4) Закон 44-ФЗ вводит антидемпинговые меры при определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей). Под демпингом понимается продажа товаров по искусственно заниженным ценам. По предшествующему закону 94-ФЗ, при проведении закупки победителем становился тот поставщик, который предлагал лучшую цену, то есть более низкую.

5) В закон 44-ФЗ добавлен раздел, посвященный исполнению, изменению и расторжению контракта. В данном разделе освещен механизм расторжения контракта в одностороннем порядке.

6) Законом о контрактной системе впервые вводится понятие аудит закупок.

7) Закон №44-ФЗ сформировал институциональные условия для формирования нового алгоритма взаимодействия между государственными заказчиками и поставщиками. В ст. 34 закона 44-ФЗ нормативно закреплена зеркальная ответственность за невыполнение условий и расторжение контрактов как со стороны государственных и муниципальных заказчиков, так и исполнителей контрактов. Контракт должен включать обязательное условие об ответственности заказчика и поставщика (подрядчика, исполнителя) за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных контрактом. Кроме того, государственные контракты теперь могут иметь специальные условия, например, обязательное привлечение при исполнении контрактов субподрядчиков, которые являются субъектами малого предпринимательства или социально ориентированными некоммерческими организациями.

Резюмируя вышесказанное, следует сделать вывод, что необходимость нового порядка закупок вызвана следующими обстоятельствами. Во-первых, был исчерпан потенциал законодательства Российской Федерации о размещении заказов, внесение в него изменений не разрешали проблемы в сфере закупок. Во-вторых, возникла необходимость системного подхода к закупкам и эффективного расходования бюджетных средств. В-третьих, необходимостью снизить коррупционные риски, повысить прозрачность закупок средствами Единой Информационной Системы, института общественного контроля, мониторинга и аудита закупок.

1. Шикалова Е.В. Оценка эффективности системы государственных закупок в форме контрактной системы как новой институциональной среды // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2015. №2 (7). С. 30-33.
2. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд [Электронный ресурс]: федер. закон от 05.04.2013 №44 // Консультант Плюс: справочная система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2018. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/ (дата обращения: 01.05.2020).
3. Радионова И.А. Закупки бюджетных учреждений // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. №1-5. С. 103-105.

Мамыева К.Г.

**Реализация принципа информационной открытости кадровой политики органов
власти**

*Национальный исследовательский Томский государственный университет
(Россия, Томск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-169

idsp: ljjournal-06-2020-169

Аннотация

В статье рассмотрена реализация информационной открытости кадровой политики, реализуемой государственными и муниципальными органами, проанализирована нормативно-правовая база, проанализирована практика реализации принципа открытости в разрезе региональных правительств.

Ключевые слова: кадровая политика, информационная открытость, открытость органов власти

Abstract

The article discusses the realization of information transparency of personnel policy which is implemented by state and municipal authorities, analyzes legal framework, and analyzes implementation practices of transparency principle in terms of regional governments.

Keywords: personnel policy, information transparency, transparency of authorities

Информационная открытость является одним из основных критериев эффективности государственного и муниципального управления. Открытость деятельности государственных и муниципальных органов всех уровней призвана обеспечить реальную доступность информации о принимаемых решениях органов, об их текущей деятельности и планах для заинтересованных сторон, прежде всего, для населения. Открытость такого направления как кадровая политика, реализуемой государственными и муниципальными органами, является ее основополагающим принципом, способствует более эффективной ее реализации. Однако, на настоящий момент отмечается, что ключевые направления кадровой политики остаются «закрытыми», информация о ее реализации, вопросы о кадровом обеспечении не публикуются в официальных источниках информации.

Малахова О.В. и Суханова В.А. дают следующее понятие информационной открытости государственных: «это целостный комплекс совместных мер системы государственного управления и общественного контроля, которые направлены на предоставление информации о деятельности органов управления, предусмотренных законодательством, обществу в целом или конкретным лицам, в целях обозначается обеспечение прозрачности и подотчетности государственных органов в рамках установленного порядка на началах равенства доступа к информации»[4].

