УДК: 316.422:35.08(470) DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-6-132-140

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РЕФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОТЕНЦИАЛ УЧАСТИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ЭКСПЕРТОВ

Меркулов П.А., Васютин Ю.С., Малахова О.В.[1]

В статье предпринимается попытка анализа государственной политики реформирования государственной гражданской службы с позиции открытости и доступности общественному контролю.В исследовательское поле авторов включены проблемы деятельности независимых экспертов – специалистов по вопросам государственной службы и членов общественных советов, сформированных при органах государственной власти. Отсутствие единой государственной политики, конкретизирующей порядок отбора и участия независимых экспертов в деятельности комиссий, порождает ряд значимых проблем, в том числе соблюдения профессиональной этики экспертов, выполнения антикоррупционных стандартов и предотвращения конфликта интересов. В связи с этим авторы концентрируют свое внимание на разработке элементов государственной политики в данной сфере и обосновании эффективности ее внедрения в практику государственно-служебных отношений.

Ключевые слова: государственная политика, государственная гражданская служба, открытость, общественное участие, независимые эксперты, аттестационные комиссии, конкурсные комиссии, конфликт интересов независимого эксперта, отбор эксперта.

STATE POLICY OF REFORMING CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION: POTENTIAL OF PARTICIPATION OF INDEPENDENT EXPERTS

MERKULOV P. A. – Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of Political Science and State Policy, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: merkulov-pa@ranepa.ru

VASYUTIN Y.S. – Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of Political Science and State Policy, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: y.s.vasutin@yandex.ru

MALAKHOVA O. V. – Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Public Administration, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: o.v.malahova@mail.ru

---

Меркулов Павел Александрович – доктор исторических наук, профессор кафедры политологии и государственной политики, директор Среднерусского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 302028, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: merkulov-pa@ranepa.ru

Васютин Юрий Сергеевич –доктор исторических наук, профессор кафедры политологии и государственнойполитики, Среднерусский институт управления – филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 302028, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: y.s.vasutin@yandex.ru

Малахова Оксана Владимировна – кандидат политических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Среднерусский институт управления – филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Р, адрес: 302028, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: o.v.malahova@mail.ru

The article attempts to analyze the state policy of reforming the state civil service from the standpoint of openness and accessibility to public control. The research field of the authors includes the problems of the activity of independent experts - specialists in civil service issues and members of public councils formed under public authorities. The absence of a unified state policy that specifies the procedure for the selection and participation of independent experts in the work of commissions generates a number of significant problems, including adherence to professional ethics of experts, implementation of anti-corruption standards and prevention of conflict of interests. In this regard, the authors concentrate their attention on the development of elements of state policy in this area and the rationale for the effectiveness of its implementation in the practice of public-service relations.

Keywords: state policy, state civil service, openness, public participation, independent experts, attestation commissions, competitive commissions, conflict of interests of an independent expert, selection of an expert.

В условиях продолжающегося процесса реформирования института государственной службы Российской Федерации актуализировалась проблема обеспечения высокого уровня профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих.

Президентом Российской Федерации определены основные направления развития системы государственной гражданской службы, которые связываются с постановкой и решением задач по разработке и обеспечению применения современных методик проведения конкурсов, повышению объективности оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, а также по автоматизированию кадровых процедур и внедрению информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами.

Реформирование системы государственного управления в современной России предполагает в числе прочих ориентиров повышение уровня открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю. Актуальной проблемой модернизации государственной гражданской службы на современном этапе развития является привлечение научного и экспертного сообщества, институтов гражданского общества, что могло бы способствовать расширению доступа и совершенствованию процесса общественного участия в системе государственного управления.

Значительный интерес в экспертном и научном сообществе в последнее время проявляется к вопросам оптимизации кадрового состава государственной гражданской службы. Все чаще звучат заключения об отсутствии эффективной методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, квалификационных экзаменов и аттестации государственных гражданских служащих, необходимости оптимизации процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов государственных гражданских служащих.

Необходимость участия независимых экспертов в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов государственных гражданских служащих в первую очередь обусловливается требованиями Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в котором устанавливается требование о необходимости включения в состав конкурсной комиссии помимо государственных гражданских служащих «представителей научных и образовательных организаций … в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой»[1].

[1] О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ

Необходимость привлечения независимых экспертов к конкурсным и аттестационным процедурам в системе гражданской службы конкретизируется Указом Президента № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»[1] и Указом Президента №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»[2].

