

УДК 352

ГЛАСНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ КАК ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Апарина Д.Н., магистрант гр. МУмоз-161, I курс

Заруба Н.А., д. социолог. н., профессор, зав. кафедрой государственного и муниципального управления, научный руководитель

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

г. Кемерово

Деятельность государственного и муниципального служащего в современных условиях развития российского общества осуществляется в рамках гласности и демократии, что обуславливает актуальность принципа гласности прозрачности управления. В свою очередь практика государственного и муниципального управления доказала жизнеспособность этого основополагающего принципа института государственной и муниципальной службы.

Изучение роли и значения данного принципа для работы государственных и муниципальных служащих вызывало интерес у многих исследователей, поэтому в данной статье также будет представлен взгляд на проблему с позиций осмысления её на этапе обучения в вузе на примере антикоррупционного поведения.

Анализ научных исследований, осуществлённых в процессе работы, показал, что в демократическом государстве прозрачность и гласность являются системообразующими свойствами государственного механизма.

Их реализация в институте государственной и муниципальной службы, равноценна, также как в сферах политического управления, она способствует закреплению в жизнедеятельности общества положительных управленческих государственных форм.

Термин «*гласность*», означающий максимальную открытость тех или иных общественно значимых процедур и процессов (деятельности органов представительной и исполнительной власти, органов местного самоуправления, порядка избрания или формирования соответствующих органов), определяет сущность *взаимоотношений и правоотношений «государство-общество»* [7, с.29-30].

Понятие «*прозрачность*» характеризует степень максимально возможной доступности информации о деятельности управленческого аппарата и определением регламентированного механизма общественного влияния на круг частного и государственного администрирования путем представительских институтов, что является фактором нейтрализации коррупции в данной области [8, с.178-184].

Следует отметить, что понятие «гласность» несет, прежде всего, социально - коммуникативный характер, а термин «прозрачность» – функциональный, способствующий оптимизации различных общественных процессов [3, с.21].

Введение механизмов гласности и прозрачности в государственную систему, как на уровне государственной службы, так и на уровне местного самоуправления способствует становлению бюрократии в качестве субъекта индустрии услуг, акцентируя на приоритетах гражданского над государственным. Такая модификация означала бы, по мнению профессора Карелиной А.В., существенное снятие проблемы коррумпированности чиновников, установление этических преобладаний в государственно-политическом администрировании. В этой связи не случайно, продолжает исследователь, - некоторые западные организации подключают принцип прозрачности во всеобщую систему этических принципов управления в дополнении с честностью, неподкупностью, бескорыстием и т. д. [5, с.178-184].

Опыт Западных стран, к примеру США, демонстрирует, как гражданин вправе ознакомиться с широчайшим кругом государственных актов и полноценно с документами, касающимися непосредственно его, присутствовать на заседаниях органов управления и др. Следовательно, подрывается один из основополагающих способов бюрократической власти и могущества чиновничьих злоупотреблений— «государственная тайна».

Как отмечает П.П. Глущенко, «маркетизация» взаимоотношений гражданина с аппаратом управления государства также поспособствовала росту эффективности деятельности чиновников. Американский чиновник то и дело вынужден «драться за клиента», потому как некоторые услуги гражданин может получить в разных государственных органах, а также во всяческих общественных организациях. Поэтому служащему приходится делом доказывать гражданам, что он не попросту получает жалованье, из кармана налогоплательщиков. Такова картина воплощения на практике принципов гласности и прозрачности государственной и муниципальной службы[1, с.7-8].

Гласность и прозрачность в организации деятельности государственных органов являются вдобавок результативными механизмами антикоррупционной деятельности. «Коррупция» (от лат. *corrumpere* — растлевать, лат. *corruptio* — подкуп, порча) — термин, значащий выполнение должностным лицом, возложенных на него функций и вверенных прав, вдобавок в связи с официальным статусом авторитета, возможностей, с целью личной наживы, противоречащее законодательству и моральным устоям[2, с.34-36].

Современная государственная и муниципальная службы, на наш взгляд, нуждаются в принятии более активных мер, по борьбе с коррупцией. С точки зрения науки такими шагами могут выступать:

- 1) наличие и применение четкого механизма принятия решений, включающего возможность давления на чиновника из внешней среды;
- 2) публикация решений по стратегическим вопросам государственного управления и администрирования;

3) планомерное повышение квалификации госслужащих с обязательным освоением этического кодекса профессиональной деятельности;

4) контроль исполнения ответственности администраторов всех рангов за процветание коррупционных деяний в рамках его функций и др.

Понятно, что необходимо более результативно организовывать профессиональную деятельность государственных и муниципальных служащих на основе научно обоснованных и разработанных принципов современного управления: «гласности» и «прозрачности», так руководствуясь этими правилами, можно противостоять коррупции.

Однако всё обстоит не так просто: принципы есть, служащие ими руководствуются, а проблемы коррупции остаются. Думается, что не желание им следовать или их нарушение связано с утратой, в целом, в обществе важности и обязательности следовать каким-то принципам или правилам.

Потеря многих ценностей в жизни, например, таких как стремление, жить честно, не воровать, не ловчить, не обманывать и др. также для современной России является реальностью и существенной проблемой. Данный фактор отражается и на отношении служащих к гласности и открытости, а также на следовании этим важным принципам: принцип знают, понимают, но не следуют, о чём свидетельствуют многочисленные примеры из нашей действительности, связанные с коррупционной деятельностью государственных и муниципальных служащих [2,с.34-36].

