

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт психологии
Кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления

**ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

Направление «38.03.04 –Государственное и муниципальное управление»

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав.кафедрой:
« ___ » _____ 2018 г.

Исполнитель:
Тишкова Анастасия Григорьевна,
обучающийся 405 группы

Руководитель:
Л.А. Максимова - канд.пед.наук,
доцент, зав кафедрой социальной
психологии, конфликтологии и
управления

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ АНТИКООРУПЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ.....	6
1.1. Понятие, сущность и структура профессиональной компетентности.....	6
1.2. Антикоррупционная компетентность муниципальных служащих как составляющая профессиональной компетентности.....	11
1.3. Инструменты, методы и пути формирования антикоррупционной компетентности.....	14
ГЛАВА 2.МОДЕЛЬ АНТИКООРУПЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	20
2.1. Организация исследования.....	20
2.2. Экспертный опрос муниципальных служащих Администрации города Первоуральск.....	28
2.3. Разработка модели формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.....	35
2.4. Разработка рекомендаций, направленных на формирование антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	47
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	49
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	56

ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации на протяжении ряда лет проводятся масштабные мероприятия по реформированию государственной гражданской и муниципальной службы, в том числе по разработке и внедрению программ антикоррупционной направленности. Форматом развития административно-правовых, социальных, экономических средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы являются Конституция Российской Федерации, Указ Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции». Национальный план противодействия коррупции на 2016-2017 годы, Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции», федеральные законы от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», от 02 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другие регламентирующие документы.

Данная работа посвящена одной из актуальных проблем управления кадрами органов государственной и муниципальной власти - формированию и развитию у государственных и муниципальных служащих антикоррупционной компетентности как одной из важнейших профессиональных компетентностей.

Проблема формирования антикоррупционной компетентности государственных и муниципальных служащих лежит в сфере научных и

практических интересов политиков, экономистов, юристов. Проблема коррупции как в нашей стране, так и во всем мире давно приобрела статус актуальной научной проблемы. На сегодняшний день существует опыт применения разнообразных мер, направленных на предотвращение коррупции. И эти меры вполне успешны, о чем свидетельствует статистика. Известны исторические примеры, когда действия, направленные на снижение коррупции, привели к значительным успехам. Как показывает практика, полностью искоренить коррупцию не удаётся ни одному государству, но снизить её порог представляется реальным. Коррупция на муниципальном уровне имеет место, потому что существует возможность служащего распоряжаться ресурсами и принимать решения исходя из личных корыстных побуждений, ущемляя интересы государства и общества.

Целью настоящей работы является разработка модели антикоррупционной компетентности муниципальных служащих в условиях повышения квалификации.

Объектом исследования является – Антикоррупционная компетентность как структурная составляющая профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Предмет – Модель антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

Задачи исследования:

1. Определить сущность, структуру и содержание профессиональной компетенции.
2. Изучить существующие теоретические подходы к исследованию проблемы профессиональной компетенции.
3. Обобщить существующие теоретические и методологические подходы к исследованию проблемы формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

4. Определить сущностные характеристики, содержание, структуру, пути формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

5. Разработать модель формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

6. Разработать рекомендации по формированию антикоррупционной компетентности муниципальных служащих в рамках повышения квалификации.

Практическое значение работы. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Теоретической базой исследования являются работы таких ученых, как А.В. Хуторской, А.А. Деркач, Дж. Равен, И. А. Зимняя, Д.А. Рыбалкин, О.В. Ванновская, В.А. Печёнкин и другие.

Нормативно-правовую базу исследования составляют: Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 N 131-ФЗ, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ, Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 N 273-ФЗ, а также подзаконные нормативные акты.

В процессе работы были применены общенаучные методы: метод сравнительно-сопоставительного анализа, синтез, метод классификации, моделирование. В ходе исследования были использованы также эмпирические методы: наблюдение, анкетирование, контент-анализ результатов опроса.

Структура и объем работы. Настоящая работа состоит из введения, двух глав, 7 параграфов, заключения, списка использованных источников и двух приложений. Объем работы составляет 56 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Понятие, сущность и структура профессиональной компетентности

Вопрос формирования эффективной системы государственного и муниципального управления в Российской Федерации широко обсуждается СМИ, политиками, учеными и простыми гражданами. За последние десятилетия российский опыт наглядно показывает зависимость воплощения целей и задач государственной политики от уровня компетентности и профессионализма государственных и муниципальных служащих.

При профессиональной подготовке будущего специалиста необходимо иметь четкое представление о том, какими факторами определяется его профессиональная компетентность, из каких структурных компонентов она складывается и в чем сущность самих понятий «компетентность», «компетенция», «профессиональная компетентность».

В современном экономическом словаре понятие компетентность трактуется как «область полномочий управляющего органа, должностного лица, круг вопросов, по которым они обладают правом принятия решений. Зона полномочий тех или иных органов и лиц устанавливается законами, другими нормативными актами, положениями, инструкциями, уставами», а так же «знания, опыт в той или иной области» [30]. Термин компетенция по словарю иностранных слов трактуется как «осведомленность в какой-либо области, круг обязанностей какого-либо лица» [37].

Слово компетентность в переводе с латинского языка толкуется как круг вопросов, в которых человек имеет знания и опыт. По А.В. Хуторскому, человек, компетентный в определенной области, обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней, а И.А.

Зимняя под компетентностью понимает основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека [23].

В латинском языке понятию «компетентность» существует родственное понятие «компетенция». В современной науке ученые на данный момент не пришли к единству в понимании этих терминов. А.В. Хуторской, теоретик компетентностного подхода, определяет понятие «компетенция» как «готовность человека к мобилизации знаний, умений и внешних ресурсов для эффективной деятельности в конкретной жизненной ситуации». Понятие «компетентность» он трактует как «совокупность личностных качеств ученика (ценностных ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), это способность к деятельности в определенной личностно-значимой сфере» [39].

Компетентность – это качественное использование компетенций, а компетенции – это знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, такие определения дает Н.И. Алмазова [7].

В 20 веке термин «компетенция» значительно популяризировался в области правовых отношений, так как имел смысл комплекса полномочий, которыми владел какой-либо орган государственного управления, либо должностное лицо, представляющее орган. Вследствие чего, в современной юридической энциклопедии толкование термина «компетенция» представлено как совокупность прав и обязанностей, определенных нормативно-правовыми актами организаций, государственных органов, должностных лиц, а также руководителей в коммерческих организациях [34].

В психологической литературе как правило термин компетентность связывают со значительной степенью формирования у человека того или иного навыка, а так же с высокой производительностью, быстрым и точным исполнением какой-либо деятельности.

К.В.Шапошников определяет «профессиональную компетентность» как готовность и способность специалиста принимать эффективные решения при осуществлении профессиональной деятельности [33].

В начале 20 века была создана такая наука, о вершинных достижениях человека как акмеология, она исследует профессиональную компетентность с точки зрения системного подхода.

Один их представителей молодой науки акмеологии, А.А Деркач дает определение профессиональной компетентности и считает, что это сфера профессионального ведения, система знаний, которая непрерывно расширяется и увеличивается, при этом позволяющая осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью» [17,253].

«Способность эффективно решать задачи по личной социализации, а так же по обеспечению условий интеграции личности в общество, посредством формирования ценностей, ориентированности как в природе, обществе, так и себе, развитие собственных умений», такое определение профессиональной компетентности дают Л.Н. Захарова, В. В. Соколова, В.М. Соколов [18].

Профессор Дж. Равен в своих трудах формулирует развернутое представление о сущности профессиональной компетентности, и дает ее классификацию. Он трактует компетентность с точки зрения успеха в личностно значимой области деятельности, делая акцент на значимости деятельности для субъекта [30,281].

Э. Шорт считает, что профессиональный работник, это человек, который обладает научными знаниями, соответствующими умениями, а так же навыками, для исполнения своей профессиональной роли, когнитивной и аффективной деятельности, межличностного взаимодействия [14].

Итак, профессиональная компетентность – это «формирование на базе общего образования таких профессионально значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности, соответствующих

общественно необходимому разделению труда и рыночным механизмам стимулирования».

Профессор Э.Ф. Зеер выделяет пять основных компонентов профессиональной компетентности, таких как социально-правовая компетентность, персональная компетентность, специальная компетентность, аутокомпетентность, экстремальная компетентность, характеристику которых можно наблюдать в таблице №1 [22].

Таблица 1

Компоненты профессиональной компетенции

Компонент профессиональной компетенции	Характеристика
Социально-правовая компетентность	Это знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения
Персональная компетентность	Это способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде
Специальная компетентность	Подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности
Аутокомпетентность	Адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций
Экстремальная компетентность	Способность действовать во внезапно

	усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов
--	---

Рассматривая профессиональные компетенции, выделяют базовые и ключевые (рис.1).