При этом до 2013 года под независимыми экспертами понимались лишь указанные в тексте Федерального закона представители научных и образовательных организаций – специалисты по вопросам государственной службы и кадровой политики. В 2013 году Указом Президента[3] были внесены изменений в порядок формирования комиссий с точки зрения понимания квалификации независимых экспертов. В настоящее время в состав комиссии в федеральном органе исполнительной власти или исполнительной власти субъекта Российской Федерации, при котором в соответствии с Федеральным законом от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации»[4] образован общественный совет, наряду с представителями научных и образовательных организаций включаются представители общественных советов.

Привлечение независимых экспертов – представителей общественных институтов – является формой опосредованного участия гражданского общества в процессе государственного управления. В связи с этим особое значение приобретает решение вопросов формирования системы отбора экспертов, входящих в состав комиссий органов государственной власти, формируемых с целью выполнения требований к открытости и общественному участию в деятельности органов государственной власти.

Проблематика участия экспертов в деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе, аттестационных и конкурсных комиссий практически не становилась предметом научного анализа. Участие в работе комиссий специалистов-экспертов рассматривалось лишь с точки зрения организации соответствующих процедур реализации государственно-служебных отношений в процессе поступления на гражданскую службу и ее прохождения: как элемент анализа процесса организации и проведения конкурсного отбора на должности государственной гражданской службы[5], формирования базовых подходов к проведению процедуры ротации гражданских служащих[6], урегулирования конфликта интересов в системе государственной службы[7], реализации

(ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

[1] О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

[2] О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 28.08.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

[3] О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №110, и в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112: Указ Президента РФ от 19.03.2013 № 208 // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 12. – Ст. 1242.

[4] Об Общественной палате Российской Федерации: Федеральный закон от 04.04.2005 № 32-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 15. – Ст. 1277.

[5] Литвинцева Е.А. Проблемы реализации конкурсных процедур в системе государственной гражданской службы // Власть. – 2009. – №5. – С. 140–148.

[6] Фотина Л.В., Степанков Д.В. Методологические подходы к исследованию ротации кадров на государственной гражданской службе // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2013. – №11 (1). – С. 21– 34.

[7] Магомедов К.О. Конфликт интересов в системе государственной гражданской службы: социологический аспект исследования проблемы // Государственная служба. – 2005. – №6. – С. 41.

кадровой политики в системе публичной службы[1].

Это обусловливает актуальность обращения к проблеме разработки методики привлечения независимых экспертов к работе в конкурсных комиссиях и комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих.

Разработка методики отбора независимых экспертов позволит обеспечить решение следующих задач:

– формирование пула экспертного сообщества для привлечения их к разработке и реализации региональных программ реформирования института государственной гражданской службы, что гарантирует обеспечение достижения запланированных индикаторов и показателей, соответствующих стратегическим направлениям модернизации системы государственного управления;

– обеспечение должного уровня обоснованности и целесообразности предлагаемых проектов с целью их научной обоснованности, теоретической и практической ценности;

– оценка соответствия программ реформирования требованиям действующего законодательства;

– обеспечение эффективности расходования средств федерального и регионального бюджетов на реализацию программ модернизации государственной службы.

Существенное преимущество методики отбора независимых экспертов заключается в том, что в роли экспертов выступают специалисты, имеющие долгосрочный опыт работы с предметной областью и на основании своего опыта могущие делать прогнозы относительно будущего развития событий. Опыт эксперта в данном случае играет определяющую роль.

Для обеспечения достоверности и объективности результатов работы экспертов разработанная методика должна базироваться на следующих принципах:

– системности организации экспертной работы и единства ее нормативного, организационного и методологического обеспечения;

– независимости и правовой защищенности участников экспертного процесса, их компетентности и заинтересованности в получении объективных результатов;

– научной обоснованности экспертных оценок, их ориентации на мировой уровень развития управленческой науки;

– участия в экспертных оценках экспертов соответствующей квалификации;

– объективности принимаемых заключений по результатам анализа, комплексности и полноты экспертных оценок;

– гласности экспертизы при условии сохранения государственной, служебной тайны и персональных данных в соответствии с действующим законодательством;

– комплексного подхода, позволяющего проводить оценку интегрально;

– объективной и всесторонней оценки разработанных критериев отбора экспертов;

– выбора эффективных методов, алгоритмов и программ выполнения экспертных процедур.

Основными принципами работы эксперта в аттестационных и конкурсных комиссиях, а также комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов могут быть следующие:

1. Принцип добровольного участия экспертов: необходимость получения согласия эксперта на участие в работе аттестационных и конкурсных комиссий, а также комиссий по

[1] Оболонский А.В., Барабашев А.Г. К концепции кадровых перемен в госаппарата: два взгляда // Политическая концептология: журнал метадисциплинарных исследований. – 2013. – №1. – С. 43–57; Охотский Е.В. Профессиональное совершенствование гражданских служащих: основные направления, формы и методы // Право и управление. XXI век. – 2010. – №3. – С. 21– 28.