Поэтому понимая, что эти принципы являются основополагающими для практики государственного и муниципального управления и, признавая необходимость совершенствования работы служащих на государственном и местном уровнях на основе реализации этих принципов, необходимо отметить, что причина проблемы кроется также в *формальном подходе* к её решению. Такой вывод напрашивается на основе изучения истории этого вопроса.

Первые положения системы развития современной государственной службы в РФ представлены Г.В. Атаманчуком в 1992 г. Предложенный им смысл идеи научно обосновал сущность первостепенного понятия «государственный служащий как гражданина, занимающего государственную должность и исполняющий ее на профессиональной основе (непрерывно и за вознаграждение)». Уже тогда были определены источники развития коррупции: они в формулировке «за вознаграждение», следовало бы прописать «за достойное вознаграждение», что могло бы исключить, в определённой мере, коррупционную необходимость [6,с.115-116].

В свою очередь не менее значимым в исследовании является понятие «муниципального служащего». По мнению Бахраха Д.Н., муниципальный служащий по надлежащему правовому положению (его ведущим элементам, «философии» службы) не отличается от государственного служащего. Поскольку со стороны статусно-функционального положения однотипны их права, обязанности, ответственность, полномочия, виды службы, поступление на службу и т. д. [3,с.172-179].

Другими словами, основополагающие части статуса государственного служащего присущи и муниципальному служащему: понятие служащего, права, обязанности, прохождение службы, аттестация и т. д.

Само собой, для муниципальных служащих существуют также определенные законы и особые нормативные акты, принятые законодательными органами субъектов Федерации, а также органами местного самоуправления; именно они предопределяют особенный уровень ведения и должностной статус муниципальных служащих. Применительно к данной категории также нигде не установлено положение о «достойном вознаграждении» за их труд.

Это первый вывод, к которому пришли.

Второй вывод, обусловлен изучением истории науки управления и формированию основных её принципов. С точки зрения ряда исследователей принципы управления определяют требования к системе и структуре управления, построению органов управления и методам осуществления его функции. Они отражают существенные черты социально-экономической системы, в рамках которой они действуют [4,с.51-56].

Впервые в науке о принципах управления написал А. Файоль. Он отмечал, что дело не в их отсутствии или излишестве, а в том, что ими нужно правильно пользоваться. В работе «Общий и индустриальный менеджмент» он предлагает принципы, которые образуют первооснову классической школы управления. Он пишет о том, что «количество принципов управления беспредельно... изменение ситуации может повлечь за собой изменение правил, которые, таким образом, до известной степени, оказываются порождением данной ситуации» [7,с.29-30].

Применительно к проблеме роли принципа гласности и открытости в государственном и муниципальном управлении в антикоррупционной деятельности следует подчеркнуть, что многие из них способствуют решению этой проблемы. Например, на взгляд современных российских специалистов (Ю.В. Кузнецов, В.И. Подлесных), принципами управления могут быть такие:

- лояльность к работникам;
- ответственность как неотъемлемое условие успешного менеджмента;
- коммуникации, пронизывающие организацию снизу вверх, сверху вниз, по горизонтали;
- атмосфера в организации, благоприятствующая выявлению возможностей коллектива;
- в обязательном порядке доленое участие любого сотрудника во всеобщих результатах;
- своевременное реагирование на изменения в окружающей среде;
- методы работы с людьми, способствующие удовлетворению выполняемой работой [2,с.34-36].

Таким образом, мы видим, что в противодействии такому сложному, неоднозначному явлению как коррупция, принципы «прозрачности и гласности» в организации государственной и муниципальной службы могут стать теми спасительными мерами, которые так необходимы, прежде всего, нашему

обществу. Так как в обществе государство понимается как основа формы сплочения общечеловеческих и профессиональных традиций и интересов его граждан, а реализация задач государства воплощается через государственную и муниципальную службу, являющуюся совокупным правовым и социальным институтом, функционирующей с помощью проведения людьми трудовой деятельности по исполнению своих полномочий.

«Список литературы»

1. Глущенко, П.П. Механизм организации и осуществления деятельности органов государственной службы России/П. П. Глущенко // История государства и права. – 2012. – №7. – С. 7–8
2. Заруба, Н.А. Интегративно-компетентностный подход к подготовке специалистов для сферы государственного и муниципального управления// Профессиональное образование: столица. «Научные исследования в образовании» Приложение к журналу. Москва. 2014. –с.34-36.
3. Заруба, Н.А. Подготовка специалиста в сфере государственного и муниципального управления в вузе: адаптивный подход//«Вестник КемКУКИ».- 2015.-№33 (4, ч.1). -С. 172-179
4. Заруба, Н.А. Адаптивное управление в системе государственного и муниципального управления//Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования.- Научно-практический журнал.-2015.-№1 (6).-с.51-56.
5. Ильина, Л.Н. Подготовка государственных гражданских и муниципальных служащих/Л. Н. Ильина // Информатика и образование. – 2013. – №8. – С. 115–116
6. Ирхин, Ю.В. Реформирование государственной службы и потребности российского общества/Ю. В. Ирхин // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – №2. – С. 3–21
7. Кайнов, В.И. Историко-правовой анализ становления и развития института государственной службы в России/В. И. Кайнов // История государства и права. – 2014. – №1 – С. 29–30
8. Карелина, А.В. Проблемы подготовки кадров государственных служащих в условиях проведения административной реформы: региональный аспект/А. В. Карелина // Социология власти. – 2015. – №2. – С. 178–184