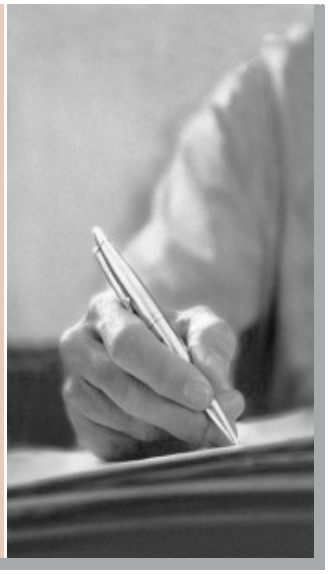
С 2002 г. журнал «Государственная служба» входит в перечень периодических научных и научно-технических изданий, в которых ВАК рекомендует публиковать основные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Материалы диссертационных исследований рецензируются экспертами РАГС.

Рекомендации авторам размещены на сайте РАГС: www.rags.ru

Просим направлять материалы по электронному адресу: mgs@ur.rags.ru

Завершился конкурс аспирантских работ.
Статьи публиковались под знаком К
Имена победителей будут опубликованы в № 1 за 2011 г.



КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КРИМИНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Яков МАДАТОВ
кандидат юридических наук, доцент кафедры налогообложения и инфраструктуры бизнеса Кубанского государственного технологического университета

Доля теневой экономики в ВВП России составляет, по разным оценкам, от 25 до 50%, а критический предел, при котором она не несет опасности для национальной экономики, большинство специалистов признают в пределах 5–10% от ВВП [1, с.23].

Один из способов решения этой проблемы, обозначенных в Федеральной целевой программе по усилению борьбы с преступностью, заключается «в создании условий, обеспечивающих подавление всеми имеющимися в распоряжении государства средствами экономической преступности и коррупции, рассматриваемой как явление, создающее материальную и социальную основы организованных преступных формирований и преступности в целом», фундаментом для которых становится «сохранение и закрепление профессионального ядра правоохранительных органов» [2, п. 3.1]. Именно эффективность управленческого труда, его соответствие предъявляемым профессиональным, нравственным и моральным ценностям в большой степени определяют влияние органов государственной власти на криминальные процессы, происходящие в экономике нашего государства. В свою очередь повышение эффективности труда управленцев невозможно без совершенствования кадрового потенциала сотрудников, непосредственно противодействующих криминальным проявлениям, влияющим на общий уровень криминализации экономики страны.

Определенные успехи в формировании кадрового потенциала органов государственной власти достигнуты в зарубежных странах. Так, в министерствах и ведомствах США комплектование происходит на основе конкурса. Процедура конкурсного отбора направлена на постепенное выявление и устранение из списка претендентов наименее подходящих кандидатов и создание условий для назначения на конкретную должность лучшего из них [3, 4].

В основе подготовки госслужащих Японии лежит совокупность пяти систем: пожизненного найма, кадровой ротации, подготовки на рабочем месте, репутации и оплаты труда. Взаимосвязь этих систем создает мотивацию к высокоэффективному труду, максимальной реализации профессиональных и деловых качеств [5].

Во многих странах деловые качества являются главным критерием для должностного роста на государственной гражданской службе. В частности, в Австралии – это производительность труда с учетом способностей, квалификации, опыта, служебной характеристики об уровне исполнения обязанностей (на основе соответствующих критериев), личных качеств, потенциал для дальнейшего роста на данной должности и т. д.; в Канаде – квалификация служащего, при этом стаж работы учитывается как дополнительный фактор; в Италии – результаты квалификационной системы оценки деловых качеств персонала; в Новой Зеландии – стаж работы, компетентность, личные качества, характер, особенности, имеющие значение для данного поста, образовательная и прочая подготовленность [3, 4].

