

Е.В. Султанова, Я.А. Волянчук

# ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Учебное пособие



Министерство образования и науки Российской Федерации

Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса (ВГУЭС)

---

**Е.В. Султанова**  
**Я.А. Волынчук**

**ЭТИКА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
И МУНИЦИПАЛЬНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ**

Учебное пособие

Владивосток  
Издательство ВГУЭС  
2017

УДК 008  
ББК 316.346.32-053.6  
С89

**Рецензенты:** *Е.С. Кошечая*, канд. полит. наук (ВГУЭС);  
*О.В. Лобода*, канд. соц. наук, доцент  
(ДВФУ)

**Султанова, Е.В.**

**С89 Этика государственного и муниципального управления** : учебное пособие / Е.В. Султанова, Я.А. Волынчук; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017. – 132 с.

ISBN 978-5-9736-0478-3

Учебное пособие посвящено изучению этических основ государственной гражданской (муниципальной) службы как важнейшего элемента функционирования сферы государственного и муниципального управления. Издание служит основой для подготовки студентов к лекционным и практическим занятиям. Нацелено на помощь студентам в освоении основы своей будущей профессиональной деятельности и сформировании этических основ поведения в рамках государственной гражданской (муниципальной) службы.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», а также широкого круга читателей, интересующихся данной проблематикой.

УДК 008  
ББК 316.346.32-053.6

ISBN 978-5-9736-0478-3

- © Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, оформление, 2017
- © Султанова Е.В., Волынчук Я.А. текст, 2017

## ВВЕДЕНИЕ

---

---

В отличие от других видов профессиональной этики значение этических норм и требований для государственной и муниципальной службы объясняется как важностью задач, которые решает государственная и местная власть, и той общественной ролью, которую выполняют государственные и муниципальные служащие в жизни любого государства, так и спецификой самой государственной и муниципальной службы.

Управленческий процесс не может быть в полной мере эффективным, если его выстраивать только на обезличенных принципах управления, особенно рациональной бюрократии, на холодно-разумных, прагматических началах без лишних эмоций и чувств. Технократические, формально-правовые, утилитарно-прагматические подходы, новые информационные технологии в системе управления недостаточны. Прежде, чем принять решение, необходимо просчитать его ближайшие и отдаленные последствия для имеющих к нему отношение людей, представить себе всю тяжесть нравственного бремени обязательств, которые возлагаются на исполнителей в результате принятия решений, оценить степень ответственности, в том числе нравственной, за результаты принятого решения.

Правовые нормы, регулирующие сложную систему взаимоотношений государственных служащих, также затрагивают лишь основные процедуры и операции деятельности государственного служащего. Вне пределов их действия остается множество ситуаций, не поддающихся правовой оценке. Чем выше квалификация и статус должностного лица, тем меньшей стандартизованностью отличается процесс решения задач. Соответственно, возникает возможность выбора варианта решения на основе личного усмотрения. А это – поле действия моральных факторов, здесь имеют значение сила общественного мнения и внутренние саморегуляторы – долг, совесть, честь.

Таким образом, этический момент пронизывает все стороны деятельности и поведения государственного служащего. Этим определяется актуальность и особая практическая значимость изучения этики государственных служащих.

Целью учебного пособия является формирование целостного представления об этических аспектах управленческой деятельности, основных принципах и нормах административной этики как науки и профессиональной этической системе государственной и муниципальной службы; изучение этических основ, форм и сфер делового общения с деловыми и официальными лицами и зарубежными (и общественными) партнерами в рамках делового протокола, этических норм, требований этикета, сложившихся на основе исторической практики и отчасти закреплённых в нормативных документах и международных конвенциях.

Учебное пособие нацелено на решение следующих задач:

- анализ знаний основных принципов и норм управленческой этики, современных требований политической этики, норм и требований этики служебных отношений, содержания и элементов культуры управления;

- изучение этических основ делового общения и формирования современной деловой культуры;

- рассмотрение вопросов делового этикета и атрибутов делового общения.

Данное пособие имеет теоретическую значимость, а также необходимо для проведения практических занятий, прохождения различных видов практик, написания курсовых работ.

Учебное пособие представляет собой выстроенный в логической последовательности, систематически подобранный материал по заявленным темам, составляющий объект изучения дисциплины «Этика государственного и муниципального управления». Контрольные вопросы, тестовые задания и словарь основных терминов направлены на лучшее освоение и закрепление прочитанного материала.

## Тема 1. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ

---

---

### *Содержание темы:*

- 1. Основные этические категории (долг, достоинство, честь).*
- 2. Административная этика: понятие, функции.*
- 3. Нравственные и этические требования, предъявляемые к государственным служащим.*
- 4. Принципы, устанавливающие ограничения на государственной гражданской службе:*

Говоря об этике государственного и муниципального служащего, в качестве профессионально-этических основ выступают: профессиональный долг; профессиональное достоинство; профессиональная честь; профессиональная справедливость; профессиональный гуманизм; профессиональный оптимизм; принципы службы: законность, открытость и др.

