

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В ФОРМИРОВАНИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В  
РОССИИ**

**THE ROLE OF PROFESSIONAL ETHICS IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL  
CULTURE OF CIVIL SERVANT IN RUSSIA**

Садкина Татьяна Михайловна,  
кандидат философских наук  
Уральский государственный университет,  
г. Екатеринбург, Россия  
Sadkina Tatyana M.,  
Ph.D. in Philosophy  
Ural stat pedagogical university,  
Ekaterinburg, Russia  
E-mail: sadkinatm@gmanagement.ru

**УДК 35**

**Аннотация:** В статье рассматривается роль профессиональной этики и морали в формировании профессиональной культуры государственных служащих в контексте реформирования российской государственной службы.

**Ключевые слова:** профессиональная этика, профессиональная мораль, профессиональная культура, государственный служащий, ответственность.

**Abstract:** rights article the role of ethics and morality in the formation of professional culture of civil servants in the context of reformashin Russian public service.

**Key words:** professional ethics, professional morality, culture professional, public servan.

Несение государственной службы является выражением особого доверия со стороны общества и государства, поэтому и предъявляются высокие требования к нравственности, этике и моральному облику государственных служащих. Государственная служба – особый вид профессиональной деятельности, которая имеет определенные ограничения с точки зрения моральных норм. Предполагается более значительная, чем у большинства граждан возможность оказывать влияние на состояние дел в обществе и, соответственно, большая за них ответственность. Мораль государственного служащего – это система норм, устанавливающих и регулирующих правила его поведения. Вступление на должность государственного служащего предполагает достойное поведение, достаточно развитое чувство чести, честности и долга. Поэтому требование о соблюдении государственными служащими норм служебной этики и установленного в государственном органе служебного распорядка представляется весьма важным.

Главным направлением совершенствования культуры государственной службы в ряде стран стала за последние годы «этизация», то есть морально-этическая регламентация деятельности чиновников. Во многих странах мира существует или вводится в действие кодекс поведения госслужащего, включающего как правовые, так и моральные нормы. Этическая составляющая становится неотъемлемым компонентом административных реформ.

Существенную роль в формировании этики государственной службы играют исторические реалии ее становления в конкретной стране. В современной России этика государственной службы находится в стадии трансформации. Этот процесс связан с

изменением социально-политического характера, начавшиеся в 90-е годы. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она приспособливает к сферам жизнедеятельности человека уже известные принципы, понятия.

Соблюдение государственными служащими моральных обязательств и требований, основанных на общепринятых этических стандартах и принципах, призвано:

- содействовать укреплению авторитета государственной власти;
- вызывать доверие граждан к институтам государства;
- обеспечивать единую нравственно-правовую основу для согласованных и эффективных действий всех государственных структур;
- противодействовать падению этической культуры в обществе [3, с. 157].

Конечно, для государственных служащих основным регулятором деятельности все же является право. Этика напрямую зависит от нормативно-правовой базы. Роль права в этой сфере состоит в стандартизации поведения чиновников. Важным мобилизирующим и регулирующим служебную деятельность документом являются должностные инструкции. Однако далеко не для всех служащих инструкции являются документом, определяющим их служебное поведение. По оценкам исследователей до половины служащих не руководствуются ими в своей работе. Нравственные аспекты механизма продвижения по службе в государственных органах оказывают большое влияние на отношение к труду, на формирование не только деловых, но и нравственных качеств госслужащих.

В России этика государственной службы законодательно не урегулирована в полном объеме. Однако опыт подготовки такого рода документов для государственных служащих в мировой практике имеется. Закрепленные же законодательством нормы носят в большинстве случаев декларативный характер, нет конкретных санкций и наказаний за безнравственные действия на государственной службе.

С понятием профессиональной этики тесно связаны понятия профессиональной нравственности и профессионального долга.

Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие «профессиональная справедливость». Чиновнику требуется затратить много усилий для того, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Особое место при этом занимает декларирование деполитизации государственных служащих в целях их в беспристрастных чиновников-специалистов.

Государственная служба, как известно, финансируется из бюджета, поэтому материальное вознаграждение государственных служащих в большинстве случаев гораздо ниже по сравнению со специалистами того же уровня, занятыми в иных сферах деятельности. Основным следствием обозначенной проблемы является низкая удовлетворенность чиновников уровнем заработной платы. Это приводит к ряду следствий:

- ухудшение кадрового потенциала государственной службы за счет перехода компетентных специалистов в иные сферы деятельности;
- использование властных и распорядительных полномочий служебного положения в целях, противоречащих интересам местного сообщества и государства;
- исключение материального стимулирования из числа регуляторов кадрового потенциала.

Отдельные социальные группы современного российского общества больше других заинтересованы в лояльном отношении представителей государственной службы. К этим группам относятся: мелкий бизнес, социально-поддерживаемые слои населения, руководители и владельцы предприятий. Каждая группа проявляет интерес к своему уровню государственных служащих (социально поддерживаемые слои населения – к участковым инспекторам, руководители фирм – к руководителям). Это также напрямую

связано с этикой государственных служащих. В данном случае важно выделить две основные особенности процесса:

1. Смена управленцев по итогам выборов. При этом необходимо учитывать то, что не ограничивается приходом вновь избранных лиц: их приход связан со значительными изменениями в кадровом составе в связи с приходом тех, кто разделяет политические взгляды чиновника, либо соответствует стилю его работы.