Под открытостью кадровой политики мы понимаем не только доступ к государственной службе, обновление его кадрового состава, осуществляемое посредством применения максимально открытых механизмов, инструментов, в том числе и открытое принятие кадровых решений. Также в данное понятие включаем и размещение информации о деятельности органов управления в кадровой сфере в удобном для ознакомления, дальнейшего пользования формате, получения актуальной и достоверной информации всеми заинтересованными субъектами, принятие участия в кадровых решениях и процессах, возможность влияния на органы государственного и муниципального управления.

В настоящее время в России принят ряд документов, которые содержат в себе нормы, призванные повысить уровень общей информационной открытости государственных органов, а частности по направлению кадровых вопросов. Основное положение Конституции Российской Федерации, которое закрепляет право на доступ к информации, часть 4 статьи 29. Данная часть статьи устанавливает, что каждый гражданин имеет право свободно искать и получать информацию любым законным способом. Статья 24 Конституции также закрепляет обязанность органов государственной власти и органов местного самоуправления, их должностных лиц обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, которые непосредственно затрагивают его права и свободы [1]. Таким образом, основополагающее регулирование доступа к информации, открытости органов власти, прозрачности процедур и принимаемых решений органами власти закрепляется Конституцией Российской Федерации, как основного и фундаментального закона.

Основным же нормативно-правовым актом, регулирующим обеспечение доступа к информации государственных органов и органов местного самоуправления, является

Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления». Основной задачей принятия данного закона является обеспечение открытости деятельности органов, в том числе путем использования современных информационных технологий для информирования населения о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. Законом определен объем информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, размещаемой указанными органами в глобальной сети Интернет. Данный список можно считать исчерпывающим, однако, также может быть включена дополнительная информация.

В Федеральном законе прописано, что в обязательном порядке должна присутствовать информация о кадровом обеспечении государственного органа, органа местного самоуправления, в том числе должна присутствовать информация по следующим пунктам:

- порядок поступления граждан на государственную и муниципальную службу;
- сведения о вакантных должностях государственной и муниципальной службы, имеющихся в данных органах;
- квалификационные требования к кандидатам на замещение вакантных должностей государственной и муниципальной служб;
- условия и результаты конкурсов на замещение вакантных должностей государственной и муниципальной служб;
- номера контактных телефонов, по которым можно получить информацию по вопросу замещения вакантных должностей;
- перечень образовательных учреждений, подведомственных государственному органу, органу местного самоуправления, с указанием почтовых адресов образовательных учреждений, а также номеров телефонов, по которым можно получить информацию справочного характера об этих образовательных учреждениях[3].

Отмечается, что одним из важнейших и ответственных направлений деятельности государственного органа в области реализации кадровой политики является формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы, в частности организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв. Именно открытый конкурс выступает основным механизмом привлечения кадров на государственную гражданскую службу. Он может иметь различное содержание и различный уровень оценки кандидатов, но главное условие остается неизменным – абсолютная открытость и прозрачность всех его этапов, а также критериев оценки при принятии решений. Данное условие обеспечивает повышение объективности принимаемых кадровых решений.

Из этого следует, что потенциальные кандидаты на государственную гражданскую службу - одна из приоритетных и заинтересованных групп, для информационной поддержки которой размещаются материалы, информация о кадровой политике в официальных интернет-порталах (сайтах) государственных и муниципальных органов, создаются информационные ресурсы на федеральном и региональном уровнях.

Размещение на официальном интернет-портале государственного органа информации о государственной гражданской службе, материалов по приему на государственную гражданскую службу, перечень и описание вакансий, конкурсных процедур на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв, сроках и методах оценки личностных и

профессиональных компетенций потенциального кандидата являются наиболее актуальной и необходимой. Именно для получения достоверной и полной информации, содержащей в себе вышеперечисленные сведения, заинтересованные субъекты посещают сайт того или иного органа государственного или муниципального управления. Однако, необходимая кадровая информация, размещаемая на сайтах органов государственной и муниципальной власти, остается малоинформативной: зачастую размещается текст полного нормативного документа, в неприспособленном для дальнейшего анализа и обработки формате, отсутствует гипертекстовый формат документов, обеспечивающий возможность копирования и сохранения документа на техническое устройство пользователя. Кроме того, отмечается проблема поиска необходимого документа, отсутствует возможность поиска по тегам и ключевым словам. Размещаются неактуальная на момент поиска информация. Отсутствуют элементы визуализации.