Базовым понятием профессиональной этики государственной и муниципальной службы является, по мнению многих ученых, понятие **«профессионального долга»**, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности. Долг представляет собой нравственную обязанность человека перед обществом, классом, другими людьми, выполняемую согласно моральным нормам, принципам, правилам. Ключевым признаком долга является его безусловность. Выполняя долг, человек сам для себя решает нравственную задачу, преодолевает что-либо в себе, в окружающих, в обстоятельствах. Человек долга – человек «честно выполняющий свои обязанности».

Осознание своего служебного долга побуждает военной, правоохранительной, гражданской службы относиться к своему делу с наибольшей ответственностью, учитывая особенности взаимоотношения личности и общества, личности и коллектива. Профессиональный долг стимулирует самоотдачу, именно в нем находит конкретное выражение долг Человека.

К этическим основам относятся и такие понятия как «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». В понятии профессиональная честь выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание этой значимости очень важно для государственного служащего и составляет основу профессионального достоинства, самооценку своей деятельности. Важно отметить, что понятия «честь» и «служба» как общественные явления тесно связаны между собой. Не случайно когда-то под честью понималось именно высокое звание и должность. В толковом словаре Владимира Даля упоминается, что честь – это совокупность высших морально-этических принципов в личности. В ней заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.

Понятие «честь» включает в себя несколько аспектов: нравственный, деятельный, исторический. Содержание, которым наполняют данное понятие, зависит от условий эпохи, в которой живут люди, является частью их сознания и ориентировано на систему ценностей определенной эпохи. В тоже время честь проявляет себя в поступках людей, в их отношениях друг с другом. В зависимости от характера отношений, в которых может находиться человек по отношению к другим людям, выделяется несколько видов чести, например, гражданская, служебная, военная, мужская и др.

Первостепенное значение для человека, чем бы он ни занимался, имеет, естественно, гражданская честь. По мнению ученых-философов, ни один человек не может обойтись без нее. Ее действия и значение распространяются на все сословия, не исключая самых высших. Честь обязывает всех граждан радеть за интересы своего отечества, умножать его богатство, доброе имя и славу, уважительно относиться к законам государства, поддерживать общественный порядок, заботиться о стариках и детях, помогать слабо защищенным слоям граждан. Ведь в правовом, демократическом, социальном государстве каждый человек имеет право на достойную жизнь.

Гражданская честь оказывает существенное влияние и на честь служебную, по крайней мере, в той части, которая связана с высокой социальной значимостью службы и служебной деятельности. Как отмечает Л.П. Абрамова, в современном понимании служба – это служение государству, Отечеству, народу. Социальный смысл службы особенно ярко проявляется в переломные эпохи в жизни государства, когда резко возрастает ответственность людей за судьбы страны.

Служебная честь, кроме социального смысла, имеет и другую, – продолжает Л.П. Абрамова, – не менее важную сторону, связанную с выполнением служащими своего долга. В виду публичности службы деятельность государственных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности. Служебная честь заключается во всеобщем мнении других, что человек, занимающий свою должность, действительно имеет все необходимые для этого качества и во всех случаях точно исполняет свои служебные обязанности.

Профессиональная этика государственной службы носит название **административной этики**, под которой принято понимать «вид профессиональной этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных и муниципальных служащих».

Выделим основные функции административной этики. Так, известные социальные функции морали и этики могут быть спроецированы, в том числе, на функции административной этики. Административная этика выполняет следующие важнейшие для института государственной и муниципальной службы функции:

1. Регулятивная функция административной этики проявляется в упорядочивающем воздействии на нормы, процедуры и стандарты профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, нацеленном на повышение ее социальной эффективности. Регулятивная функция административной этики направлена на создание благоприятного морального климата на государственной и муниципальной службе.

2. Ценностно-ориентационная функция административной этики обеспечивает государственных и муниципальных служащих необходимыми нравственными ценностями, подчеркивающими социальное предназначение их профессиональной служебной деятельности.



3. Воспитательная функция административной этики направлена на формирование и развитие нравственных качеств у государственных и муниципальных служащих, необходимых для замещения должностей в органах государственной власти и органах местного самоуправления. Такие моральные ориентиры как профессиональный долг, профессиональная честь, профессиональная ответственность и другие позволяют служащим нравственно и профессионально совершенствоваться, овладевать необходимыми знаниями и навыками в избранной профессии.

4. Познавательная функция связана с восприятием, анализом, отбором и обобщением информации, с приобретением служащим социального знания в процессе профессиональной служебной деятельности. Полученные знания формируют представления о содержании моральных отношений, обогащают нравственный потенциал государственных и муниципальных служащих, способствуют развитию этических основ их профессиональной деятельности [3]/

Таким образом, можно сделать вывод, что административная этика как вид этики профессиональной отображает специфику и особенности профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Государственная служба – специфический вид деятельности, связанный с осуществлением политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения. Истоки госслужбы ищут в истоках формирования государства, так в XX в. до н.э. В Древнем Шумере произошло первое восстание за социальную справедливость против государственного аппарата, там же появились зачатки двухпалатного парламента и этических правил госслужбы.

Древняя Греция и императорский Рим сыграли большую роль в образовании этики государственной службы как прообразы современных буржуазных государств. В них были подвергнуты анализу природа власти, в философии начали формироваться понятия «власть», «взаимодействие с обществом», «роль права».

