vlasti i upravleniya: sotsiologicheskij analiz i prognoz[Corruption in government and governance: a sociological analysis and forecast] // Gosudarstvennaya sluzhba. 2010. № 4. P. 14-17.

Magomedov K.O., Ponomarenko B.T., Lobanov P.A. Protivodejstvie korruptsii v sisteme gosudarstvennoj sluzhby: Uchebnoe posobie[Anti-corruption in the public service: Tutorial]. Kursk, Akademiya gossluzhby. 2011. 265 p.

Rogozin D.M., ZHarkov V.P. Rossijskaya korruptsiya v rasskazakh uchastnikov[Russian corruption in the accounts participants] // Otechestvennye zapiski. 2012. № 2(47).

Sulakshin S.S., Maksimov S.V., Akhmetzyanova I.R. i dr. Gosudarstvennaya politika protivodejstviya korruptsii i tenevoj ehkonomike v Rossii[State policy against corruption and the shadow economy in Russia]. Monografiya v 2-kh tomakh. T. 2. M.: Nauchnyj ehkspert, 2009. 304 p.

Shedij M.V. Korruptsionnye otnosheniya v sovremennom obshhestve: so-tsiologicheskij analiz [Corrupt relations in modern society: a sociological analysis]. Monografiya. Orel: Izdatel'stvo OFRANKHiGS. 2013. 152 p.



Румянцева Е.Е. Коррупция: война против людей, свободы и демократии (книга о нашей жизни)

/Серия «Научная мысль». М.: ИНФРА-М, 2014. 104 с.

В данной работе на конкретных жизненных ситуациях и опыте правозащитной деятельности известного российского ученого Е.Е. Румянцевой анализируются проявления коррупции в России, глубинные причины ее развития, связанные с духовно-нравственным мировоззрением людей, имеющих власть и подчиняющихся ей. Книга написана при информационной поддержке автора компаниями «КонсультантПлюс» и «Интегрум» и адресована всем, кто интересуется вопросами защиты своих гражданских прав в условиях коррупции и осознанного формирования своей мировоззренческой позиции.



Скобликов П.А. Коррупция в современной России.

Словарь неформальных терминов и понятий.- М.: Норма, 2014. 112 с.

Автор выявил, систематизировал и представил в книге неформальные термины, выражения коррупционной и околокоррупционной среды. Раскрывая соответствующие понятия, он показал причины, условия возникновения и воспроизводства коррупционных отношений; приемы и способы, используемые для втягивания в коррупцию и получения противоправного дохода, а также для сокрытия этой деятельности от правоохранительных органов; связь коррупции с другими преступными проявлениями; неформальные нормы поведения коррупционеров между собой и с окружающими; применяемые коррупционные схемы и т.д. Для сотрудников правоохранительных, контролирующих и судебных органов, работников служб безопасности и юристов предприятий и организаций, частнопрактикующих юристов и адвокатов, преподавателей, аспирантов и студентов, криминологов, политологов и социологов, журналистов и переводчиков, а также для всех, кто стал или может стать жертвой коррупции.