

Секция «Государственное управление в России: политико-административные проблемы и практики»

Урегулирование конфликта интересов и профессиональная этика как механизм повышения эффективности государственного управления

Гольцова Дина Олеговна

Студент (магистр)

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал «Российской академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Факультет магистратуры и аспирантуры, Кафедра государственного и муниципального управления, Саратов, Россия

E-mail: klemanso08@rambler.ru

Формирование механизма предупреждения, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе является одной из актуальных и важных задач государственного строительства. Своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших механизмов и одновременно способом обеспечения эффективного государственного управления.

По мнению А.В. Кудашкина и Т.Л. Козлова под конфликтом интересов в деятельности государственного или муниципального служащего понимаются ситуации, в которых личный материальный или иной интерес служащего или зависимость его от других граждан или организаций могут помешать или мешают должным образом исполнять должностные обязанности [2].

Под конфликтом интересов на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации [3].

Социально-правовые характеристики конфликта интересов на государственной службе, а также его дуалистическая природа свидетельствуют о том, что конфликт интересов подлежит разрешению.

Согласно Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 года каждое государство - участник стремится, согласно основополагающим принципам своего внутреннего законодательства, создавать, поддерживать и укреплять системы, способствующие прозрачности и предупреждающие возникновение коллизии интересов [5].

В нашей стране введение института урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе предопределено международными обязательствами России, вытекающими из данной Конвенции. В российском законодательстве можно выделить ряд важных документов, направленных на выявление и разрешение конфликта интересов.

Развитие института урегулирования конфликта интересов на государственной службе непосредственно связано с принятием федеральных законов от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», содержит в себе определение конфликта интересов и способы его урегулирования. Также развитие механизма

разрешения конфликта интересов на законодательном уровне на государственной и муниципальной службе была поставлена в Национальном плане противодействия коррупции, утвержденным Президентом РФ в 2008 году. Следствием этого стало принятие Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В этом контексте следует положительно оценить разработанный в декабре 2012 года специалистами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования, в котором была предпринята попытка сформулировать примеры наиболее распространенных ситуаций конфликта интересов, определить рекомендуемые меры их предотвращения и урегулирования и дать соответствующие разъяснения для служащих[6].

Также, в апреле 2014 года Президентом Российской Федерации был подписан указ «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», содержащий поручения конкретным органам власти. В частности, Правительству Российской Федерации необходимо «принять меры по недопущению конфликта интересов сотрудников и работников государственных корпораций (компаний) и организаций, созданных для обеспечения деятельности федеральных государственных органов»[7].

Вместе с тем, до настоящего времени практика реализации деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов отличается довольно слабой выраженностью. Во-первых, несмотря на огромное количество дефиниций понятия «конфликт интересов» на практике его достаточно сложно охарактеризовать. Зачастую, государственные или муниципальные служащие нередко попадают в ситуацию, характеризующуюся конфликтом интересов, помимо своей воли, и, не совершая никаких противоправных действий [4]. Во-вторых, проблематичность реализации процесса урегулирования конфликта интересов с практической точки зрения современные исследователи объясняют разными причинами и, в большинстве случаев, справедливо связывают существующие проблемы с непоследовательностью, незавершенностью и, в ряде случаев, поверхностностью юридических норм, регулирующих деятельность по урегулированию конфликтов интересов на государственной гражданской службе[1].

Кроме того, в современных условиях наблюдается отсутствие значимой степени формальных и неформальных этических принципов служебного поведения служащих. Поэтому важной задачей представляется активная работа по формированию организационной и профессиональной культуры, ориентированной на изменение привычных ценностей и стереотипов профессиональной служебной деятельности.

Среди ценностей, формирующих культуру управления, этические ценности рассматриваются сегодня как наиболее важные. Человеческие ценности, основанные на духовной действительности, составляют основу построения этического и морального здания управления. Профессиональная культура имеет очень важное влияние на этическое поведение. Если культура сильна и поддерживает высокие этические нормы, она имеет положительное влияние на этическое поведение служащих. В слабой культуре, работник, чаще всего, руководствуется субкультурными нормами поведения.

Мировая практика ряда европейских и западных стран, имеющих ведущие позиции в рейтинге государств с наиболее низким уровнем коррумпированности публичных институтов, характеризуется активной системной работой именно в области изменений культуры взаимоотношений как внутри аппарата, так и в его взаимоотношениях с обществом, самой атмосферы государственных органов. Таким образом, явный приоритет отдается проблемам, связанным с человеческой составляющей, где служебная этика определенно

занимает ведущее место. К примеру, в Канаде, деятельность служащих по предотвращению конфликта интересов в своей работе или в работе своих коллег является не только обязанностью, но и сопровождается высокой степенью морального поощрения.

Поэтому, акцент в деятельности по реализации механизмов урегулирования конфликтов интересов на государственной гражданской службе должен быть несколько смещен с мер принуждения к методам воспитания и мотивирования. Необходимо содействовать формированию такой культуры государственной службы, которая будет обеспечивать надлежащее выявление и разрешение конфликтов интересов или управление ими своевременным образом без ненужного подавления эффективности и действенности функционирования конкретных государственных органов.

На сегодняшний день требования общества к правительству постоянно растут, поэтому неэффективно разрешенные конфликты интересов со стороны государства способны поколебать доверие граждан к институтам государственной власти.

Таким образом, выявление мнимых, потенциальных и реальных конфликтов интересов, а также разрешение и ликвидация реальных конфликтов интересов являются более необходимым условием эффективного государственного управления. Поскольку при реализации государственными служащими своих полномочий полностью исключить конфликтность в их деятельности невозможно, основная задача кадровых служб состоит в своевременном выявлении и разрешении возникающих разногласий. Надлежащая задача действенной политики предотвращения конфликта интересов не должна сводиться к простому запрету каких-либо частных интересов должностных лиц государственных органов. Непосредственная задача должна заключаться в поддержании добропорядочности официальных политических и административных решений и системы государственного управления в целом.

Очевидно, что в российских условиях реализация мероприятий по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов на государственной службе вряд ли может дать ожидаемые результаты в отсутствие активной корректирующей роли ценностных, этических и профессиональных ориентиров в деятельности гражданских служащих.

Источники и литература

- 1) Казаченкова О.В. Актуальные вопросы урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе // Государственная власть и местное самоуправление. 2010. № 2.
- 2) Козлов Т.Л., Кудашкин А.В. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: объект, предмет, субъекты // «Актуальные проблемы экономики и права». 2010. № 3.
- 3) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: с изм. и доп. на 2014 г. – М. : Эксмо, 2014.
- 4) Чаннов С.Е. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов // «Кадровик. Трудовое право для кадровика». 2011. № 5.
- 5) Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, п. 4 ст. 7 (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) // СПС КонсультантПлюс.
- 6) Информационное письмо Минтруда России от 19 октября 2012г. «Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования» // www.rosmintrud.ru

- 7) Указ Президента РФ от 11.04.2014 N 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161699/