Существенную роль в формировании этики госслужбы оказали исторические реалии формирования государственной службы в той или иной стране. Они делали этические требования более конкретными, обусловленными историческими реалиями данной страны.

Государственная служба предполагает наличие у каждого работающего того или иного объема властных распорядительных полномочий, поэтому этика госслужбы включает в себя все основные элементы этики и культуры управления (принятие решения, его подго-

товка, реализация, предвидение последствий принятых решений и т.д.). На разных уровнях государственной службы объем властно-распорядительных полномочий различен. На низовых уровнях объем этих полномочий невелик в силу жесткой централизации деятельности государственной службы, рядовые работники выполняют исполнительские функции, но, тем не менее, определенный набор властных полномочий у них есть.

Этика государственной службы включает в себя целый ряд элементов этики идеологизированных систем: требование подчинения основных личных качеств специфике достигаемой (реализуемой) идеи, исключение всех тех, кто неспособен применять те методы и способы, которые необходимы для достижения поставленных целей. В системе госслужбы всегда существовали официальные или неформальные способы отслеживания поведения государственных чиновников на соответствие их стандартам, предъявляемым в данный период к госслужащим. Существует система внутренних наказаний госслужащих.

В организации госслужбы и ее функционировании есть много специфических моментов, которые действуют в противоречии с требуемыми от госслужащего моральными качествами. Нравственность чиновников разлагается как бы изнутри. Такими особенностями, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:

- специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
- ее территориальное устройство;
- вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
- особый характер текучести рабочей силы;
- особая заинтересованность отдельных слоев населения в деятельности госслужбы.

Таким образом, этика госслужащего представляется достаточно нестабильным, ранимым, сильно зависящим от обстоятельств комплексом качеств. С другой стороны, государственный служащий – это лицо государства и нации, залог успешного функционирования государства. Поэтому существует ряд качеств, которыми госслужащий должен обязательно обладать. В связи с этим право играет решающую роль в организации государственной службы.

Как вид профессиональной этики (профессиональной морали) и как кодекс поведения государственных и муниципальных служащих, административная этика предписывает определенный тип нравственных отношений, которые представляются оптимальными с точки

зрения отправления работниками аппарата государственных и муниципальных органов своей профессиональной службы. Она охватывает широкий круг вопросов, начиная с оценки целей, мотивов, особенностей участников управляющего воздействия, общества и отдельных граждан в управлении и поднимаясь до уровня многосторонних форм международного сотрудничества в сфере государственно-административного управления. Возникающие здесь проблемы этического порядка прямо связаны с анализом отношений в системе «власть – общество – человек», основу которых, как нам представляется, должны составлять общечеловеческие, общецивилизационные принципы и нормы (такие как ответственность, долг, честность, уважительное отношение к людям).

В отличие от других видов профессиональной этики значение этических норм и требований для государственной и муниципальной службы объясняется как важностью задач, которые решает государственная и местная власть, и той общественной ролью, которую выполняют государственные и муниципальные служащие в жизни любого государства, так и спецификой самой государственной и муниципальной службы.

**Государственная служба** – вид профессиональной деятельности по обеспечению реализации полномочий органов государственной власти.

Как справедливо отмечают исследователи, уже в самом определении государственной и муниципальной службы «заложен нравственный императив», определяющий службу государству и обществу как основу профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Государственная и муниципальная служба – это не просто профессиональная деятельность частных лиц по обеспечению реализации полномочий органов государственной власти и местного самоуправления, это в первую очередь социально-правовой институт, призванный выполнять роль связующего звена между государством и гражданским обществом и, следовательно, стоять на страже интересов граждан и общества в целом. С точки зрения административной этики понимание государственной и муниципальной службы как социального института, осуществляющего функции посредника между государством и обществом, имеет принципиальное значение. Оно предполагает, что государственные служащие в своих поступках и особенно при разработке и принятии государственных решений обязаны руководствоваться не только положениями и нормами закона, но и принципами и нормами нравственного порядка и в первую очередь принципами социальной

справедливости, понимаемыми как равное уважение прав, свобод и достоинства всех людей, удовлетворение интересов большинства граждан, справедливое распределение выгод и издержек среди различных групп и слоев общества, т.е. теми принципами, которые уже выработала демократическая практика.

**Муниципальная служба** – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

В то же время государственная и муниципальная служба – это особая властная структура, связанная с реализацией функций публичной власти. Государственный и муниципальный служащий – не просто специалист или работник. Это человек, олицетворяющий власть и выступающий от ее имени. Следовательно, поведение государственного и муниципального служащего, его отношение к людям и делу, его общая и внутренняя культура, речевой этикет и внешний облик определяют не только его личный авторитет, но и авторитет власти, с которой он ассоциируется у населения. В условиях демократического развития государства нравственность государственных и муниципальных служащих имеет особое значение, если не забывать, что устойчивость и авторитет власти в условиях демократии целиком и полностью зависят от поддержки ее со стороны населения, от доверия людей к власти.

Профессиональная этика государственного служащего помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьма сложных, необычных. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека.