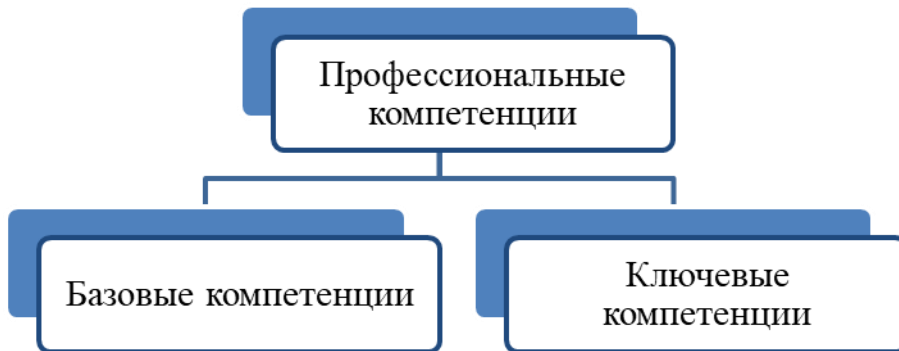


Рис.1. Виды профессиональных компетенций

Базовые – компетенции, формируемые на основе умений, знаний, способностей, проявляющиеся в определенных видах деятельности;

Ключевые – сложные для учета и измерений, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях человека с миром, отражающие духовный личностный мир [17].

В некоторых исследованиях есть и другие классификации:

- стандартные компетенции – те, без которых нормальное функционирование личности или организации невозможно;
- ключевые компетенции – обеспечивающие их конкурентоспособность на социально-экономическом рынке, отличающие организацию или личность от аналогичных представителей;
- ведущие компетенции – проявляющиеся в инновационности, динамичности, креативности и кооперативности [4].

Обобщив многообразие толкований понятия «профессиональная компетентность», мы можем рассматривать данный термин как пригодность, меру соответствия должности, и показатель профессионализма.

С нашей точки зрения профессиональная компетентность представляет собой определенный комплекс знаний и умений, способностей, грамотно применяемых человеком в своей профессиональной деятельности.

По нашему мнению, компетентность определенно крепко связана с понятиями «умения», «знания», «навыки», но при этом она является более широким понятием, это не только наличие у индивида информации, но и способность ее применения на практике, для решения определенных профессиональных задач, способность четко совершать свою деятельность, даже при возникновении специфических ситуаций.

Процесс формирования компетентности человека многогранный и сложный, связанный с освоением различных по проявлению и характеру компетенции. Основу профессиональной компетентности специалиста закладывают общие и общепрофессиональные компетенции, которые отвечают за профессионализм специалиста, то есть за то, насколько эффективно он владеет знаниями и умеет применять их на практике в своей профессии.

1.2. Антикоррупционная компетентность муниципальных служащих как составляющая профессиональной компетентности

Антикоррупционная компетентность является сквозной специальной компетентностью в системе профессиональных компетентностей государственных и муниципальных служащих. Определяемая специальными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для принятия и реализации корректного правового решения в условиях коррупционных рисков,

антикоррупционная компетентность формируется с целью противостояния коррупционному давлению [35].

Антикоррупционная компетентность выступает как сложное системное личностно-профессиональное новообразование, является интегративным, формируемым качеством.

Одной из важнейших смысловых доминант понятийного поля антикоррупционности является антикоррупционное мировоззрение. В определении данного понятия, как правило, исследователи единодушны, понимая под ним часть общей мировоззренческой картины личности, систему антикоррупционных идей, взглядов, принципов, убеждений, в которых отражается негативное отношение личности к коррупции [8]. Формирование антикоррупционного мировоззрения - это формирование нравственной зрелости и гражданской ответственности, выступающих как своеобразный психологический ограничитель коррупционных преступлений.

Антикоррупционная компетентность включает антикоррупционную направленность личности, предполагающую сознательную безальтернативность выбора правомерного поведения в ситуации конфликта интересов. Антикоррупционная компетентность выражается в готовности сознательно отказываться от использования коррупционного поведения в ситуациях конфликта интересов в профессиональной деятельности и в быту. Антикоррупционная компетентность определяет способность сопротивляться условиям социальной среды, предоставляющей возможности получения благ с помощью коррупции [20].

По мнению О.В. Ванновской, коррупционное поведение является проявлением отсутствия у личности коррупционной устойчивости - системного и интегративного психологического свойства личности, которое реализуется в конкретных поступках в ситуации этического выбора между криминальным и законопослушным поведением в пользу последнего [12].

Д.А. Рыбалкин понимает под антикоррупционной позицией личности интеграцию доминирующих избирательных опосредованных отношений

человека, возникающих в ходе антикоррупционной деятельности, в виде психологической связи с различными сторонами коррупции, выражающейся в его действиях, реакциях и переживаниях [31]. По мнению автора, антикоррупционная позиция личности охватывает все виды антикоррупционных отношений и является структурным элементом целостной личности, наряду с гражданской, мировоззренческой и др.

В содержание антикоррупционной компетентности мы включаем, прежде всего, знания о коррупции, а именно ее видах, формах проявления, последствиях коррупционного взаимодействия и правосознания, к умениям – распознавание (узнавание, дефиницирование) коррупционного взаимодействия (различение его в ряду иных).

К основным структурным элементам антикоррупционной компетентности относятся: мотивационный (ценностно-смысловой), эмоциональный (в т. ч. эмоционально-волевой), когнитивный компонент, а также компонент внешних проявлений (поведенческий) [28].

Основные мотивы коррупционного взаимодействия можно классифицировать по отношению к субъекту на внутренние и внешние. Основные внутренние коррупциогенные мотивы – корысть (жажда материальных благ), карьерные мотивы, чувство безнаказанности. К внешним мотивам коррупции относятся толерантность к коррупции (социальное одобрение), избегание проблем (ускорение процесса) и др. [20].

Антикоррупционная компетентность складывается, в свою очередь, из личных ресурсов, которые государственный (муниципальный) служащий использует в профессиональной деятельности, а именно административных, профессиональных, психологических.

Содержание административных ресурсов составляет право управлять, объём которых соответствует должности служащего.

Профессиональные ресурсы содержат три составляющие: управленческую, включающую знания и практические навыки, непосредственно применяемые при управлении людьми; технологическую, в

которую входят знания из области технологии государственного (муниципального) управления и специальную компоненту – обширный багаж опыта и знаний, состоящий из делопроизводства, документооборота, проведения совещаний, организации переговоров, знания иностранных языков и многого другого.

Психологические ресурсы образуются как совокупность личностных характеристик работника, особенно значимых для исполнения им обязанностей служащего. Эти характеристики проявляются не только в стиле поведения, но и в стиле мышления, в индивидуальных особенностях принятия и реализации решений. Сознательная работа человека над собой с целью выработки необходимых качеств и характеристик позволяет развить некоторые управленческие качества личности, уже заданные от природы, или, наоборот, уменьшить негативное проявление других качеств [16].

На наш взгляд, несмотря на широкий спектр исследований в области профессиональной деятельности государственных служащих, проблема формирования антикоррупционной компетентности в системе государственной гражданской и муниципальной службы разработана недостаточно.

1.3. Инструменты, методы и пути формирования антикоррупционной компетентности

В Российской Федерации на протяжении ряда лет проводятся масштабные мероприятия по реформированию государственной гражданской и муниципальной службы, в том числе по разработке и внедрению программ антикоррупционной направленности.

В целях организации исполнения Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в Российской Федерации разработан и реализуется Национальный план противодействия

коррупции на 2016—2017 гг., утвержденный Указом президента от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы» [3].

Так, в качестве одного из направлений противодействия коррупции в первой редакции Национального плана противодействия коррупции, утвержденном Указом Президента РФ от 31 июля 2008 г. № Пр-1568, названо усиление антикоррупционной составляющей при преподавании учебных дисциплин, предусматривающих изучение правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего и послевузовского профессионального образования [2].

Традиционным способом формирования и развития у граждан требуемых личностно-профессиональных качеств является воспитание и обучение, в том числе в рамках профессиональной подготовки [11].

На наш взгляд, важным является то, что антикоррупционное поведение рассматривается в контексте профессиональной компетенции, которая должна быть сформирована у будущих выпускников по направлениям подготовки бакалавриата и проявляться в умении выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению [15].

Специального курса по формированию антикоррупционной компетентности государственных служащих, программа обучения в ВУЗах не предусматривает. Тем не менее, такая необходимость есть. Известно, что формирование антикоррупционной компетентности государственных и муниципальных служащих, является сферой научных изысканий – экономических, юридических, социологических, психологических и других наук. В мировой практике методы борьбы с коррупцией существуют и демонстрируют реальные успехи по ее предотвращению. Однако полностью искоренить коррупцию не удастся ни одному государству, но как показывает обзор в разных странах, при построении государственной

антикоррупционной модели приоритеты, в основном, выстраиваются исходя из уровня экономического развития и социального положения граждан.

В Федеральном законе от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» одной из основных обязанностей муниципальных служащих указана обязанность поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей [5].

Разберемся в чем отличие программ повышения квалификации от программ профессиональной переподготовки муниципальных служащих.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации [4].

Повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется:

- для достижения и поддержания ими уровня квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных обязанностей;
- при должностных перемещениях без изменения профиля основной деятельности;
- для лиц, впервые принятых на муниципальную службу;
- при включении в резерв кадров на замещение руководящих должностей муниципальной службы;
- по решению аттестационной комиссии.

Повышение квалификации осуществляется по программам трех основных уровней:

- 1) проблемные (1—2-дневные) семинары с отрывом от муниципальной службы;

2) краткосрочные (72—100 учебных часов) программы с отрывом или частичным отрывом от муниципальной службы;

3) среднесрочные (100—500 учебных часов) программы как основная форма повышения квалификации — с углубленным изучением отдельных проблем и с частичным отрывом от муниципальной службы [18].

Повышение квалификации муниципальных служащих производится в соответствии с имеющимися потребностями, но, как правило, не реже одного раза в 5 лет.

Повышение квалификации муниципальных служащих, как правило, осуществляются за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации или муниципального образования.

Переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляют образовательные учреждения, имеющие лицензию на дополнительное профессиональное образование. К таким учреждениям относятся:

а) академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования). Академии - ведущие научные и учебно-методические центры дополнительного профессионального образования преимущественно в одной области знаний, осуществляющие обучение кадров высшей квалификации, проводящие фундаментальные и прикладные научные исследования и оказывающие необходимую консультационную, научно-методическую и информационно-аналитическую помощь другим образовательным учреждениям повышения квалификации;

б) институты повышения квалификации (усовершенствования) - отраслевые, межотраслевые, региональные. Институты повышения квалификации - образовательные учреждения повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов отрасли (ряда отраслей) или региона, деятельность которых направлена на удовлетворение потребностей учреждений, организаций, органов государственной власти и

органов местного самоуправления в повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов, а также осуществляющие проведение научных исследований, оказание консультационной и методической помощи;

в) курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости.

Государственные образовательные учреждения повышения квалификации, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно закончившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

– удостоверение о повышении квалификации — для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;

– свидетельство о повышении квалификации — для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

– диплом о профессиональной переподготовке — для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 500 часов;

– диплом о присвоении квалификации — для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 1000 часов.

Можно сказать, что нами определены сущностные характеристики, содержание, структура и пути формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

Таким образом, мы изучили теоретические основы профессиональной компетенции, а так же антикоррупционной компетенции как её структурной составляющей, обобщили существующие теоретические и методологические подходы к исследованию проблемы формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих. Важно отметить, что, несмотря на широкий спектр исследований в области профессиональной деятельности

государственных служащих, проблема формирования антикоррупционной компетентности в системе государственной гражданской и муниципальной службы разработана недостаточно.

ГЛАВА 2. МОДЕЛЬ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

2.1. Организация исследования

В связи с острой актуальностью и недостаточной теоретической проработанностью вопроса, нами организовано и проведено исследование.

Целью настоящей работы является разработка модели антикоррупционной компетентности муниципальных служащих в условиях повышения квалификации.

Исследование проводилось в сроки с марта по июнь 2018 года.

Базой исследования была выбрана Администрация городского округа Первоуральск.

Этапы проведения исследования:

- 1) Выполнен анализ нормативных документов;
- 2) Проведен экспертный опрос муниципальных служащих;
- 3) Разработаны рекомендации.

На базе исследования мы провели экспертный опрос муниципальных служащих. В опросе приняли участие 15 муниципальных служащих - руководителей и заместителей структурных подразделений Администрации города Первоуральск.

Временно исполняющим полномочия Главы городского округа Первоуральск является Кабец Игорь Валерьевич.

Заместителями Главы Администрации являются:

- Заместитель Главы Администрации по экономическому развитию и финансам Ярославцева Марина Юрьевна;
- Заместитель Главы Администрации по муниципальному управлению Крючков Дмитрий Михайлович;

– Заместитель Главы Администрации по жилищно-коммунальному хозяйству Гузаиров Артур Салаватович.

Организационная структура Администрации городского округа Первоуральск представлена на рисунке 2.

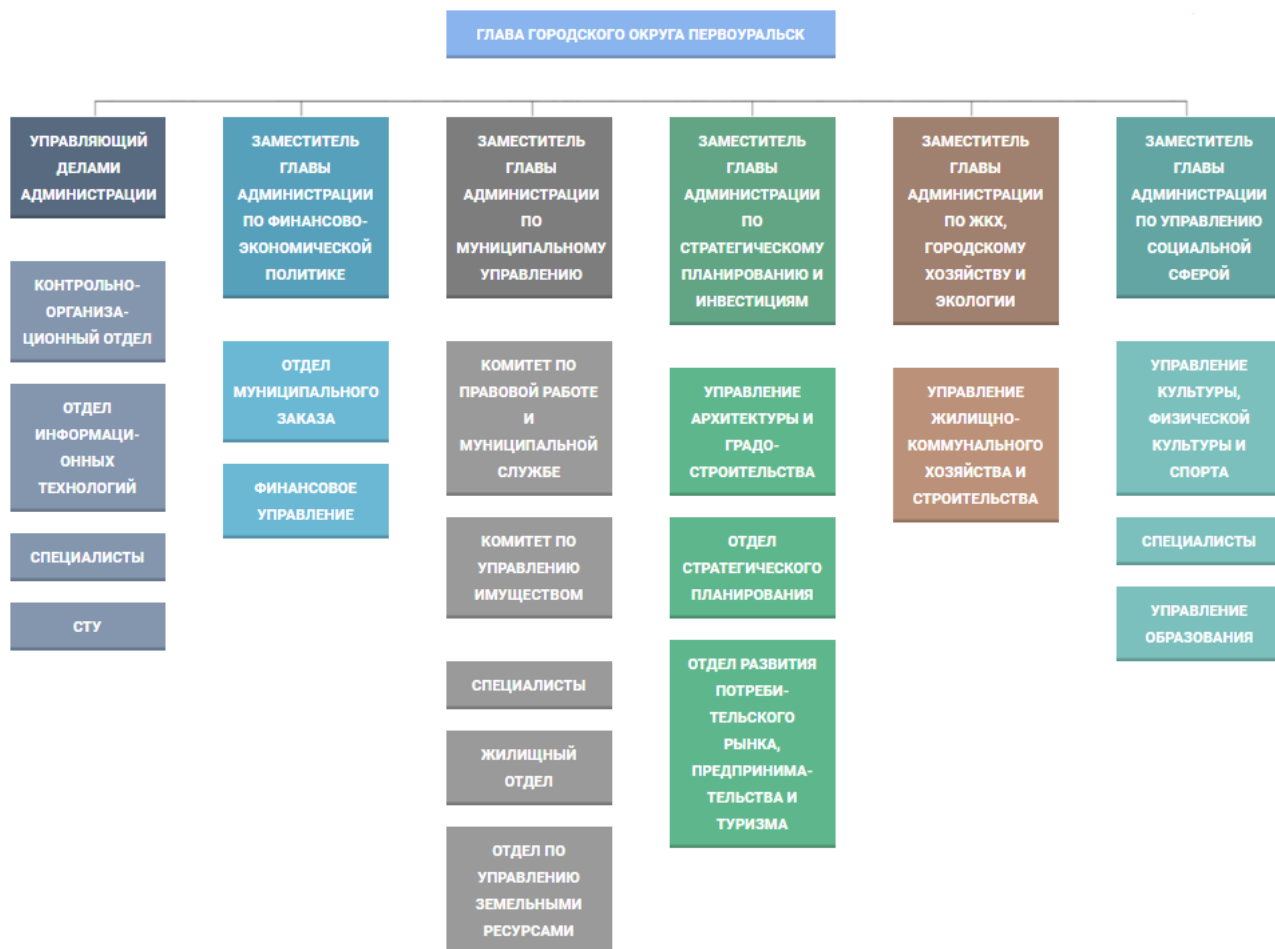


Рис.2. Организационная структура Администрации городского округа Первоуральск

Численность персонала Администрации г. Первоуральск составляет 166 человек.

В своей деятельности сотрудники руководствуются Постановлением от 30 ноября 2011 года N 5065 об утверждении перечня должностей муниципальной службы, замещение которых налагает ограничения, предусмотренные статьей 12 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В структуре Администрации городского округа Первоуральск находятся следующие подразделения:

1) Управление культуры, физической культуры и спорта.

Функционал управления:

– изучает состояние развития культуры, физической культуры и спорта на территории городского округа Первоуральск. Разрабатывает муниципальные программы по направлениям и обеспечивает их осуществление;

– в установленном порядке принимает участие в формировании городского бюджета по культуре, физической культуре и спорту;

– согласовывает календарный план мероприятий по культуре, физической культуре и спорту;

– осуществляет организацию и контроль за проведением в городском округе Первоуральск культурно-массовых, торжественно-праздничных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных соревнований, Дней здоровья, культурно-спортивных праздников;

– взаимодействует с общественными организациями, федерациями, объединениями, клубами, фондами, коллегиями судей, советами ветеранов спорта и др.;

2) Управление архитектуры и градостроительства.