Согласно исследованиям проектного центра «Инфометр» кадровые вопросы освещаются лишь на 54% - это средний показатель по всем региональным правительствам России. Лидер рейтинга – Правительство Ростовской области размещает всю необходимую информацию по кадровой политике согласно требованиям законодательства (100%), в то время как аутсайдер рейтинга – Правительство Чеченской республики не размещает информацию вовсе (0 %) [5].

По результатам исследования 2019 года проектного центра открытости региональных правительств минимально освещаются следующие вопросы:

- вопрос порядка обжалования результатов конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в органе государственной власти (информация отсутствует на 43 сайтах региональных правительств);
- планы проведения обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных гражданских служащих органов власти также отсутствуют у 41 сайта;
- информация о формировании резерва кадров и его составе не обозначена на сайтах 39 высших органов власти субъектов РФ.

По результатам данного аудита Правительство Ростовской области занимает лидирующую позицию, освещая все вопросы согласно требованиям законодательства (итоговый коэффициент равен 100%). Правительство Республики Ингушетии занимает последнее место в рейтинге (14,5%), не публикует информацию по кадровой политике: нет перечня вакансий, не прописан порядок поступления граждан на государственную гражданскую службу, описание квалификационных требований, условий конкурсов также отсутствует. Наблюдается большой разрыв между лидерами и аутсайдерами рейтинга.

Таким образом, можно отметить, что информация по кадровой сфере на сайтах органов государственной власти размещается, однако, не в полном объеме, удобство пользованием ресурсом, качество размещаемой информации, навигационная доступность остается без должного внимания. Для обеспечения информационной открытости кадровой политики необходимо обеспечить объективность предоставляемой, размещаемой в глобальной сети Интернет информации, совершенствовать технологии и способы ее предоставления и разъяснения различным заинтересованным субъектам, обеспечивая удобство пользования одним из главных на настоящий момент информационных ресурсов – сайтом органов власти.

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года: (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014

- № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ30 декабря 2008 № 6-ФКЗ и № 8 – ФКЗ) // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 28.12.2017) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru>
 3. Малахова О.В. Информационная открытость деятельности органов государственной власти: региональные практики / О.В. Малахова, В.А. Суханова // Среднерусский вестник общественных наук №2 (38), 2015
 4. Результаты аудита высших региональных органов исполнительной власти субъектов [Электронный ресурс]: URL: <https://read.infometer.org/region2017> (дата обращения: 21.11.2019)

Мишина А.Н.

Ценности в структуре деятельности государственных служащих

*ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»
(Россия, Томск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-170

idsp: ljjournal-06-2020-170

Аннотация

Статья посвящена государственной службе как социальному институту, которая должна основываться на ценностном подходе. Особое внимание уделяется изучению нормативно-правовой базы государственной службы, с точки зрения отражения ценностного подхода. Вторая часть статьи посвящена анализу результатов социологического исследования ценностных ориентаций вновь принятых государственных служащих Томской области с 2017 по 2019 годы.

Ключевые слова: государственная служба, ценности государственной службы, профессиональная культура, нравственная культура.

Abstract

The article is devoted to public service as a social institution, which should be based on a value approach. Particular attention is paid to the study of the regulatory framework of public service, in terms of reflecting the value approach. The second part of the article is devoted to the analysis of the results of a sociological study of the value orientations of newly adopted civil servants of the Tomsk Region from 2017 to 2019.

Keywords: values of public service, professional culture, moral culture, civil servants, public service.

Актуальность проблемы исследования ценностей государственных служащих обусловлена развитием государственной службы как социального института.

Ценность – это то, что определяет содержание жизни человека, позволяя личности ориентироваться либо на созидательную, либо на разрушительную деятельность. Будучи частью духовной жизни ценности формируют «особый мир общественного, культурного, духовного укладов с единым смысловым фундаментальным идентификационным основанием» [7].

Важное значение имеет исследование проблемы ценностей и изучение нормативно-правовой базы.

Отечественные исследователи проблемы профессиональной культуры государственных служащих обращаются в первую очередь к изучению особенностей бюрократической культуры (Г. Купряшин), специфике личностного и профессионального развития служащих (А. Деркач), имиджевым характеристикам государственного служащего (Г. Бирюкова, В.В. Огнева) [5,8,10,12].

Федеральный закон «О государственной гражданской службе» определяет, что профессионализм и компетентность – важнейшие принципы, на основе которых