Профессиональная этика и профессиональное нравственное сознание для своего функционирования должны иметь свои специфические понятия. Кратко рассмотрим те из них, которые будут интересовать нас больше всего. Пожалуй, исходным понятием профессиональной этики является понятие «профессионального долга», в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности. Именно осознание своего служебного долга побуждает представителей целого ряда профессий относиться к своему делу с наибольшей ответственностью, учитывая многие конкретные нюансы взаимоотношения личности и общества, личности и коллектива. Профессиональный долг стимулирует самоотдачу, именно в нем находит конкретное выражение долг Человека.

Следует выделить и такие понятия как «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». В понятии профессиональная честь выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание этой значимости очень важно для государственного служащего и составляет основу профессионального достоинства, самооценку своей деятельности. Важно отметить, что понятия «честь» и «служба» как общественные явления тесно связаны между собой. Не случайно в былые времена под честью понималось высокое звание, должность. В толковом словаре Вл. Даля говорится, что честь – это совокупность высших морально – этических принципов в личности. В ней заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.

Честь не только нравственная, но и историческая категория. Она производная от условий эпохи, в которой живут люди, является частью их сознания, ориентирована на ту или иную систему ценностей, норм поведения и т.д.

Честь вместе с тем и категория деятельная. Она проявляет себя в поступках людей, в их отношениях друг с другом. В зависимости от характера отношений, в которых может находиться человек по отношению к другим людям, выделяется несколько видов чести. Немецкий философ XIX века А. Шопенгауэр, выделял, например, такие виды чести, как гражданская, служебная, военная, рыцарская, мужская и т.д.

Первостепенное значение для человека, чем бы он ни занимался, имеет, естественно, гражданская честь. По словам философа, ни один человек не может обойтись без нее. Ее действия и значение распространяются на все сословия, не исключая самых высших. Честь обязывает всех граждан радеть за интересы своего отечества, умножать его богатство, доброе имя и славу, уважительно относиться к законам государства, поддерживать общественный порядок, заботиться о стариках и детях, помогать слабо защищенным слоям граждан. Ведь в правовом, демократическом, социальном государстве каждый человек имеет право на достойную жизнь.

Гражданская честь оказывает существенное влияние и на честь служебную, по крайней мере, в той части, которая связана с высокой социальной значимостью службы и служебной деятельности. В современном понимании служба – это служение государству, Отечеству, народу. Социальный смысл службы особенно ярко проявляется в

переломные эпохи в жизни государства, когда резко возрастает ответственность людей за судьбы страны.

Служебная честь, кроме социального смысла, имеет и другую, не менее важную сторону, связанную с выполнением служащими своего долга. В виду публичности службы деятельность государственных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности. Как отмечает Шопенгауэр, «служебная честь заключается во всеобщем мнении других, что человек, занимающий свою должность, действительно имеет все необходимые для этого качества и во всех случаях точно исполняет свои служебные обязанности.

Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определенный, достаточно высокий уровень нравственности. Профессиональная честь и профессиональное достоинство государственного служащего будут выражаться в принятых решениях и различных поступках.

Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие «профессиональной справедливости». Быть справедливым не так просто. Государственному служащему требуется затратить много усилий, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Оценить по шаблону, по совету начальства – гораздо легче. Но именно профессиональная справедливость, профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым, не поддаваться давлению «свыше», мафиозных групп и др. Справедливость, конечно, важна и в отношениях с коллегами. Двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают и моральное сознание самого специалиста, и морально-психологический климат коллектива. Так как общение с конкретным человеком составляет большую часть рабочего времени основного числа государственных служащих, можно с полной уверенностью говорить о таком понятии профессиональной нравственности, как «профессиональный такт».

Особенно стоит выделить основные принципы профессиональной этики государственного служащего.

Прежде всего, исходным для профессиональной этики государственного служащего является принцип гуманизма, т.е. уважительного отношения к каждой человеческой личности, понимания ее неповторимости, самодостаточной ценности. Принцип гуманизма противостоит чисто утилитарному отношению к личности, рассмотрению ее,

главным образом, как средства достижения каких-то иных, пусть и достаточно важных целей.

С принципом гуманизма пересекается принцип оптимизма (профессионального). Так, государственному служащему не просто выполнять свои обязанности без веры в то, что его усилия, его труд, как принимаемые, так и выполняемые им решения способствуют развитию государства, укреплению принципов демократии, законности и правопорядка. Эта вера возвышает и помогает развить доброе начало в человеке.

Любая деятельность, особенно та, которая непосредственно направлена на человека, должна быть осенена, одухотворена высокой идеей. Поэтому профессиональная этика государственного служащего должна включать в себя принцип патриотизма. Очевидно, что любовь к Родине не может сочетаться с пренебрежительных отношений к другим странам, другим народам. Если вспомнить рассуждения Аристотеля о золотой середине, то патриотизм можно представить, как середину между двумя крайностями: между национальной кичливостью и приниженностью, заискиванием перед всем иностранным. Истинный патриотизм включает в себя конструктивное отношение к достижениям других народов.

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

- Группа требований, связанная 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.).

- Исполнительская дисциплина. В основе этого требования лежит тот факт, что от государственного служащего порой зависит и жизнь человека, так как в профессиональную функцию чиновников входит оформление документов на человека с момента его рождения. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность, пунктуальность, педантичность и законопослушность – эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину.