Функционал управления:

– работа по документам территориального планирования и градостроительного зонирования на территории ГО Первоуральск;

– участие в разработке проектов планировки жилых районов;

– подготовка и выдача разрешительной документации на установку и строительство объектов, в том числе выдача разрешений на ввод объектов в эксплуатацию;

– согласование эскизной, проектной и рабочей документации и др.;

3) Управление образования;

4) Управление ЖКХиС.

Функционал управления:

- формирование и проведение единой политики в области жилищно-коммунального и дорожного хозяйства, объектов внешнего благоустройства городского округа Первоуральск;

- обеспечение устойчивого и эффективного функционирования жилищно-коммунального и дорожного комплексов городского округа Первоуральск через оптимальное сочетание договорных и административных методов управления;

- разработка и реализация муниципальных программ развития жилищно-коммунального и дорожного хозяйства;

- методическая и правовая организация управления жилищно-коммунальным и дорожным хозяйством городского округа Первоуральск;

- координация деятельности органов местного самоуправления, сельских территориальных управлений городского округа Первоуральск в области жилищно-коммунального и дорожного хозяйства, объектов внешнего благоустройства и др.

5) Финансовое управление.

Функционал управления:

- составление проекта местного бюджета, представление его на утверждение Главе администрации городского округа Первоуральск и организация его исполнение;

- исполнение судебных актов за счет средств бюджета городского округа, лицевые счета которых открыты в финансовом управлении;

- выступление от имени городского округа Первоуральск в качестве истца и ответчика в суде при рассмотрении споров, связанных с использованием средств местного бюджета;

- составление и представление в установленном законодательством порядке консолидированной бюджетной отчетности об исполнении бюджета ГО Первоуральск за отчетные периоды текущего финансового года;

- осуществление внутреннего муниципального финансового контроля;

– осуществление контроля в сфере закупок на предмет соблюдения требований федеральных законов 44-ФЗ и 94-ФЗ, путем проведения плановых и внеплановых проверок;

– применение бюджетных мер принуждения за совершение бюджетного нарушения в порядке, установленном Бюджетным кодексом Российской Федерации;

– осуществление иных полномочий, связанных с формированием и исполнением бюджета городского округа Первоуральск, предусмотренные Положением.

б) Комитет по правовой работе и муниципальной службе.

Функционал комитета:

– работа по правовым вопросам: судебные процессы, договорные отношения, взаимодействие с надзорными органами, административная комиссия;

– кадровая работа: прием, увольнение работников, постановка в резерв муниципальных служащих, противодействие коррупции;

7) Комитет по управлению имуществом.

Основной задачей Комитета по управлению имуществом является эффективное управление и распоряжение муниципальной собственностью; земельными участками, расположенными на территории городского округа Первоуральск, находящимися в муниципальной собственности, или на которые в установленном законом порядке собственность не разграничена.

8) Контрольно-организационный отдел.

Функционал отдела:

– регистрация входящей и исходящей корреспонденции, контроль за сроками исполнения;

– регистрация и хранение нормативно-правовых актов;

– протокольно-организационное обеспечение совещаний, контроль за сроками исполнения поручений;

– организация работы по награждению, поощрению;

- координация работы уличных комитетов;
- приём обращений граждан в письменном и электронном виде;
- организация личного приёма граждан Главой администрации городского округа Первоуральск, заместителями Главы администрации городского округа Первоуральск, а так же руководителями Правительства Свердловской области в рамках «Дней министерств».

9) Отдел развития потребительского рынка.

Функционал отдела:

- разработка мер по соблюдению и исполнению федеральных и областных законов, постановлений Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, регулирующих деятельность предприятий потребительского рынка;

- подготовка, организация и проведение специализированных выставок, ярмарок, конференций, семинаров, смотров-конкурсов и других общегородских мероприятий в области общественного питания, торговли и бытового обслуживания при участии субъектов предпринимательской деятельности;

- подготовка проектов постановлений и распоряжений Главы Администрации городского округа Первоуральск, направленных на качественное развитие отрасли и улучшение деятельности организаций, оказывающих услуги населению, связанные с повышением уровня жизни городского округа Первоуральск.

10) Отдел информационных технологий.

Функционал отдела:

- реализует на уровне Администрации городского округа Первоуральск функции по автоматизации процессов управления и технического обеспечения;

- осуществление координации, методической помощи и контроля за работой подразделений Администрации городского округа Первоуральск,

сельских территориальных управлений по использованию средств вычислительной техники;

- разработка, внедрение и сопровождение автоматизированных рабочих мест (АРМ) информационных систем;

- ведение реестра государственных и муниципальных услуг городского округа Первоуральск;

- проведение мероприятий по передаче услуг в МФЦ и переводу в электронный вид.

11) Отдел муниципального заказа;

12) Жилищный отдел.

Функционал отдела:

- учет и распределение муниципального жилого фонда;

- приватизация муниципального жилого фонда;

- обеспечение исполнения на территории городского округа Первоуральск социальных государственных и областных программ, направленных на обеспечение жильем отдельных категорий граждан.

13) Отдел по управлению земельными ресурсами [36].

Администрация г. Первоуральск активно воздействует на процессы экономического развития, используя имеющиеся местные преимущества и создавая новые для улучшения социального развития. Все возможные методы воздействия местной администрации на ход экономического развития можно сформулировать так:

- создание благоприятных общих условий для развития деловой активности (рыночная инфраструктура, наличие земли и соответствующих прав на нее для развития новых видов экономической активности, хорошо развитые транспорт, связь, офисное хозяйство и др);

- регулирование деловой активности (администрация формирует побудительные мотивы предпринимателей с целью принятия ими необходимых для развития данного региона решений. Это достигается, в частности, путем уменьшения местных налогов либо предоставления

дешевого капитала с помощью инструментов займа, субсидий, гарантий и даже прямых заимствований);

– прямая кооперация администрации и бизнеса (выделение соответствующих зон использования земли для жилищного строительства, для торговли и бизнес-центров, для промышленного использования оказывает влияние на частных инвесторов, планирующих развитие своей деловой активности. При планировании и осуществлении того или иного строительства можно изменять обычные правила застройки, тем самым предоставляя конкретные льготы или высвобождая средства под те или иные программы).

В Администрации г. Первоуральск функционирует система менеджмента качества (СМК), сертифицированная на соответствие международному стандарту ИСО 9001:2008 «Системы менеджмента качества. Требования». Требования указанного стандарта внедрены в Администрации г. Первоуральск с учетом положений международного стандарта IWA 4:2009 «Системы менеджмента качества. Рекомендации по применению ISO 9001:2008 в местных органах власти», позволяющего адаптировать требования стандарта ИСО 9001 применительно к специфике деятельности органов власти (взамен IWA 4:2009 действует новый международный стандарт ISO 18091:2014 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ISO 9001:2008 в местных органах власти»).

Требования стандарта ИСО 9001 основаны на принципах управления качеством (менеджмента качества), установленных международным стандартом ИСО 9000:2005 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь», внедрение и применение которых позволяет Администрации г. Первоуральск непрерывно улучшать свою деятельность, обеспечивать результативное функционирование внедренной СМК, что способствует достижению одной из главных целей деятельности Администрации г. Первоуральск как исполнительно-распорядительного

органа местного самоуправления – удовлетворению ожиданий членов городского сообщества от муниципальной власти.

2.2. Экспертный опрос муниципальных служащих Администрации города Первоуральск

С целью выявления экспертного мнения, мы воспользовались статистическим и методом экспертного опроса.

Экспертный опрос - это разновидность опроса, в ходе которого опрашиваются профессионалы, специалисты в определенной сфере знаний или области деятельности. В качестве экспертов выступают лица, обладающие специфической компетентностью относительно определенной сферы социальной жизни и, в то же время, занимающие позицию стороннего наблюдателя.

Основная отличительная особенность экспертного опроса по сравнению с другими видами опроса состоит в том, что опрашиваемый (эксперт) является не объектом исследования, а своего рода участником исследования.

Нами был проведен индивидуальный опрос экспертов в форме анкетирования, вопросы анкеты можно увидеть в приложении 1.

Большинство респондентов (34%) входили в возрастную категорию 40-50 лет, 23% в категорию 30-40 лет, 20% - 20-30 лет, так же 20% - в категорию 50-60 лет, всего лишь 3% респондентов – старше 60 лет.

Распределение респондентов по стажу работы можно увидеть на рисунке 3.