В Российской империи применялись различные основания комплектования кадров органов государственной власти. Так, право рождения, клановость, лояльность, национальный признак, знакомство, денежное вознаграждение, будучи определяющими при принятии решения о назначении на должность, заставляли недавно принятого сотрудника ставить частные интересы (лиц, его назначивших, либо свои с целью компенсации понесенных расходов и получения дополнительных доходов) выше интересов общества и государства, что не могло не отразиться и на уровне криминализации экономики страны.

Практически все перечисленные факторы не утратили своего значения и по сей день, что во многом и объясняет проблемы комплектования органов государственной власти, приводящие к малоэффективной борьбе с криминальными проявлениями.

В настоящее время в Российской Федерации выработан определенный подход к комплектованию кадрами органов государственной власти и местного самоуправления, основа которого закреплена в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» [6]. Данный акт предусматривает равный доступ граждан к государственной службе при соблюдении определенных законодательных требований: знание государственного языка Российской Федерации, достижение

возраста, установленного федеральным законом о виде государственной службы, и др. Кроме того, федеральным законом о виде государственной службы или законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту. Закон РФ «О милиции» устанавливает возрастной (с 18 до 35 лет), образовательный (уровень образования не ниже среднего), личностный (личные и деловые качества, физическая подготовка и состояние здоровья) цензы и ограничения (судимость и запрет на занятие должности сотрудника милиции) для кандидатов 7. Аналогичные требования предусмотрены и в проекте Федерального закона РФ «О полиции» 8.

Порядок приема на службу могут конкретизировать и ведомственные нормативные документы. Примером служит приказ МВД РФ от 14.12.1999 г. № 1038 9. Подобный подход применяется при назначении на должности во многих органах государственной власти Российской Федерации. Корни указанного явления находятся в доказавшем в свое время историческую целесообразность, успешно применяемом с конца 20-х гг. XX века принципе единоначалия, предполагающем возможность полноценного решения поставленных задач только при условии наличия у руководителя соответствующей подобранной им команды, в полной мере отвечающей предъявляемым требованиям. Значение данного принципа в последнее время постепенно утрачивается в связи с расхождением общественных и корпоративных интересов и обостряющимся конфликтом между ними.

Анализ законодательства и практики позволяет сделать следующий вывод: как правило, основным побудительным мотивом вынесения решения о приеме на работу того или иного кандидата является желание его непосредственного руководителя, согласующееся с интересом начальника, уполномоченного на принятие соответствующего нормативного документа о назначении на должность. В такой ситуации, конечно, учитывается соответствие кандидата формальным признакам, в основном наличие необходимого уровня образования, хотя для отдельного вида категорий государственных служащих может проверяться также возраст, состояние здоровья и др. Однако окончательное решение о выборе кандидата для назначения на должность принимает его будущий руководитель. Он может руководствоваться различными мотивами, в частности пресловутым «телефонным правом», обеспечением личного влияния, удовлетворением собственных потребностей (материальных, социальных, физиологических), выполнением ранее взятых на себя обязательств, необходимостью привлечения профессионалов и другими, большинство которых не имеют непосредственной связи с государственными или общественными интересами.

Подобный подход приводит к негативным последствиям. Часть сотрудников попадает в полную зависимость от руководства и вынуждена, не считаясь со своими временными, а в некоторых случаях и с материальными затратами, а также моральными и этическими нормами, беспрекословно выполнять все, даже не всегда законные указания начальства. С другой стороны, появляется так называемая каста «неприкасаемых», которая может себе позволить полностью или частично игнорировать должностные обязанности, распорядок трудового дня, выполнение указаний руководства. При этом их непосредственная работа распределяется между другими сотрудниками подразделения. В результате эффективность деятельности большинства органов государственной власти, призванных противодействовать криминальным проявлениям в сфере экономики, низка, степень коррумпированности государственных служащих – высока, уровень криминализации экономики – значителен.