2. Отток с государственной службы тех, кто неудовлетворен содержательной стороной осуществляемой деятельности. Это, в первую очередь, те чиновники, которые не смогли приспособиться к особенностям функционирования государственной службы, не смогли принять ее этику.

Нравственные требования, предъявляемые к государственным служащим условно можно разделить на 4 группы:

1. Требования, связанные с наличием у чиновников властных и распорядительных полномочий. Требования к служащим, находящимся на уровне, где принимаются решения, переходят в этику управления (решительность, профессионализм, способность к лидерству и т.д.);

2. Исполнительская дисциплина. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность. Пунктуальность и законопослушность – эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину.

3. Качества, связанные с занимаемым положением в обществе. Сдержанность, ощущение ответственности за отступление от норм. Личное поведение – это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о власти в целом.

Этический анализ проблем государственной службы позволяет вооружить этическими знаниями государственных служащих. Ситуация, в которой сегодня находится этика государственной службы, является плачевной. Основная причина – в резкой перестройке общества в 90-е годы. И те изменения в государственной службе, которые на Западе развивались десятилетиями, у нас планируется провести за несколько лет.

В особом положении сегодня находится морально-нравственная составляющая регламентации деятельности государственного служащего: с одной стороны, она должна быть стержневой основой его личности, на которую «нанализываются» профессиональные качества, с другой стороны, эту составляющую сложнее всего формализовать в виде определенного свода нормативных требований, так как личность государственного служащего гораздо шире его профессиональных обязанностей и интересов. В основе любого вида профессиональной деятельности, которую выбирает для себя человек, лежит личностная мотивация. Государственная служба как объект профессиональной мотивации имеет особые отличия, поскольку кроме материальных и социально статусных стимулов содержит еще и общегражданскую компоненту. В идеале именно гражданские качества, включая их морально-этические составляющие, должны быть определяющими при отборе кандидатов на государственную службу. Но в действительности так происходит далеко не всегда.

Следует отметить, что при сохранении ориентации профессиональной культуры современных российских чиновников на ценности исчезающей общественной системы, происходит постепенный процесс актуализации и развития новых норм и ценностей этой культуры. Отсюда правомерен вывод о необходимости углубленных исследований профессиональной культуры чиновников. Это особенно важно со вступлением в силу новых принципов управления в России. Эффективность таких исследований заметно возрастает, когда они приобретают комплексный, системный характер.

На сегодняшний день делаются попытки создания концептуальной модели специалиста в области государственного управления. Положено начало разработке

подходов, критериев и методик оценки наличия и уровня развития профессионально-значимых качеств государственных служащих.

Профессиональная культура чиновника – это синтез его профессиональных, личностных, морально-психологических качеств, объединенных и структурированных господствующими ценностями, нормами и образцами поведения в сфере государственно-муниципального управления. В структуре данного вида культуры можно выделить когнитивные, праксеологические, аксеологические компоненты. Реальной управленческой практике современного российского общества соответствует такой доминирующий тип («идеальный тип») чиновника, который характеризуется именно как авторитарно-функциональный тип, в котором сочетаются черты авторитарно-патримониальной и рационально-функциональной бюрократии в духе веберовской концепции бюрократии, естественно, с определенными вариациями, вызванными российской спецификой управления [5].

Такой доминирующий тип чиновника наиболее адекватен сложившейся практике управления. Он соответствует традициям российской государственной советской номенклатуры, требованиям реформаторского периода и нынешнему курсу на выстраивание властно-политической вертикали.

В то же время для такого типа чиновника обязательной характеристикой является то, что он – грамотный, компетентный специалист, который не уступает своему западноевропейскому коллеге в профессиональной и функциональной компетентности, но при этом его деятельность осуществляется в таких условиях, которые в значительной степени деформируют рационально-бюрократические стандарты управления и задают зачастую совершенно иные «правил игры», нежели простое безупречное следование должностными инструкциями и букве закона.

Естественно, что процессы реформирования социальной системы, многое изменили в социально-профессиональной жизнедеятельности российского чиновника и его профессиональной культуре. Эти изменения отразились и на специфике доминирующего типа российского чиновника, который претерпел серьезные изменения в условиях социетального кризиса и наметившейся полосы социальной стабильности. Становление рыночной экономики, вызревание предпосылок для развития гражданского общества и правового государства должно сказаться и на зарождение условий для формирования социально-менеджерской профессиональной управленческой культуры с ее программой активизации «человеческого ресурса» управления и утверждением преимущественной ориентации на клиента – на население. В то же время реальная российская практика управления показывает, что более актуальной в современных условиях является переход от патримониальной к рациональной бюрократии, формирование и упрочение института эффективной и дееспособной рациональной бюрократии. В профессиональной культуре современного российского чиновника происходят сложные процессы. Социолого-управленческий анализ этих процессов призван раскрыть основные черты и ведущие тенденции развития современной профессиональной культуры российского чиновничества, которая должна исследоваться с учетом ее социолого-типологического и структурно-функционального своеобразия.

#### **Список использованных источников:**

1. Государственное и муниципальное управление: о настоящем и будущем специальности // Чиновник. 2000. №4. С. 32-36
2. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственных служащих // Социс. 1999. № 2. С. 34-40
3. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. М.: Статус, 1999. с. 157.

4. Оболонский А.В. Этические аспекты регулирования государственной службы // Общественные науки и современность. 2004. №5. .53-67.
5. Современная западная социология. Словарь. М.: Норма; Инфра- М, 2000. 432 с.