соблюдению требований к служебному поведению. Необходимо также обеспечить эксперту статус конфиденциальности и сохранения его персональных данных.

2. Принцип авторства: эксперты обязуются нести полную ответственность за предоставленную информацию при регистрации в базе данных экспертного сообщества.

3. Принцип профессиональной компетентности: эксперты должны осознавать важность и нести ответственность за решения, принимаемые ими в процессе работы аттестационных и конкурсных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению.

4. Принцип вознаграждения: работа экспертов должна достойно вознаграждаться (стоимость рабочего дня эксперта). При этом анализ нормативно-правовых актов государственных органов в сфере регулирования размеров оплаты труда независимых экспертов позволяет проследить примерно одинаковые подходы к установлению этих размеров, которые колеблются в пределах от 80 до 120 рублей за час работы экспертов. Представляется, что указанная норма подлежит пересмотру в сторону существенного увеличения размера оплаты. Это позволит предъявлять обоснованные требования к качеству работы независимого эксперта.

5. Принцип ответственности: эксперты должны нести ответственность за нарушение принципов, организационных и правовых норм ее проведения, своих договорных обязательств в порядке, установленном существующими нормативными актами.

Принцип законности: эксперты обязаны исключить использование материалов экспертизы третьими лицами, разглашение сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации и персональных данных, ставших ему известными при осуществлении экспертной деятельности.

Не менее значимым вопросом является регулирование действий независимых экспертов в процессе участия в работе комиссий. В действующих нормативно-правовых актах вопросу конкретизации отбора экспертов посвящено лишь одно уточнение: отбор экспертов должен производиться таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов.

Необходимость исключения конфликта интересов является существенным условием формирования и функционирования комиссий и обеспечения качества и беспристрастности отбора кандидатов. Политика противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы в качестве одного из механизмов системы предупредительных мер предполагает недопущение ситуации, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на исполнение им своих должностных полномочий и при которой возникает возможность причинения вреда общественным и государственным интересам.

Необходимо отметить тот факт, что для всех членов конкурсных комиссий и комиссий по соблюдению требований к служебному поведению ситуация возникновения или угрозы возникновения ситуации личной заинтересованности или конфликта интересов совершенно однозначно урегулирована комплексом мер, предусмотренных действующим законодательством. Для гражданских служащих предусмотрена обязанность по информированию представителя нанимателя об угрозе возникновения конфликта интересов и ответственность за недолжное поведение в указанной ситуации. Непринятие мер в ситуации конфликта интересов влечет за собой увольнение гражданского служащего в связи с утратой доверия представителя нанимателя.

Значимым пробелом в реализации государственной политики реформирования государственной службы и противодействия коррупции в рассматриваемой сфере является неурегулированность поведения независимого эксперта. В качестве меры, позволяющей

решить данную проблему, возможно предложить внесение изменений в ФЗ «О противодействии коррупции в Российской Федерации» в части расширения перечня субъектов конфликта интересов, которые могут иметь личную заинтересованность. Согласимся с мнением о том, что «для таких случаев в законодательстве целесообразно закрепить процедуру отвода или отстранения эксперта от участия в деятельности комиссий. При этом необходимо установить обязанность эксперта ставить в известность представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов»[1]. В случае неурегулированности ситуации конфликта интересов у независимого эксперта в законодательстве «зафиксировать ее можно в договоре, заключаемом между государственным органом, в котором создана комиссия, и независимым экспертом, участвующим в работе данной комиссии»[2].

Согласимся с мнением Плотникова А.А. о том, что «в целях повышения эффективности общественного контроля и государственного управления, совершенствования работы независимых экспертов представляется целесообразным: закрепить в законе основные права и обязанности независимых экспертов, а также ограничения и запреты в их деятельности (в частности, совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному выполнению экспертной деятельности; использовать свои полномочия в интересах каких-либо лиц; участвовать в работе соответствующей комиссии при наличии близкого родства с кем-либо из ее членов, а также с государственным служащим (кандидатом на службу), участвующим в процедурных мероприятиях данной комиссии)»[3].