Для совершенствования подходов к формированию кадрового потенциала органов государственной власти, призванных противодействовать криминальным проявлениям в экономике страны, предлагаем несколько последовательных шагов:

1. Модернизировать систему подбора кандидатов для приема на работу и назначения на вышестоящую должность, для чего:

– разработать подробный регламент назначения на каждый вид должностей в соответствующих органах государственной власти, предусматривающий: минимальный уровень образования; минимальный опыт работы с четким указанием перечня должностей, на которых должен проработать кандидат в течение строго установленного срока; иные критерии, исходя из специфики должности;

– определить исчерпывающий перечень компетенций (теоретических знаний и практических умений), которыми должен обладать кандидат. С этой целью должны быть разработаны единые для всей страны тестовые задания для проверки кандидата на электронных системах. Перечень вопросов должен быть опубликован на сайте соответствующего министерства или ведомства;

– в каждом структурном подразделении органа государственной власти РФ создать компьютерный класс, который оборудуется необходимыми системами контроля (видеонаблюдение, аудиозапись, постановка радиопомех и др.), скоростным доступом в Интернет, специализированным программным обеспечением, целью которого является тестирование всех сотрудников соответствующего министерства, дислоцированных на территории региона. При этом все вводимые данные должны направляться непосредственно в министерство, где и будут обрабатываться;

– сотрудники, которые в соответствии с регламентом имеют право на занятие конкретной вышестоящей должности, при желании подают заявку и проходят компьютерное тестирование. По результатам программа выдает заключение о соответствии уровня знаний и умений кандидата необходимым требованиям;

– при положительном прохождении тестирования сотрудник заполняет анкету, в которой указывает свои пожелания относительно предполагаемой должности (например, регион, район и т. п.), которая размещается в единой базе данных;

– в случае появления какой-либо вакансии сотрудники кадрового аппарата делают запрос в единую базу данных, которая формирует представление кандидатов по дате введения касающейся их информации. Претенденту предлагается занять соответствующую должность. При согласии он назначается на должность вне зависимости от мнения нового руководства. В случае письменного отказа сотрудника из базы берется следующий кандидат до тех пор, пока вакантное место не будет занято.

2. Дискуссионно рассмотреть вопрос о возможности четкого регламентирования прав непосредственного и (или) вышестоящего руководителя по принятию окончательных решений об отказе кандидату в назначении на должности подчиненных сотрудников. Так, по нашему мнению, возможно:

– предоставить право непосредственному и (или) вышестоящему руководителю осуществлять в течение определенного времени сбор и представление письменных доказательств, подтверждающих наличие сведений о кандидате, препятствующих его назначению на рекомендуемую должность;

– назначать сотрудника исключительно с испытательным сроком, в течение которого непосредственному руководителю предоставляется право при наличии причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, ходатайствовать перед вышестоящим руководителем о прекращении с ним трудовых отношений.

3. Организовать объективную, сопоставимую оценку деятельности каждого сотрудника органов государственной власти в зависимости от его должностных обязанностей. С этой целью предлагается:

– разработать единые критерии оценки деятельности сотрудников и руководителей, основанные на статистических данных, исключающих субъективные показатели;

– обеспечить сбор и обобщение данных с использованием единого для всего органа

государственной власти в масштабах страны программного обеспечения;

– организовать разработку и внедрение в практическую деятельность программного обеспечения, позволяющего проанализировать деятельность каждого сотрудника и руководителя, сравнить показатели их работы между собой с учетом региональных (районных) особенностей; определить лучших, которых представить к поощрению; определить худших, которым рекомендовать оказать практическую помощь, а при длительном неисправлении ситуации – освободить от занимаемой должности.

4. Обеспечить строгое, неукоснительное соблюдение прав и законных интересов сотрудников органов государственной власти, создавая условия для главенства государственных интересов над ведомственными. С этой целью:

– оборудовать помещения органов государственной власти системами контроля доступа, в которых предусмотреть функцию учета рабочего времени с передачей данных в единую компьютерную базу;

– законодательно предусмотреть реальную государственную защиту прав сотрудников, сообщивших о нарушениях своими руководителями законодательных и ведомственных нормативных документов. Предусмотреть такие меры защиты, как невозможность увольнения сотрудника в течение определенного времени, засекречивание информации о лице, сообщившем о нарушении и др.