- Такие качества, которые определяются тем, что сегодня в структуре профессиональной деятельности чиновников возрастает объем общения. Здесь важно то, что общение не только возрастает количественно, но и становится более разнообразным, разнохарактерным. В это общение включаются новые слои населения, которые различаются интересами, социальным статусом, уровнем доходов и т.д. Чиновнику должны быть присущи такие качества как коммуни-

кативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, умение слушать и слышать, сдержанность, тактичность, воспитанность, владение словом, умение себя подать.

– Качества, объясняемые «Эффектом аквариума». Это особое положение государственного служащего в обществе: к нему приковано обостренное внимание людей (даже к личной его жизни). Из этого следует, что государственная служба – это не только профессия, но и образ жизни. Сдержанность, аскетизм, ощущение ответственности за отступление от стандартов, личное поведение – это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о государстве.

При практическом применении понятия и принципы профессиональной этики государственной службы обретают форму **этических требований**. Из них основные, которые должны предъявляться к государственному служащему как при поступлении на государственную службу, так и при исполнении государственно-служебных полномочий:

– приверженность высшим нравственным принципам, верность государству; государственный служащий должен ставить государственные интересы выше индивидуальных, частных интересов, целей и задач политических партий, других общественных объединений;

– соблюдение принципов государственной службы;

– постоянная готовность выступить на защиту Конституции, федеральных законов и законов субъектов федерации, никогда не нарушать положений принятой присяги на верность государству и не отказываться от законных требований по государственной должности;

– честная служба государству;

– стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций;

– отсутствие в деятельности государственного служащего элементов дискриминации одних субъектов, с одной стороны, предоставления особых благ и привилегий другим субъектам, за особое вознаграждение или без него, с другой;

– никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ и преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия;

– не делать никаких личных обещаний, связанных с обязанностями государственной службы;



- никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды;
- не заниматься предпринимательской деятельностью;
- разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней в государственных органах;
- соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами;
- стремиться создавать деловой имидж государственного служащего;
- не высказывать публично своего личного мнения о действующих политических деятелях;
- избегать злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности;
- в общении с гражданами, как при исполнении своих полномочий, так и во внеслужебных отношениях соблюдать общепринятые правила поведения; вести себя с достоинством; демонстрировать вежливое корректное обращение, беспристрастность, принципиальность, стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение выслушать и понять другую позицию; равное отношение ко всем гражданам и юридическим лицам; взвешенность высказываемых суждений и принимаемых управленческих решений.

Проступком, позорящим честь и достоинство государственного служащего, может признаваться такое действие или бездействие, которое, хотя и не является преступным, но по своему характеру несовместимо с высоким званием государственного служащего и делает невозможным дальнейшее выполнение им своих служебных полномочий: грубое нарушение общепринятых норм и правил поведения, умаляющее авторитет государственной службы; умышленные нарушения закона; недобросовестность, повлекшая существенные негативные последствия; систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги.

Попытаемся раскрыть более подробно отдельные этические требования, возможно, не самые основополагающие и принципиальные, но, тем не менее, играющие немаловажную роль в формировании представления о том, каким же должен быть моральный облик государственного служащего.

Одним из самых серьезных факторов, определяющих критическое отношение населения к руководству и аппарату управления всех ветвей и уровней власти, является отсутствие в работе властных структур подлинного внимания к человеку, уважения его личного достоинства, чуткости, тактичности, профессиональной этики.

Проявлением приверженности государственного служащего профессиональным этическим требованиям на всех уровнях его деятельности является способность уважительно относиться к достоинству человека, независимо от его социального положения. Признать в человеке равные с собой права на достойное существование, понимать и чувствовать, что все люди равны, что человек – главная ценность социальной жизни, – первое условие всякой деятельности. Административная иерархия соподчинения по вертикали не исключает возможности в каждом человеке, на какой бы ступеньке иерархической лестницы он ни стоял, видеть, прежде всего, человека.

Одно из противоречий, образующихся вследствие нахождения государственных служащих между управленческой элитой и народом, заключается в специфике духовного мира государственного служащего – постоянном преодолении желания сохранить некоторую степень самостоятельности относительно ведомства и общегосударственной линии. Способность сделать правильный моральный выбор является показателем целостности его духовной культуры, основанной на стремлении к общему благу, сознательном выборе направления деятельности, чувстве ответственности перед своей совестью и перед общественным мнением за последствия и результаты своей деятельности.

Таким образом, духовная культура государственного служащего проявляется через отношение к людям, которым он служит. Здесь можно выявить различные уровни служения, начиная от такого социального образования, как государство (фактически абстрактный уровень). Абстрактно служить государству никто не может, поскольку оно выражает интересы своих граждан и за его политическими партиями и государственными учреждениями стоят реальные люди с их нуждами, интересами и потребностями. Значит, и на этом уровне государственный служащий за все, что он делает, ответственен перед людьми.

Главная задача изучения этических категорий государственной и муниципальной службы заключается в том, чтобы через

познание природы и специфики общих моральных принципов исследовать основные тенденции и закономерности нравственного развития аппарата современного Российского государства, определить основные нравственные требования к служащим управленческих структур.