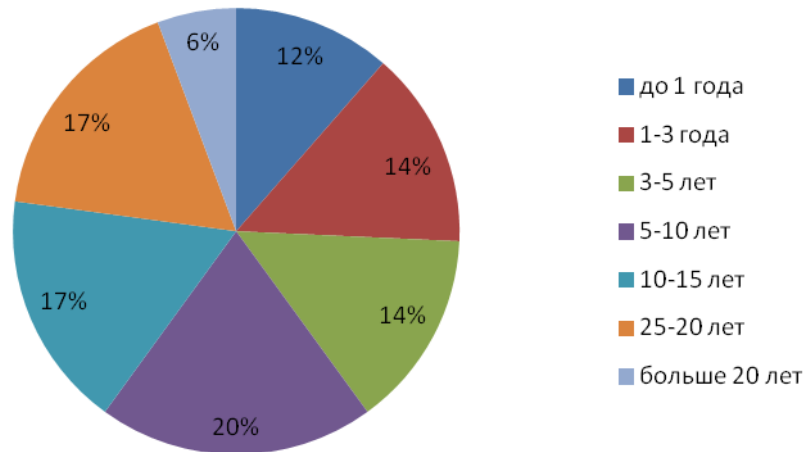


Рис.3. Распределение респондентов по стажу работы

По результатам анализа можно увидеть, что большинство сотрудников (20%) работают в Администрации 5-10 лет, 17% работают 10-15 лет.

Ответы респондентов на вопрос, попадали ли вы в коррупционную ситуацию можно увидеть на рисунке 4.

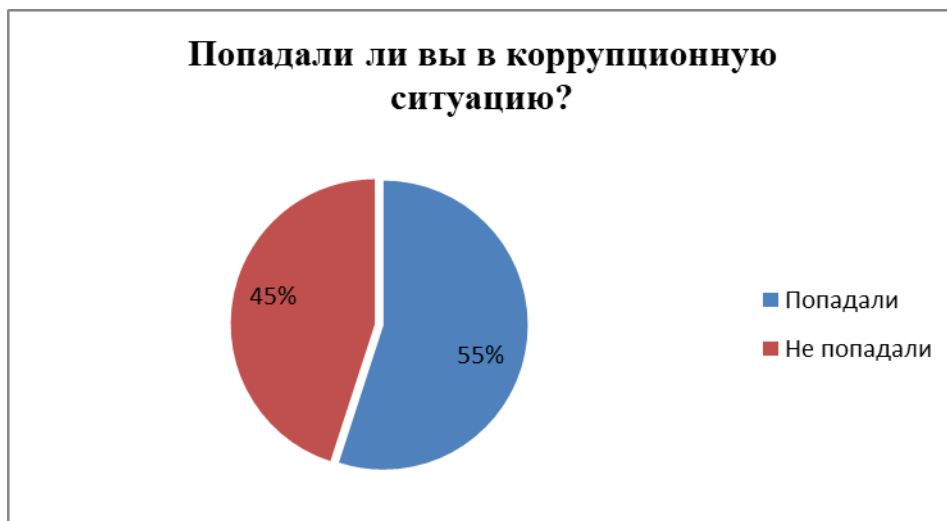


Рис.4. Распределение ответов

55% респондентов ответили, что попадали в коррупционную ситуацию или оказывались в ситуации, когда понимали, что вопрос (проблему) можно решить только с помощью взятки, подарка, за определенную услугу,

независимо от того, как фактически решалась эта проблема. 45% на этот вопрос ответили отрицательно.

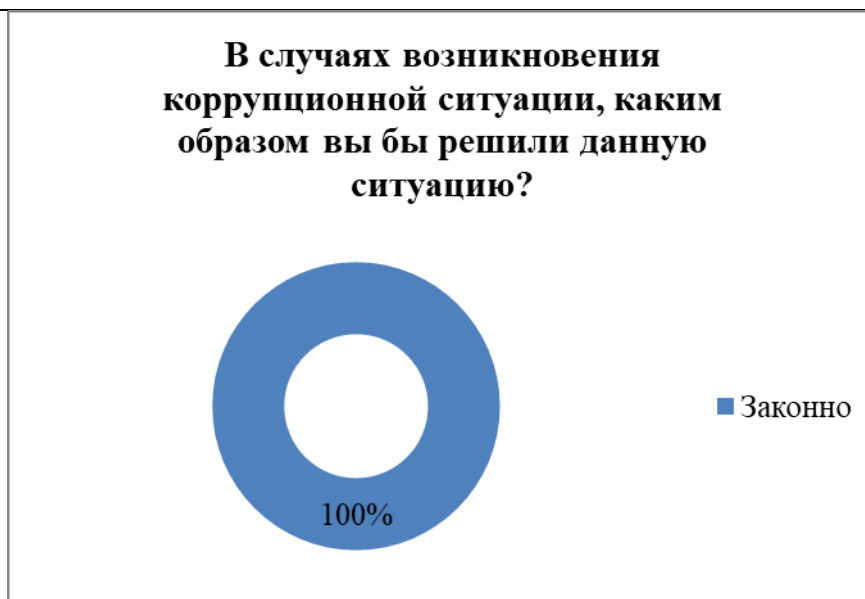


Рис.5. Распределение ответов

В случаях возникновения коррупционной ситуации 100% ответивших ищут возможность формального решения проблемы и не договариваться неформально (рис.5).

На вопрос «Считаете ли вы своих подчиненных компетентными в области коррупционного законодательства?» 73% респондентов ответили положительно, 27% опрошенных отметили, что не считают своих подчиненных компетентными в области коррупционного законодательства (см. рис.7).



Рис.7. Распределение ответов респондентов

После было предложено оценить, каков, по мнению респондентов, уровень антикоррупционной компетентности подчиненных им сотрудников (рис.8).



Рис.8. Распределение ответов респондентов, в %

40% респондентов определили уровень антикоррупционной компетентности подчиненных как высокий, 33% как средний, 27% респондентов считают уровень низким.

На вопрос «В курсе ли ваши подчиненные об основных принципах противодействия коррупции?» 53% респондентов ответили, что в курсе, 7% ответили, что не в курсе, 33% затруднились ответить на данный вопрос (рис.9).



Рис.9. Распределение ответов респондентов

Распределение ответов на вопрос: «Сталкивались ли вы с недобросовестным исполнением вашими подчиненными своих обязанностей и как часто?» можно увидеть на рисунке 10.

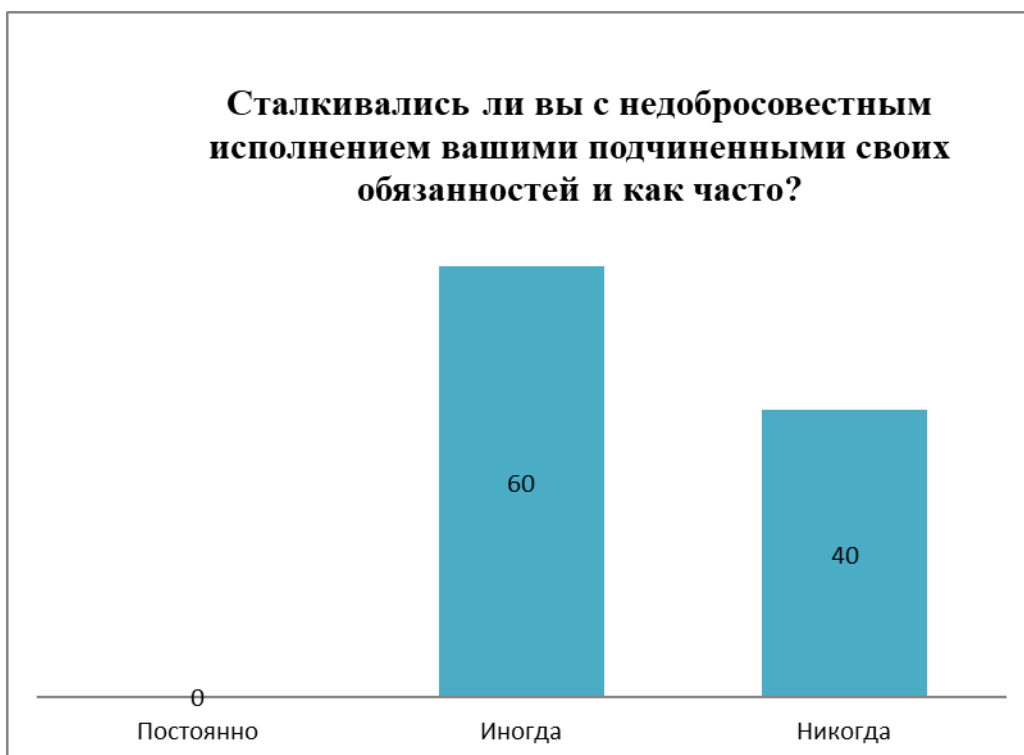


Рис.10. Распределение ответов респондентов, в %

60% муниципальных служащих ответили, что иногда сталкивались с ситуациями, когда подчиненные недобросовестно исполняли свои обязанности, 40% указали, что не сталкивались никогда.

Далее был задан вопрос о мерах, которые в наибольшей степени способны повлиять на снижение коррупции. Распределение ответов респондентов представлено на рисунке 11.