Результатом применения приведенных в настоящем исследовании мер станет:

а) возможность объективной оценки каждого руководителя и сотрудника органов государственной власти, позволяющей исключить факты некомпетентности, протекционизма, своячества и других неправомерных форм при приеме, продвижении и в процессе службы сотрудников органов государственной власти, создать профессиональное ядро личного состава, обеспечивающее повышение эффективности противодействия криминальным проявлениям в экономике страны;

б) рост эффективности служебной деятельности, связанный с увеличением при неизменной численности личного состава количества выявляемых преступлений, административных и налоговых правонарушений, увеличение доходной части бюджета по таким направлениям, как собираемость налогов и других обязательных платежей, наложение штрафов и пеней, основанные на повышении производительности труда сотрудников органов государственной власти, связанном с формированием здоровой конкуренции между ними, а также подразделениями (руководителями), основанной на единообразном подходе к оценке их деятельности;

в) социальная защищенность сотрудников органов государственной власти как от противоправных, в том числе коррупционных, так и предвзятых действий непосредственных и вышестоящих руководителей и, как следствие, рост правосознания, включающий изменение мировоззренческих позиций в сторону превалирования общественных интересов над корпоративными и частными, недопущения совершения противоправных действий, связанных с нарушениями уголовного, административного, гражданского законодательства, а также ведомственных нормативных документов как ими самими, так и другими сотрудниками, в том числе их руководителями;

г) снижение уровня коррупции в органах государственной власти как при выполнении своих должностных обязанностей за счет роста правосознания, так и приеме на работу либо назначении на другую должность в результате принципиального изменения подходов к формированию кадрового состава, исключающего необъективный подход при принятии соответствующего решения.

Литература

1. *Анищенко Е.В.* Противодействие теневым процессам в сфере денежного обращения // Налоги. Специальный выпуск. 2008. Январь.
2. О Федеральной целевой программе по усилению борьбы с преступностью на 1999-2000 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.1999 г. № 270 // Собр. законодательства Российской Федерации. 1999. 22.03. № 12. Ст. 1484.
3. *Соломатин Е.Ю.* Международный опыт правового регулирования государственной гражданской службы: актуальные вопросы для российских реформ // Международное публичное и частное право. 2006. № 5.
4. *Синягин Ю., Николаева М.* Законодательное и профессионально-содержательное в психологической диагностике // Государственная служба. 2010. № 4. № 5.
5. *Хлынов В.Н.* Японские «секреты» управления персоналом. М.: Восточная литература, 1995.
6. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
7. О милиции: закон РФ от 18.04.1991 г. № 1026-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 16. Ст. 503.
8. О полиции: Проект федерального закона РФ (внесен в Государственную Думу 27.10.2010 г.). URL: http://zakonoproekt2010.ru/static/law-diff.pdf
9. Об утверждении инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 14.12.1999 г. № 1038 (ред. от 09.12.2008 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 17.

конкурс аспирантских работ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Юлия КЛИМАШОВА

аспирантка кафедры финансов и кредита Российского государственного социального университета

Проблема содержания престарелых граждан, утративших трудоспособность, существовала во все времена. На протяжении многих веков пожилые люди работали до тех пор, пока могли обеспечить себе независимое существование, а затем, с потерей трудоспособности, переходили на посильное содержание своей семьи или сельской общины.

Во Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, провозглашено право каждого человека на материальное обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независимым от него обстоятельствам [1, с.9]. Таким образом, граждане кроме личных и политических прав имеют определенные социальные права, основанные на общепризнанных принципах и гарантиях. От их реализации зависят уровень и качество жизни пенсионеров, следовательно, и социальная справедливость. Социальные права устанавливаются