Отношение к включению в нормативные правовые акты требований к служебному поведению гражданских служащих неоднозначно. Существует мнение, что закрепление законом моральных норм и требований – это формальное, искусственное действие.

Другая точка зрения заключается в том, что систематизация нравственных, моральных требований к гражданским служащим помогает им ориентироваться в поведенческих действиях и выступает в качестве критериев оценки сложных нравственных проблем поведения служащих.

Требования к служебному поведению должны определять систему нравственных стандартов, конкретных норм поведения гражданских служащих при реализации полномочий государственных органов. Требования определяют в том числе и этические нормы служебного поведения. Мораль гражданского служащего не может основываться только на собственном представлении о нравственности, она определяется и общественными потребностями. Законодатель при закреплении требований к служебному поведению опирался на реальные нравы и традиции, соотносил требования с системой ценностей, существующих в обществе, исторически сложившимися представлениями о морали.

Под служением можно понять тип отношения человека к своей деятельности, при котором он ощущает себя ответственным и обязанным добросовестно и высоко продуктивно выполнять любую взятую на себя работу.

Важной особенностью правового положения государственных служащих является то, что на них распространяются обширные правоограничения, нормативно закрепленные в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ». Без понимания проблемы ограничений и запретов, связанных с институтом службы, а конкретно с поступлением и нахождением на службе, невозможно осмыслить феномен деятельности аппарата властных органов. Это особенно важно для системы государственного управления, которая выступает одновременно в качестве инструмента и источника определенных ограничений.

Под термином «ограничения, связанные со службой» следует понимать установленные законодательством пределы реализации гражданином прав на поступление и нахождения на службе, выражающиеся в обеспечении необходимого баланса между интересами личности, коллектива, общества и государства.

Ограничения означают, что при наличии или возникновении определенных обстоятельств, гражданин не может быть принят на службу, а служащий, уже занимающий должность гражданской службы, должен быть освобожден от этой должности и уволен со службы.

Трудовой кодекс РФ, запрещая дискриминацию в сфере труда, не относит к таковой установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом. Ограничения на государственной гражданской службе следует рассматривать как необходимый элемент, отражающий специфику этой профессиональной служебной деятельности.

Можно определить принципы, исходя из которых, устанавливаются ограничения на государственной гражданской службе:

- формой ограничения прав гражданина выступает федеральный закон; установленные ограничения должны быть четко сформулированы и не допускать произвольного толкования. Норма, ограничивающая права граждан, должна определять пределы ограничений.

- целью установления рассматриваемых ограничений выступает стабильность государственной гражданской службы;

- критерием ограничения прав гражданина выступает крайняя необходимость, при соблюдении условий наличия реального или возможного причинения вреда интересам государства; причиняемый вред гражданским правам меньше, чем предотвращаемый вред;

- ограничения не персонифицированы, их действие распространяется на каждого;

- ограничения прав граждан на поступление и прохождение государственной гражданской службы не должны нарушать международные обязательства Российской Федерации. Не допускается ограничение фундаментальных прав гражданина и дискриминации на основе пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства,

отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами государственного служащего.

Таким образом, определение границ допустимого ограничения гражданских прав по вопросам поступления и нахождения на государственной службе относится к полномочиям только федерального законодателя. Регламентирую правовое положение служащих, порядок поступления на государственную службу и ее прохождение, государство вправе устанавливать в этой сфере особые правила. Установление таких правил на службу обусловлено задачами, принципами организации и функционирования службы, целью обеспечения поддержания ее высокого уровня, особенностями деятельности лиц, замещающих должности службы.

Если говорить о высших моральных ценностях в сфере управления, то они определены обществом.

**Категория этики долг**, в которой выражается нравственная задача определенного индивида, группы лиц, класса, народа в конкретных социальных условиях и ситуациях, становящаяся для них внутренне принимаемым обязательством (этим долг отличается от более абстрактного понятия должного, обнимающего область вообще всех требований, предъявляемых к людям в форме норм).

**Категория этики благо** (в этике и философии), то, что включает в себе определенный положительный смысл (например: то же, что и добро).

**Категория этики ответственность** – это определенность, надежность, честность в отношении себя и других; это осознание и готовность признать, что результат (реакции), который ты получаешь в ходе твоих поступков и действий, и есть следствие твоих поступков (действий). Ответственность – это не вина, это уверенность. Ответственность, скорее, включает в себя личную подотчетность и способность действовать в рамках этических норм на благо себя и окружающих. Ответственность – это умение объяснить и показать, как ты добился этого результата.

**Категория этики честь** – комплексное этическое и социальное понятие, связанное с оценкой таких качеств индивида, как верность, справедливость, правдивость, благородство, достоинство. Честь может восприниматься как относительное понятие,

вызванное к жизни определенными культурными или социальными традициями, материальными причинами или персональными амбициями. С другой стороны, честь трактуется как изначально присущее человеку чувство, неотъемлемая часть его личности.