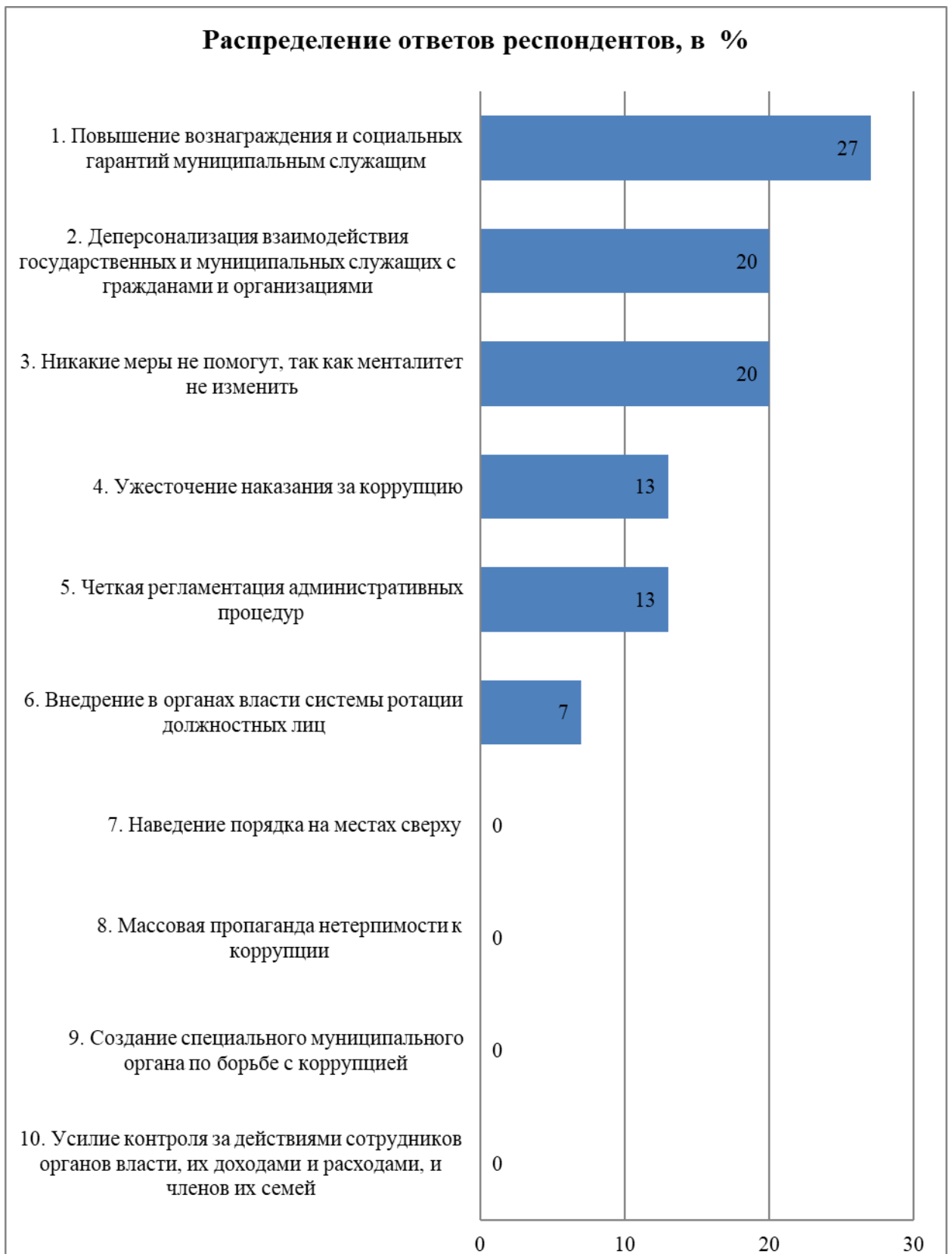


Рис.11. Распределение ответов респондентов

Таким образом, большинство (27%) сотрудников Администрации считают, что борьбе с коррупцией поможет повышение вознаграждения и

социальных гарантий муниципальным служащим. 20% считают, что поможет деперсонализация взаимодействия государственных и муниципальных служащих с гражданами и организациями, в рамках создания системы «электронного правительства» (электронные торги, предоставление услуг в электронном виде). А также 20% опрошенных считают, что никакие меры не помогут, так как менталитет не изменить.

И так, по результатам экспертного опроса можно говорить о том, что у экспертов в области муниципального управления существуют некоторые сомнения о сформированности у подчиненных им сотрудников антикоррупционной компетентности.

2.3. Разработка модели формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих

Рассматривая явление коррупции с преступной стороны, то это, прежде всего, такое явление, которое направлено против российского общества и совершено путем целенаправленных действий муниципальных служащих путем использования своих служебных полномочий в корыстных целях.

К причинам такого антиобщественного явления можно отнести: решение собственных бытовых проблем (сознание муниципальных служащих ориентировано на служение самому себе, удовлетворение нужд не муниципальных, а собственных) и недостойное жалование муниципальных служащих, которое подталкивает, а также может подтолкнуть на совершение правонарушения.

Формирование антикоррупционной компетентности – это целенаправленно проектируемый и прогнозируемый процесс последовательных системных преобразований субъекта профессиональной деятельности, и имеющий своим результатом появление таких новообразований, как ценностно-смысловые, мотивационные установки,

способы осуществления профессиональной деятельности, необходимые субъекту труда для принятия и реализации корректного, с позиций действующего законодательства и этических норм, правового решения, определяющие его профессиональное поведение в условиях коррупционных рисков и, имеющие выраженную антикоррупционную направленность.

На сегодняшний день можно сказать, что не достаточно разработаны эффективные модели, основные направления, мероприятия по формированию антикоррупционной компетентности специалиста в области государственного и муниципального управления, вследствие чего, появляется необходимость в решении данной проблемы.

На основе изучения ряда исследований нами разработана структурная модель формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих и выделены уровни сформированности, позволяющие унифицировать и отразить ее составляющие (см. приложение 2).

Нами выделены четыре основных компонента в структуре разработанной модели, такие как: методология, содержание, реализация, диагностика представлена в таблице №2.

Таблица 2

Структурные компоненты модели

Компонент модели	Характеристика
Методология	Содержит цель описываемого процесса, решаемые задачи и принципы функционирования модели
Содержание	Заключает содержание этапов формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих в условиях повышения квалификации
Реализация	Устанавливает место, формы и условия формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих

	в условиях повышения квалификации
Диагностика	Состоит из уровней сформированности антикоррупционной компетентности, устанавливает конечную цель модели – сформированная антикоррупционная компетентность в условиях повышения квалификации

Целью создания данной модели является усовершенствование системы повышения квалификации муниципальных служащих посредством внедрения в образовательный процесс модуля формирования антикоррупционной компетентности.

Задачи, вытекающие из цели:

- 1) формирование активной гражданской позиции и самостоятельности в учебно-практической деятельности;
- 2) формирование личности, в соотноении с его профессиональными требованиями к антикоррупционной компетентности;
- 3) содействие формированию у муниципальных служащих антикоррупционно – ценностных ориентаций;
- 4) активизация социальной инициативности и осознание у муниципальных служащих необходимости освоения правовых и нравственных норм антикоррупционного поведения;
- 5) создание эффективных педагогических условий формирования антикоррупционной компетентности в процессе повышения квалификации муниципальных служащих.

При построении данной модели мы опираемся на методологические принципы: принцип развития, предполагает только прогрессивное развитие и совершенствование; принцип гуманизма; принцип системности; принцип преемственности; принцип последовательного усложнения; принцип согласованности образовательного процесса; направленность

профессионально – педагогического процесса на антикоррупционный компонент обучения.

Моделирование формирования антикоррупционной компетентности рассматривается, как: протекающий во времени процесс перевода знаний, навыков, усвоенного материала в процессе обучения в действующее состояние, в непосредственное его воспроизведение нераскрытых способностей личности, детерминированный решением профессиональных задач (минимизации коррупциогенных факторов).

Основу процесса формирования антикоррупционной компетентности субъекта составляет целенаправленно организуемая деятельность субъектов труда, выстраиваемая на принципах минимизации коррупционных рисков, с одной стороны, и, управляемого образования и самообучения сотрудников, с другой.

Согласно разработанной модели антикоррупционной компетентности, муниципальный служащий должен обладать не только знанием законов о муниципальной службе и антикоррупционного законодательства, но и антикоррупционным правосознанием, что является возможным только при антикоррупционном просвещении среди муниципальных служащих.

Антикоррупционное просвещение – это распространение достоверных и объективных знаний о коррупции и антикоррупционной деятельности государства и общества, которое осуществляется в образовательных учреждениях при повышении квалификации муниципальных служащих.

В основе антикоррупционной компетентности муниципальных служащих должны лежать следующие знания, умения и навыки.

Муниципальный служащий должен знать: антикоррупционное законодательство; права, обязанности, ограничения и запреты для муниципального служащего; нормы и стандарты этики служебного поведения.

Уметь: профессионально и грамотно давать оценку, выражать свое мнение или суждение, культивировать общепринятые нормы в обществе;

рационально организовывать профессиональную деятельность; прогнозировать возможные риски возникновения и последствия конфликта интересов и принимать меры по его урегулированию; принимать и реализовывать корректные правовые решения в условиях коррупционных рисков и коррупционного давления; разрешать проблемы, споры, возникающие в экономической, социально-культурной, административно-политической сферах.