Не менее значимой проблемой признается то, что участие экспертов в работе комиссий не позволяет защитить граждан и служащих от неправомерных решений. Законодательство, регламентирующее проведение заседаний аттестационных комиссий и комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, предполагает принятие решения путем открытого голосования в отсутствие гражданского служащего. Решение принимается простым большинством голосов лиц, присутствующих на заседании комиссии. При равенстве голосов ситуация трактуется в пользу гражданского служащего. При условии, что ¾ состава комиссии составляют государственные гражданские служащие и лишь ¼ часть – независимые эксперты, «которые не находятся в подчинении представителя нанимателя и руководствуются только положениями нормативных правовых актов, остаются в меньшинстве. Следовательно, требует закрепления процедура представления и учета особого мнения экспертов, что может повлечь даже аннулирование принятого решения и повторное проведение заседания комиссии в новом составе»[4].

В качестве не менее значимой проблемы формирования системы общественной экспертизы в системе государственной гражданской службы является оплата труда независимого эксперта. В законодательстве закреплена возможность оплаты труда независимого эксперта в пределах фонда оплаты труда. Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 г. № 509 «О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами»[5],

---

[1] Плотников А.А. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы // Юристъ-Правоведъ. – 2014. – №6 (67). – С. 40–43.

[2] Там же.

[3] Там же.

[4] Осинцев Д.В. Оптимизация процедур участия независимых экспертов-специалистов в деятельности комиссий на государственной гражданской службе // Российский юридический журнал. – 2010. – №5. – С. 218–219.

[5] О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами: Постановление Правительства РФ от

устанавливает ставку почасовой оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами, в размере 80 рублей. Этот факт ставит под сомнение возможность проведения независимой компетентной экспертизы.

Актуальным вопросом деятельности эксперта в аттестационной и конкурсной комиссии, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов является правовой статус эксперта. Остается много неурегулированных нормами права и подзаконными нормативными актами проблем, в том числе препятствия для работы эксперта в комиссии, связанные, например, с наличием родства, свойства, дружеских, коммерческих и иных близких отношений с оцениваемыми, а также поведением эксперта в случае возникновения у него ситуации конфликта интересов, когда личная заинтересованность эксперта влияет или может повлиять на эффективное исполнение им своих должностных обязанностей. Как один из вариантов решения этой проблемы можно предложить возложение на эксперта обязанности письменного уведомления об этом председателя оценочной комиссии. В этой ситуации председатель комиссии принимает решение о замене или о дальнейшем участии независимого эксперта в работе комиссии по полной процедуре или за исключением оценивания тех лиц, в чьих результатах заинтересован независимый эксперт.

Не менее значимой проблемой работы эксперта является соблюдение им «этики эксперта». Работая с информацией о профессионально-личностных качествах оцениваемых, их поведении, результативности деятельности, эксперт должен понимать тот факт, что данная информация является конфиденциальной и не подлежит устному распространению или передаче любым другим способом третьим лицам что он несет за несоблюдение указанных правил установленную ответственность.

В качестве перспективного направления организации работы с экспертным сообществом в регионе можно предложить разработать модель сертификации эксперта – специалиста по вопросам государственной гражданской службы и кадров. С целью поддержания экспертного сообщества в состоянии необходимого уровня квалификации или проведения оценочных мероприятий по актуализации состава экспертного сообщества представляется целесообразной разработка программы краткосрочных курсов повышения квалификации (семинара-практикума) по программе «Независимый эксперт аттестационных, конкурсных комиссий, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: теория и практика» с выдачей при успешном подтверждении квалификации сертификата эксперта по вопросам государственной гражданской службы и кадров.

Результатом работы независимого эксперта может быть также подготовка экспертного заключения о результатах изучения и наблюдения за организацией и процессом проведения оценочных процедур, их оценка. Экспертное заключение независимого эксперта дополняет решение конкурсной (аттестационной) комиссии в части соответствия оценочных процедур требованиям нормативных правовых актов, регулирующих государственную гражданскую службу.

Достаточно значимая динамика в сфере нормативного регулирования государственной гражданской службы наблюдается в субъектах Российской Федерации. Так, в Ярославской, Белгородской и Воронежской областях приняты подзаконные нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации, позволившие конкретизировать деятельность экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и комиссиях по соблюдению требований к служебному

12.08.2005 № 509 (ред. от 03.08.2011) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 34. – Ст. 3503.

поведению и урегулированию конфликта интересов. Нормативные акты регламентируют требования, которые орган государственной власти предъявляет к квалификации эксперта:

– наличие высшего образования (магистратура или специалитет) или ученой степени кандидата наук или доктора наук, соответствующих сфере деятельности;

– стаж гражданской или муниципальной службы;

– опыт работы по специальности, в которой специализируется эксперт;

– опыт оценочной, экспертной деятельности.

