

## АННОТАЦИЯ

**Выпускная квалификационная работа на тему:**  
«Особенности урегулирования конфликта интересов  
в деятельности муниципальных служащих  
(на примере работы Администрации поселка Рыздвяного)

**Автор:** Горбунова Т.В.  
Стр. 118, прил. 7, библиограф. назв. 151

Ключевые слова: конфликт интересов, муниципальная служба, личная заинтересованность, Этический кодекс муниципального служащего, коррупция, механизмы противодействия коррупции, причины конфликта интересов, институты разрешения конфликта интересов, меры профилактики и урегулирования конфликта интересов, психологические особенности муниципальных служащих, разработка коррекционной программы.

**Актуальность темы** исследования обусловлена тем, что в настоящее время одной из приоритетных стратегических задач России является повышение эффективности государственного и муниципального управления. Однако этого можно достичь только при отлаженной работе всех уровней власти: нормы и законы, разработанные государственными органами, внедряются и осуществляются на местном уровне. Но ввиду исполнения различных задач в решении вопросов местного самоуправления, необходимым является умение работать в достаточно тяжелых условиях, что зачастую сказывается на поведении муниципальных служащих и в дальнейшем, может привести к возникновению конфликта интересов. Причинами могут послужить: несоблюдение морально-этических норм и правил муниципальной службы; недостаточный уровень знаний служащих; личная заинтересованность при принятии решения; злоупотребление своими должностными обязанностями.

Однако главная проблема заключается в том, что меры по урегулированию и профилактике конфликта интересов, принимаемые правительством Российской Федерации, не являются достаточно эффективными. Это объясняется, прежде всего, наличием проблемных аспектов в законодательстве, в том числе, неясные и некорректные формулировки самих законов. Таким образом, имеется острая необходимость в усовершенствовании деятельности муниципальных органов власти по урегулированию и профилактике конфликта интересов.

Важным для исследования стал анализ психологических особенностей личности муниципальных служащих, к которым относятся: обладание спокойствием и выдержкой в конфликтных ситуациях, убежденностью и принципиальностью при работе с населением, а также оценка собственных действий исключительно с точки зрения этики и морали. Однако отметим, что проведено недостаточное количество исследований зависимости психологических характеристик муниципальных служащих от наличия личной заинтересованности во время исполнения должностных обязанностей. Это делает выпускную квалификационную работу еще актуальнее.

Таким образом, **целью** нашей выпускной квалификационной работы является разработка и реализация программы «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих».

Реализация данной цели предполагает постановку и решение следующих **задач**:

- раскрыть сущность конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих;
- определить причины возникновения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих;
- выявить специфику урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих;
- исследовать особенности поведения личности муниципальных служащих, влияющих на возникновение конфликта интересов;
- разработать и реализовать программу «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих»;
- проанализировать эффективность внедрения программы «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих».

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что конфликт интересов в деятельности муниципальных служащих является относительно новым институтом служебного права в России, а, значит, требует более основательного изучения этого вопроса. Поэтому, сформулированные в исследовании теоретические и методологические положения, способствуют более углубленному представлению о сущности данного конфликта, его структуре, причинах, видах, особенностях проявления и специфике урегулирования и профилактики. **Практическая значимость** заключается в том, что полученные выводы на основе анализа законодательства Российской Федерации в контексте конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих могут быть использованы при совершенствовании нормативно-правовых актов. Кроме того, разработанная нами программа «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих» позволит руководителям своевременно выявить наличие конфликта интересов, устранить его на раннем этапе, а также усовершенствовать деятельность муниципальных учреждений. Она является универсальной и может использоваться в любых органах государственной и муниципальной власти.

**Гипотеза исследования.** Причинами возникновения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих могут быть следующие: высокий уровень агрессивности и конфликтности; заниженный уровень самоуважения; наличие симптомов эмоционального (профессионального) выгорания; низкий уровень стрессоустойчивости и социальной адаптации сотрудников. Разработка и реализация программы «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих» будет способствовать предупреждению негативных факторов, влияющих на их возникновение.

**Выносимые на защиту положения:**

1. Наличие личной заинтересованности муниципальных служащих в процессе принятия решения является основополагающим фактором возникновения конфликта интересов. Это приводит к неэффективной работе сотрудников Администрации с населением.

2. Причинами возникновения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих являются: наличие личной заинтересованности в процессе принятия решения во время исполнения должностных обязанностей, участие в принятии кадровых решений в отношении родственников, запрет на иную оплачиваемую должность, причастность к судебным разбирательствам, использование материально-технического обеспечения и служебной информации в личных неслужебных целях, публичное высказывание в социальных сетях, принятие «подарков» и др.

3. Основными институтами разрешения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих выступают специальные комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, а также комиссии Министерства обороны Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов. Их главная задача состоит в содействии муниципальным органам в соблюдении ограничений и запретов муниципальными служащими, а также требований о предотвращении конфликта интересов.

4. Причинами возникновения конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих Администрации поселка Рыздвяного Изобильненского района Ставропольского края явились: высокий уровень агрессивности и конфликтности; заниженный уровень самоуважения; наличие симптомов эмоционального (профессионального) выгорания; низкий уровень стрессоустойчивости и социальной адаптации сотрудников, что обусловило необходимость создания и внедрения коррекционной программы.

5. Программа «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих» является эффективным способом его профилактики.

**Научная новизна** состоит в следующем:

Выявлена роль институтов разрешения конфликта интересов, к которым относятся конфликтные комиссии на муниципальном уровне, в Министерстве обороны Российской Федерации и горячая линия «Нет коррупции!». Цель их создания – урегулирование конфликта интересов, предотвращение коррупции и контроль за соблюдением требований к служебному поведению муниципальных служащих.

6. Выявлено и экспериментально доказано, что на возникновение конфликта интересов муниципальных служащих влияют такие факторы как: агрессивность, конфликтность, «профессиональное выгорание» и стрессоустойчивость.

7. Разработана и внедрена программа «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих».

8. Доказана эффективность апробированной программы по профилактике конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих.

**Результатом** нашего исследования стала разработка и реализация коррекционной программы «Психологическое сопровождение урегулирования конфликта интересов в деятельности муниципальных служащих», которая оказала положительное воздействие на качество исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими при работе с населением, а также выступила эффективным методом профилактики конфликта интересов в Администрации поселка Рыздвяного Изобильненского района Ставропольского края.