Владеть: социальными и индивидуальными формами активности; признавать в своей деятельности приоритет государственных, служебных и общественных интересов над собственными.

Муниципальный служащий должен иметь определенные личностные и поведенческие черты: быть правдивым, честным, неподкупным, мотивированным на удовлетворение общественных интересов и общественное служение, обладать высокой антикоррупционной устойчивостью и антикоррупционной мотивацией, владеть технологиями противодействия коррупционному давлению.

В дополнение к этому к специалистам подразделений кадровых служб, ответственным за организацию и обеспечение деятельности по противодействию коррупции в государственных органах, предъявляются и дополнительные требования, а именно:

- служить примером строгого и точного соблюдения требований законов и служебной дисциплины в профессиональной деятельности;
- уметь эффективно взаимодействовать с другими исполнителями;
- добросовестно проводить служебные проверки, проверять достоверность и полноту сведений о доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- организовывать и обеспечивать: деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов; деятельность по правовому просвещению,

формированию правового правосознания и этики служебного поведения муниципальных служащих.

Компонент реализация является длительным процессом, в связи с чем, целесообразно разделить его на этапы: когнитивный, мотивационный, репродуктивный, развивающий.

На когнитивном этапе – процесс обучения, построенный на основе альтернативного выбора учебных действий обучаемым, функция педагога, на данном этапе, организационно - стимулирующая.

Мотивационный этап процесса формирования антикоррупционной компетенции предполагает специально организованную деятельность педагога, организующего обучение, направленную на формирование познавательных мотивов у муниципальных служащих.

Следующий этап — это репродуктивный, который предполагает решение конкретных методических задач. На данном этапе возможно решение организационно-деятельностных и конструктивно-прогностических задач. Другими словами, на данном этапе происходит целеполагание и планирование профессионального пути, а также анализ и оценка решений. Творческая активность на данном этапе незначительная, но проявляется в виде поиска и внедрения новых решений в стандартную педагогическую деятельность. На репродуктивном этапе также может быть реализована деятельность, которая подразумевает под собой использование метода анализа при решении методических задач и коррекцию плана занятия при необходимости.

Внешние условия формирования компетентности (профессионально - педагогическое обучение) определяют должный уровень и направленность антикоррупционного поведения, а внутренние – обеспечивают устойчивость личности субъекта в процессе воздействия на него внешних раздражителей – коррупционных воздействий.

Построение модели по подобному образцу представляет собой логически и теоретически рационально выстроенную систему,

функционирование которой позволяет гарантировать достижение поставленной цели. Конечным результатом в этом случае является сформированная антикоррупционная компетентность муниципального служащего в условиях повышения квалификации.

Анализ современных источников, профессиограмм позволяет выделить уровни сформированности антикоррупционной компетентности, представленные в таблице №3.

Таблица 3

Уровни сформированности антикоррупционной компетентности

1.Уровень Не сформирована	Муниципальный служащий не владеет необходимыми знаниями и умениями - антикоррупционная компетентность не сформирована
2.Уровень Сформирована недопустимо	Муниципальный служащий владеет некоторыми знаниями о ситуации коррупционного давления, проявляются способности противодействия коррупционному давлению - уровень не приемлем
3.Уровень Частично сформирована	Муниципальный служащий обладает знаниями теории и практики коррупционного законодательства, предотвращает конкретные коррупционные правонарушения, уведомляет о попытках склонения к коррупционному правонарушению - антикоррупционная компетентность в целом сформирована
4.Уровень Полностью сформирована	Муниципальный служащий обладает знаниями теории и практики коррупционного законодательства, сформировано антикоррупционное лидерство, антикоррупционное правосознание, антикоррупционные ценностные ориентации, антикоррупционное мировоззрение и убеждения -

По нашему мнению, формирование и развитие антикоррупционной компетентности должно проводиться у бакалавров и магистров – будущих менеджеров государственного и муниципального управления как в рамках традиционных дисциплин учебного плана, так и путем включения в образовательные программы специальных дисциплин, а в отношении действующих муниципальных служащих - в рамках повышения квалификации и переподготовки. Однако, решение этой задачи может осложняться рядом проблем - отсутствием подготовленных преподавателей, разработанных программ, учебных пособий и эффективных способов обучения.

Таким образом, формирование и развитие антикоррупционной компетентности должно стать одним из приоритетных направлений по противодействию и профилактике коррупционного поведения государственных и муниципальных служащих.

2.4. Разработка рекомендаций, направленных на формирование антикоррупционной компетентности муниципальных служащих

Разработанную нами модель формирования антикоррупционной компетентности предлагается включить в модуль программы повышения квалификации или профессиональной подготовки муниципальных служащих.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Нами предлагается модуль как самостоятельный элемент, представляющий собой отдельную образовательную программу, объем которой составляет 18 академических часов (продолжительность – 2-3 дня).

Соответственно, модуль представляет собой отдельные курсы повышения квалификации, по результатам успешного освоения которых служащему выдается удостоверение о повышении квалификации.

Цель модуля - формирование и развитие у государственных и муниципальных служащих антикоррупционной компетентности как одной из важнейших профессиональных компетентностей, позволяющей осуществлять эффективную управленческую деятельность в системе государственной и муниципальной службы.

Требования к уровню освоения содержания курса

После прохождения курса слушатель должен **знать**:

- законодательство по борьбе с коррупцией в Российской Федерации;
- о ситуациях коррупционного давления, приемах и способах противодействия коррупционному давлению;
- права, обязанности, ограничения и запреты для муниципального служащего;
- нормы и стандарты этики служебного поведения.

После прохождения курса муниципальный служащий должен **уметь**:

- самостоятельно находить и анализировать новые правовые нормы, подходы к их применению – в случае изменений законодательства в сфере противодействия коррупции;
- передавать накопленные знания коллегам по службе и стремиться к постоянному совершенствованию знаний;

- создавать в служебных коллективах атмосферу нетерпимости к коррупционным правонарушениям;
- поддерживать и воспроизводить ценности, направленные на развитие коррупционной устойчивости каждого члена коллектива;
- предотвращать конкретные коррупционные правонарушения и принимать меры, направленные на выявление коррупционно опасного поведения у коллег, подчиненных;
- уведомлять о попытках склонения к совершению коррупционных правонарушений и др.

После прохождения курса муниципальный служащий должен овладеть следующими личностно - нравственными характеристиками:

- неподкупность и недопустимость использования служебного положения в корыстных и иных личных интересах;
- стремление служить примером соблюдения требований законов и служебной дисциплины в профессиональной деятельности;
- убежденность в том, что совершение коррупционных преступлений чревато наступлением юридической ответственности и другими.

Таблица 4

Примерный перечень вопросов для изучения в содержании модуля

№	Тема	Перечень основных вопросов для изучения	Форма; продолжительность обучения
1	Нормативно-правовая база по противодействию коррупции	Законодательная основа противодействия коррупции. Содержание Национальной стратегии противодействия коррупции, Национального плана противодействия коррупции. Организационные основы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе.	Лекции 2 часа

2	Этические основы противодействия коррупции муниципального служащего	Этика и культура государственной службы и управления. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих РФ.	Лекции, практические занятия 2 часа
3	Способы преодоления коррупции на муниципальной службе	Типичные коррупционные правонарушения. Использование административных процедур и регламентов. Многофункциональные центры оказания государственных и муниципальных услуг, предоставления государственных услуг в электронной форме. Устранение административных барьеров и легальные отношения с бизнес - структурами. Институциональная основа противодействия коррупции в органах местного самоуправления. Организация противодействия коррупции в сфере деятельности органов местного самоуправления.	Лекции, семинарские занятия 3 часа
4	Обязанности, ограничения и запреты на муниципальной службе	Содержание и нормативно-правовое закрепление ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, а также обязанностей, возлагаемых на муниципальных служащих. Порядок предоставления федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.	Лекции 2 часа
5	Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на муниципальной службе	Понятие и формы проявления конфликта интересов на муниципальной службе. Причины и условия, способствующие возникновению конфликта интересов, и меры по их устранению. Процедуры урегулирования конфликта интересов. Вопросы предотвращения конфликта интересов. Деятельность комиссий по разрешению служебных споров и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.	Лекции, практические занятия 3 часа

6	Антикоррупционное правосознание	Антикоррупционные ценностные ориентации. Антикоррупционные мотивы. Антикоррупционное мировоззрение и убеждения.	Лекции, практические занятия 6 часов
---	---------------------------------	---	---

Методы проведения занятий

Реализация курса предполагает следующие методы обучения – интерактивные лекции, семинары, практические занятия, разбор конкретных ситуаций, решение практических задач, упражнения, презентации.

Форма контроля: по итогам завершения обучения муниципальным служащим необходимо выполнить итоговую работу (кейсы) и пройти итоговое тестирование.