Как правило, нормативные акты определяют также круг лиц, которые не могут привлекаться в качестве независимых экспертов даже при условии соответствия квалификационным требованиям. К данной группе исключений относятся лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации, лица, замещающие муниципальные должности, а также государственные и муниципальные служащие. В качестве наиболее значимого ограничения может быть также установлена невозможность экспертной деятельности лицами, которые уволены с гражданской службы в связи с утратой доверия представителя нанимателя, а также за нарушения, связанные с коррупционными действиями, в том числе отстраненные по приговору суда от права замещения должностей в органах государственной власти и органах местного самоуправления. Процесс регионального нормотворчества предусматривает также закрепление процедуры отбора независимых экспертов и их привлечения к работе в комиссиях.

Анализ деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации по реализации принципа открытости государственной гражданской службы и доступности деятельности государственных гражданских служащих общественному контролю со стороны институтов гражданского общества может позволить сформировать комплексный нормативный акт федерального уровня, который позволит всесторонне урегулировать процедуру привлечения независимых экспертов к процессу принятия решений по итогам аттестации, конкурсного отбора, а также в процессе урегулирования конфликта интересов.

Библиография/References:

1. Литвинцева Е.А. Проблемы реализации конкурсных процедур в системе государственной гражданской службы // Власть. – 2009. – № 5. – С. 140–148.

2. Магомедов К.О. Конфликт интересов в системе государственной гражданской службы: социологический аспект исследования проблемы // Государственная служба. – 2005. – № 6. – С. 41.

3. Оболонский А.В., Барабашев А.Г. К концепции кадровых перемен в госаппарата: два взгляда // Политическая концептология: журнал метадисциплинарных исследований. – 2013. – №1. – С. 43–57.

4. Осинцев Д.В. Оптимизация процедур участия независимых экспертов-специалистов в деятельности комиссий на государственной гражданской службе // Российский юридический журнал. – 2010. – № 5. – С. 218–219.

5. Охотский Е.В. Профессиональное совершенствование гражданских служащих: основные направления, формы и методы // Право и управление. XXI век. – 2010. – №3. – С. 21–28.

6. Плотников А.А. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы // Юристъ-Правоведъ. – 2014. – № 6 (67). – С. 40–43.

7. Фотина Л.В., Степанков Д.В. Методологические подходы к исследованию ротации кадров на государственной гражданской службе // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2013. – №11(1). – С. 21–34.

1. Litvintseva, E.A. (2009) Problemy realizatsii konkursnykh protsedur v sisteme gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby [Problems of realization of competitive procedures in system of the public civil service] // Vlast' [The Power]. – № 5. – P. 140–148. (In Russ.)

2. Magomedov, K.O. (2005) Konflikt interesov v sisteme gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby: sotsiologicheskii aspekt issledovaniia problemy [The conflict of interests in system of the public civil service: sociological aspect of research of a problem] // Gosudarstvennaia sluzhba [Public Administration]. – № 6. – P. 41. (In Russ.)

3. Obolonskii, A.V., Barabashev, A.G. (2013) K kontseptsii kadrovykh peremen v gosapparata: dva vzgliada [To the concept of personnel changes in a state machinery: two looks] // Politicheskaia kontseptologiia: zhurnal metadistsiplinarnykh issledovanii [The Political Conceptology: Journal of Metadisciplinary Research]. – №1. – P. 43–57. (In Russ.)

4. Osintsev, D.V. (2010) Optimizatsiia protsedur uchastiia nezavisimykh ekspertov-spetsialistov v deiatel'nosti komissii na gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe [Optimization of procedures of participation of independent specialists experts in activity of the commissions on the public civil service] // Rossiiskii iuridicheskii zhurnal [The Russian Juridical Journal]. – № 5. – P. 218–219. (In Russ.)

5. Okhotskii, E.V. (2010) Professional'noe sovershenstvovanie grazhdanskikh sluzhashchikh: osnovnye napravleniia, formy i metody [Professional improvement of civil servants: main directions, forms and methods] // Pravo i upravlenie. XXI vek [Law and Governance. 21st Century]. – №3. – P. 21–28. (In Russ.)

6. Plotnikov, A.A. (2014) Institut nezavisimykh ekspertov kak forma obshchestvennogo kontrolia v sisteme gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby [Institut independent experts as a form of public control in system of the public civil service] // Iurist"-Pravoved" [Jurist-Pravoved]. – №6(67). – P.40–43. (In Russ.)

7. Fotina, L.V., Stepankov, D.V. (2013) Metodologicheskie podkhody k issledovaniiu rotatsii kadrov na gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe [Methodological approaches to research of rotation of shots on the public civil service] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnia, zavtra. Seriia: Sotsiologiia [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – №11 (1). – P. 21–34. (In Russ.)