
НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

DOI: 10.14515/monitoring.2016.2.14

Правильная ссылка на статью:

Магомедов К. О. Социологический мониторинг кадровой коррупции в системе государственного и муниципального управления // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 213—215.

For citation:

Magomedov K. O. Sociological monitoring of personnel corruption in the system of state and municipal management // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2016. № 2. P. 213—215.

VI МЕЖДУНАРОДНАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ГРУШИНСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«ЖИЗНЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОСЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:
КАК СДЕЛАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОНЯТНЫМИ И ПОЛЕЗНЫМИ»

ИЗБРАННЫЕ ТЕЗИСЫ

К. О. Магомедов
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ КОРРУПЦИИ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ

МАГОМЕДОВ К. О. — доктор социологических наук, профессор кафедры управления персоналом факультета управления персоналом и государственной службой ИГСУ РАНХиГС.

E-mail: m-kerem@mail.ru

Выделение проблемы кадровой коррупции в самостоятельный предмет социологического мониторинга не вызывает сомнений. Ведь именно кадры государственного и муниципального управления являются объектом коррупционных интересов. И они же являются социальными носителями коррупционного поведения, включая его аксиологическую, социально-психологическую и этическую составляющую. Поэтому именно эта тема была затронута научным коллективом ИГСУ в работе, выполненной в соответствии с требованиями Государственного задания РАНХиГС по НИР 2014 г.

Для того, чтобы измерить параметры кадровой коррупции необходимо понимать, с чем отождествляется понятие кадровой коррупции у служащих органов государственного управления (ГО), местного самоуправления (МСУ), а также в гражданском сообществе. Это понимание необходимо для проведения социологического мониторинга.

Распределение мнений участников исследования показало, что среди различных форм коррупции, большинство из них относят к кадровой коррупции такую форму как «назначение на должность за взятку» (см. табл.). Показательно, что среди всех участников исследования в наибольшей степени данную форму коррупции выделили представители референтной группы «государственные служащие».

Таблица 1. *Распределение мнений об отнесении различных форм коррупции к понятию «кадровая коррупция», %*

	Формы коррупции	Распределение положительных мнений			
		Всего по массиву	В референтных группах		
			ГУ	МСУ	ГО
1	Назначение на должность за взятку	69,4	71,3	69,4	66,7
2	Создание «вертикали власти» под интересы конкретного человека	39,0	41,3	35,5	38,1
3	Формирование в государственном, муниципальном органе атмосферы клановой замкнутости, круговой поруки	39,0	46,2	21,0	40,0
4	Назначение на должность на основании личного решения руководителя, без соблюдения конкурсных процедур	38,4	37,1	41,9	38,1

Помимо взяток за назначение на должность, все участники исследования к формам кадровой коррупции также причисляют: формирование в государственном, муниципальном органе атмосферы клановой замкнутости, круговой поруки, а также создание «вертикали власти» под интересы конкретного человека и назначение на должность на основании личного решения, без соблюдения конкурсных процедур. При этом, последняя форма в большей степени выделяется муниципальными служащими, что говорит о повышенном уровне проблем в органах местного самоуправления и субъективных позиций руководителей в кадровых вопросах.

Данные таблицы показывают, что основные признаки кадровой коррупции связываются с корыстными действиями и субъективизмом руководства государственных и муниципальных органов в области кадровой политики. Исходя из вышеизложенного можно утверждать, что кадровые ресурсы, ровно, как и любые другие, находящиеся в распоряжении руководства, рассматриваются как объект коррупционного интереса и связаны с ключевым понятием государственной и муниципальной службы — должностью. При этом, характер и опасность кадровой коррупции следует определять исходя того, что это за должность — должность государственной гражданской службы, должность муниципальной службы и другие.

Причины и источники кадровой коррупции несут в себе определенную опасность для нормального функционирования органов государственного и муниципального управления и обеспечения в них кадровых процессов. В определении того, в чем конкретно проявляется эта опасность, представители реферативных

групп в основном базируются на своих представлениях о причинах кадровой коррупции. Почти половина участников в каждой референтной группе обращают внимание на опасность снижения авторитета государственного и муниципального управления в глазах населения и, что очень показательно — это форма признания общественной опасности кадровой коррупции. Также необходимо обратить внимание на то, что государственные и муниципальные служащие в значительно большей мере выделяют опасность кадровой коррупции, чем представители гражданского сообщества, потому что следствием является снижение уровня профессионализма людей в системе, а также дополнительный отток высококвалифицированных кадров в следствии невозможности реализации своих стратегий должностного роста.

Характерно, что опасности проявления кадровой коррупции практически всеми участниками исследования воспринимаются в большей степени «материально»: например, общее негативное влияние на цели административной реформы имеет значение для относительно небольшого количества участников исследования, особенно, муниципальных служащих.

Целесообразно внедрить в постоянную практику методы оценки состояния кадровой среды государственного и муниципального управления с помощью систематического мониторинга проблем с интервалами в 1—2 года. В структуре такого мониторинга должны постоянно применяться следующие методические блоки:

- 1) Оценка общего уровня кадровой коррупции в перечне основных форм проявления коррупции в стране;
- 2) Содержательный анализ проблем кадровой коррупции, динамики ее изменения, выявление и оценка наиболее опасных ее проявлений;
- 3) Оценка эффективности мер и механизмов противодействия кадровой коррупции.

В исследованиях кадровой коррупции должны участвовать в качестве респондентов массового опроса государственные и муниципальные служащие. Их количество должно соответствовать общим требованиям к обеспечению репрезентативности результатов социологических исследований по проблемам государственной и муниципальной службы. Анализ выполненных исследований в этой области показывает, что в общей выборке государственных служащих должно быть $N \geq 1000$, а муниципальных служащих $N \geq 600$. Массовое исследование должно проводиться в 2—3 субъектах РФ в каждом Федеральном округе. Кроме того, необходимо проведение опроса, по экспертной методике, наиболее компетентных в проблематике государственной власти лиц. Это представители федеральных и региональных органов власти, органов местного самоуправления, государственных и негосударственных субъектов экономической деятельности, гражданского общества, политических партий и общественных движений, научного сообщества, СМИ и т. д.

В ИГСУ РАНХиГС имеется достаточный опыт проведения подобного рода научных исследований, накопленный в рамках реализации научных проектов за последние 10—15 лет. Результаты проведенных ранее социологических исследований представлялись в структуры Администрации Президента РФ и Правительства РФ, в другие органы государственной власти и управления, а также неоднократно публиковались в научных монографиях и в статьях профильных научных журналов.