Методы замера эффективности модуля:

- 1) Повторное интервью с руководителем
- 2) Метод обратной связи от муниципальных служащих

Итак, нами была описана база исследования, проанализирован экспертный опрос муниципальных служащих, а также была разработана модель формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих. По нашему мнению, если внедрить в программы повышения квалификации либо программы переподготовки муниципальных служащих, предложенную нами модель формирования антикоррупционной компетентности, то это станет одним из способов противодействия и профилактики коррупционного поведения государственных и муниципальных служащих.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования было определено, что антикоррупционная компетентность выступает как сложное системное личностно-профессиональное новообразование, является интегративным, формируемым качеством.

В ходе исследования были выполнены поставленные задачи: определена сущность, структура и содержание профессиональной компетенции; изучены существующие теоретические подходы к исследованию проблемы профессиональной компетенции; обобщены существующие теоретические и методологические подходы к исследованию проблемы формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих, ее сущностные характеристики, содержание, структура, пути формирования; предложены рекомендации по формированию антикоррупционной компетентности муниципальных служащих в рамках повышения квалификации. Вследствие чего была достигнута цель исследования - разработана модель формирования антикоррупционной компетентности муниципальных служащих.

Установлено наличие противоречий между необходимым и фактическим качеством профессиональной подготовленности специалистов муниципального управления в антикоррупционном аспекте.

Из - за отсутствия программ по формированию антикоррупционной компетентности можно говорить об отсутствии приоритетности антикоррупционного образования в системе повышения квалификации специалистов государственной и муниципальной службы.

Нами были разработаны предпосылки реализации антикоррупционного образования как компоненты повышения квалификации муниципальных служащих. Было предложено включить разработанную модель формирования антикоррупционной компетентности в модуль программ

повышения квалификации или профессиональной переподготовки муниципальных служащих, что, по нашему мнению, может оказать положительный эффект на состояние коррупционного климата в системе государственной и муниципальной службы Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации // Указ Президента Российской Федерации №1496 от 15.05.2001г.
2. Национальный план противодействия коррупции на 2010–2011 годы (утверждён Президентом РФ 31 июля 2008г. № Пр-1568) (в редакции Указа Президента РФ от 13 апреля 2010 года №460)
3. Указ Президента от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы».
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
5. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) "О муниципальной службе в Российской Федерации".
6. Актуальные вопросы психологии, педагогики и образования / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. № 2. Самара, 2015. 241 с.
7. Алмазова Н.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе. Автореферат дис. на соиск. Ученой степени доктора педагогических наук. Санкт-Петербург, 2003. – 47 с.
8. Антикоррупционное воспитание: система воспитательной работы по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения в образовательном учреждении методические рекомендации / под ред. Е.Н. Барышникова. СПб. СПбАП-ПО, 2010
9. Базаров Т.Ю. Компетенции будущего: квалификация, компетентность (критерии качества)? // Открытый университет // под ред. В.Л. Глазычева, С.Э. Зуева. — М, 2003. — С. 510–539.

10. Богдан Н.Н., Бушуева, И.П. Формирование компетенций профессионального развития при подготовке бакалавров государственного и муниципального управления // Высшее образование сегодня. 2013. №11.
11. Бушуева И.П. Формирование личностно-профессиональных компетенций у студентов - будущих специалистов в сфере государственного и муниципального управления // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2013. № 6.- С. 18.
12. Ванновская О.В. Обоснование концепции коррупционного поведения госслужащих // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». 2011. № 3. С. 131.
13. Ванновская О.В. Психология коррупционного поведения госслужащих. СПб.: Книжный Дом, 2013. 264 с.
14. Войтович В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. - 286 с.
15. Горшенков А.Г., Горшенков Г.Г., Горшенков Г.Н. К определению понятия «коррупционное поведение» // Управленческие аспекты развития северных территорий России: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием 20-23 октября 2015 г.: в 4 ч. - Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2015. - Ч.1. - С. 59.
16. Денисов В.М. Ресурсы менеджера. О ресурсах вообще и о ресурсах менеджера в частности // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 45-58.
17. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Моск. пси-хол-социальн. ин-та. Воронеж: МОДЭК, 2004
18. Егоров В.К. Проблемы подготовки кадров для государственной службы // Проблемы теории и практики учреждения. 2002. № 3.
19. Жирков Р.П. Этика государственной службы и государственного служащего: учебное пособие / Р.П. Жирков, Л.Ю. Стефаниди. – СПб.: ИЦ Интермедия, 2012. – 162 с.

20. Журавлев А.Л., Юревич А.В. Психологические факторы коррупции // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 63-71.
21. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование: теория и практика / Э. Ф. Зеер // Повышение академического уровня учебных заведений на основе новых образовательных технологий: тезисы докладов Российской научно-практической конференции по инновациям в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании, 24-28 ноября 1997 г., г. Екатеринбург. В 3 ч. Ч. 1 / Урал. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Издательство УГППУ, 1997. - С. 60-63.
22. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия/. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004.
23. Компетентностный подход в педагогическом образовании: Коллективная монография / Под.ред. В. А. Козырева, Н. Ф. Радионовой, А. П. Тряпицыной. СПб. 2005.
24. Крицкая А.А. Кадровый аспект взаимодействия власти и бизнеса// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4.С.273-278.
25. Лошакова Т.Ф. Педагогическое управление созданием комфортной среды в образовательном учреждении: Монография / Т.Ф. Лошакова. – Екатеринбург: Изд-во Дома учителя, 2001. – 255 с. 21
26. Педагогика: Научно-теоретический журнал Российской академии образования, 2012 № 2
27. Профессионализм в системе государственной службы. Ростов-на-Дону, 1997.
28. Пшеничнюк Д.В. Роль когнитивного компонента в формировании антикоррупционной компетенции у студентов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Том 5. № 6А. С. 202-210.

29. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002.
30. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. "Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М." (ИНФРА-М, 2011)
31. Рыбалкин Д.А. Формирование антикоррупционной позиции курсантов вузов МВД России средствами социально-культурной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2014.
32. Шапошников К.В. Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков. Автореферат дис. ...канд. пед. наук. – Йошкар-Ола, 2006. – 26 с. 27
33. Юридическая энциклопедия. М.: Изд-во г-на Тихомирова М.Ю., 2000.
34. Печёнкин В.А. Автореферат диссертации по теме «Формирование антикоррупционной компетентности государственных служащих». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-06/dissertaciya-formirovanie-antikorrupsionnoy-kompetentnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih>
35. Москаленко А. А. Управление формированием методической компетентности учителей общеобразовательной школы // Аспекты и тенденции педагогической науки: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2017 г.). — СПб: Свое издательство, 2017. — С. 136-139. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/273/13382/>
36. Официальный сайт городского округа Первоуральск [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prvadm.ru/>
37. Словарь иностранных слов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znachenieslova.ru/slovar/foreign/kompetenciya>

38. Федорова Е.В. Роль базовых ценностей в кадровой политике // ЧиновникЪ. Выпуск № 602 (22). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://chinovnik.uara.ru/modern/article.php?id=339>

39. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal.htm>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Уважаемые респонденты!

Просим Вас ответить на нижеследующие вопросы. Данные, полученные в ходе этого анкетирования, являются анонимными и будут использоваться в обобщенном виде.

1) Укажите Ваш возраст _____

2) Укажите стаж работы на муниципальной службе _____

3) Попадали ли Вы в коррупционную ситуацию или оказывались в ситуации, когда понимали, что вопрос (проблему) можно решить только с помощью взятки, подарка, за определенную услугу, независимо от того, как фактически решалась эта проблема?

- а) Да
- б) Нет

4) В случаях возникновения коррупционной ситуации, каким образом Вы бы решили данную ситуацию?

- а) Законно, формальное решение проблемы
- б) Неформально

5) Считаете ли Вы своих подчиненных компетентными в области коррупционного законодательства?

- а) Да, считаю
- б) Нет, не считаю

6) Оцените, пожалуйста, каков, по Вашему мнению, уровень антикоррупционной компетентности ваших подчиненных?

- а) Высокий
- б) Средний
- в) Низкий

7) В курсе ли Ваши подчиненные об основных принципах противодействия коррупции?

- а) По моему мнению, в курсе

б) По моему мнению, не в курсе

в) Затрудняюсь ответить

8) Сталкивались ли вы с недобросовестным исполнением вашими подчиненными своих обязанностей и как часто?

а) Постоянно

б) Иногда

в) Никогда

9) Из предложенных мер, выберете те, которые в наибольшей степени способны повлиять на снижение коррупции, по Вашему мнению?

а) Создание специального муниципального органа по борьбе с коррупцией;

б) Деперсонализация взаимодействия государственных и муниципальных служащих с гражданами и организациями в рамках создания системы «электронного правительства» (электронные торги, предоставление услуг в электронном виде);

в) Повышение вознаграждения и социальных гарантий муниципальным служащим;

г) Внедрение в органах власти системы ротации должностных лиц

д) Четкая регламентация административных процедур;

е) Усилие контроля за действиями сотрудников органов власти, их доходами и расходами, доходами и расходами членов их семей

ж) Ужесточение наказания за коррупцию;

з) Массовая пропаганда нетерпимости к коррупции;

и) Наведение порядка на местах сверху;

к) Никакие меры не помогут, так как менталитет не изменить.

Спасибо за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