**Категория этики достоинство** – уважение и самоуважение человеческой личности как морально-нравственная категория. Из величайшей ценности человеческой жизни следует наличие достоинства у каждого, даже не подозревающего о том человека. (т.е. морально-нравственная категория, означающая уважение и самоуважение человеческой личности за присущие ей морально-нравственные качества)

**Категория этики совесть** – способность личности самостоятельно формулировать собственные нравственные обязанности и реализовывать нравственный самоконтроль, требовать от себя их выполнения и производить оценку совершаемых ею поступков; одно из выражений нравственного самосознания личности. Проявляется и в форме рационального осознания нравственного значения совершаемых действий, и в форме эмоциональных переживаний, так называемых «угрызений совести», то есть связывает воедино разум и эмоции.

Моральные аспекты конституционных ценностей характеризуются через свободу, справедливость, равенство, и права граждан.

Под свободой понимается идея, отражающая такое отношение субъекта к своим актам, при котором он является их определяющей причиной и они непосредственно не обусловлены природными, социальными, межличностно-коммуникативными, индивидуально-внутренними или индивидуально-родовыми факторами.

Некоторые определяют свободу как господство над обстоятельствами со знанием дела, а другие, как Шеллинг, утверждают, что свобода – это способность делать выбор на основе различения добра и зла.

В этике свобода связана с наличием свободой воли человека. Свобода воли налагает на человека ответственность и вменяет в заслугу его слова и поступки.

В праве свобода, закрепленная в конституции или ином законодательном акте возможность определенного поведения че-

ловека (например, свобода слова, свобода вероисповедания и т.д.).

Под справедливостью понимается как требование о должном, содержащее в себе соответствия деяния и воздаяния: в частности, соответствия прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания, соответствия роли различных социальных слоев, групп и индивидов в жизни общества и их социального положения в нем.

При это равенство, это общественное устройство, при котором все члены общества обладают одинаковым статусом в определенной области. Политический аспект социального равенства заключается в рассмотрении правил общественного управления: право на участие в выборах, правила определения лидеров, права и обязанности лидеров, равенство перед законом, тогда как экономический подход рассматривает процесс распределения благ: право на работу, распределение ресурсов, равенство возможностей

При всем при этом должны быть учтены права гражданина, как охраняемая законом мера юридически возможного поведения, направленная на удовлетворение интересов не всякого человека, а лишь того, который находится в устойчивой правовой связи с конкретным государством. В отличие от прав граждан, права человека не всегда выступают как юридические категории. Они могут являться и моральными, и социальными категориями, могут существовать независимо от их государственного признания и законодательного закрепления, вне связи человека с конкретной страной.

В чем сущность профессиональной этики? В огромном множестве современных профессий моральные требования к поведению личности формулируются в связи с необходимостью фиксации специфических форм социальной ответственности. Сегодня распространены такие отношения человека к другим людям, которые непосредственно зависят от его индивидуального решения и которые, зачастую, невозможно проконтролировать никаким другим способом, кроме как через утверждение моральной нормы, имеющей ограничительный или предупредительный характер.

Профессия государственного и муниципального служащего относится, к числу тех специальностей, от которых зависят судьбы людей, предполагает постоянное взаимодействие с людьми, и

поэтому относится к тому типу профессий, где этические нормы просто необходимы. В профессиональной этике государственных и муниципальных служащих конкретизируются моральные ценности, адаптируются этические принципы к такой специфической сфере деятельности как государственная и муниципальная служба.

### **Контрольные вопросы**

1. В чем заключается специфика профессиональной этики государственных (муниципальных) служащих?
2. Что представляет собой государственная служба?
3. Какие категории морали должны присутствовать в административной этике?
4. В чем сущность профессиональной этики?
5. Какие ограничения существуют у государственных и муниципальных служащих?



## Тема 2. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЕ

---

---

### *Содержание темы:*

- 1. Конфликт интересов на государственной службе: нормативно-правовой аспект.*
- 2. Ситуации возникновения конфликта интересов.*
- 3. Деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.*

В Федеральном законе от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» дается уточненное определение понятия «конфликта интересов на государственной службе». **Под конфликтом интересов** на государственной службе в Федеральном законе «О противодействии коррупции» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства. В отличие от Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в этом определении понятия конфликта интересов не разделяются интересы РФ и субъектов РФ, которым может быть нанесен вред в результате личной заинтересованности служащего.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения государственного служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является государственный служащий, осуществляются путем отвода или самоотвода государственного служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

Государственный служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в том числе в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

В случае, если государственный служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством РФ.

**Под личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дается исчерпывающий перечень лиц, в интересах которых не может использовать свои должностные полномочия гражданский служащий: члены семьи, к которым относятся супруг (супруга), несовершеннолетние дети, а также родители, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов. Кроме случаев родства или свойства в законе указаны граждане или организации, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Ситуации, в которых вероятно возникновение конфликта интересов:

выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;

выполнение иной оплачиваемой работы;  
владение ценными бумагами, банковскими вкладами;  
получение подарков и услуг;  
имущественные обязательства и судебные разбирательства;  
взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;  
нарушение установленных для государственных служащих запретов.

Осуществление «функций государственного управления» предполагает, в том числе:

размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;

подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, других ограниченных ресурсов;

предоставление права на заключение договоров аренды помещений в зданиях, находящихся в государственной собственности;

проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев на производстве, причинения имущественного вреда;

представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство, владение ценными бумагами, получение подарков и иных благ родственниками государственного служащего. Тем не менее, в соответствии с ч. 3 ст. 19 Федерального закона № 79-ФЗ под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого гражданского служащего, но и для членов его семьи или ряда иных лиц.

Некоторые ситуации могут привести к конфликту интересов, например:

наличие в собственности у родственников государственного служащего ценных бумаг организации, на деятельность которой государственный служащий может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей,

когда родственники государственного служащего владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу,

получение родственниками подарков или иных благ от заинтересованной организации, что может быть вызвано желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения государственного служащего.

Представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у государственного или муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В соответствии с ч. 2 ст. 32 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы гражданского служащего в период урегулирования конфликта интересов. При этом гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности.

Созданные в государственных органах комиссии зачастую бездействуют, объясняя эту практику отсутствием оснований для конфликта интересов. На самом деле в каждом государственном органе такие основания имеются.

Так, в настоящее время сложилась практика, когда гражданские служащие, в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества», постановлением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2004 г. № 738 и иными нормативными правовыми актами участвующие в деятельности органов управления коммерческими организациями, одновременно входят в состав органов управления большого количества организаций. Более того, имеют место факты, когда гражданские служащие входят в состав органов управления акционерными обществами, в которых законодательством не предусмотрено участие представителей государства. В отдельных случаях включение гражданских служащих в состав органов управления коммерческих организаций оформляется решениями не уполномоченных на то органов. Представляется, что такая практика не способствует ни повышению эффективности деятельности государственных органов, ни обеспечению интересов государства и должна стать предметом рассмотрения комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых федеральными государственными органами.

Другими основаниями для работы комиссий является контроль за реализацией п. 7 ч. 1 ст. 17 Федерального закона, согласно которому гражданскому служащему в связи с исполнением должностных обязанностей запрещается выезжать за пределы территории Российской Федерации за счет физических и юридических лиц, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Не во всех государственных органах ведется учет гражданских служащих, выезжающих за рубеж во время предоставленного им отпуска, подписавших договоры об оформлении допуска к государственной тайне с обязательствами о согласовании с руководителями государственных органов своего выезда в зарубежные страны по вопросам, не связанным с их служебной деятельностью.

Основанием для рассмотрения на комиссии является конфликт интересов, связанный с подчиненностью гражданских служащих, состоящих в родственных отношениях, работой родственников в подконтрольных гражданским служащим организациях.

Имеется практика рассмотрения на комиссиях материалов, свидетельствующих о присвоении почетных и специальных званий (за исключением научных) иностранных государств и вручении наград иностранных государств в связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему без письменного разрешения представителя нанимателя.

**Наиболее типичными основаниями для проведения заседаний комиссий являются:**

непредставление или представление гражданскими служащими недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

нарушение гражданскими служащими установленного порядка выполнения иной оплачиваемой работы;

участие гражданских служащих в деятельности органов управления коммерческими организациями;

нарушение гражданскими служащими законодательства о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

несоблюдение гражданскими служащими этических норм, конфликтные ситуации;

несоблюдение гражданскими служащими установленных правил работы со служебной информацией.

Одним из факторов, сдерживающих работу комиссий, на наш взгляд, является отсутствие нормативно закрепленной обязанности правоохранительных и иных государственных органов информиро-

вать комиссии о фактах нарушения гражданскими служащими требований к служебному поведению и наличия личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на соответствующие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов возложены полномочия по даче согласия на замещение гражданским служащим должности в коммерческой или некоммерческой организации в течение двух лет после его увольнения с гражданской службы, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в обязанности служащего, замещавшего определенные специальным перечнем должности. Порядок дачи согласия комиссией устанавливается нормативными правовыми актами РФ.

В связи с вступлением в действие Федерального закона «О противодействии коррупции» представляется целесообразным рассмотреть указанными комиссиями заявлений гражданских служащих о непредставлении по объективным причинам сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

В государственных органах образованы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

В настоящее время степень охвата государственных органов комиссиями составляет свыше 94%.

Значительно увеличилось количество выявленных комиссиями фактов нарушения гражданскими служащими требований к служебному поведению и фактов личной заинтересованности гражданских служащих, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в отдельных случаях материалы направляются в правоохранительные органы.

Комиссия, образуемая в федеральном государственном органе, рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении государственных гражданских служащих, замещающих должности в центральном аппарате данного органа, а также в отношении руководителей и заместителей руководителей его территориальных органов, за исключением гражданских служащих, назначаемых на должность и освобождаемых от должности Президентом РФ и Правительством РФ.

В отношении гражданских служащих, замещающих иные должности гражданской службы в территориальных органах федерального органа, указанные вопросы рассматриваются в порядке, устанавливаемом руководителем федерального органа.

Как правило, в территориальных органах образуются комиссии и определяется их состав. При незначительной численности гражданских служащих в территориальных органах комиссии в них могут не образовываться. В этом случае по решению руководителя федерального органа полномочия комиссии, образованной в федеральном органе, могут распространяться на гражданских служащих территориальных органов. Комиссии наряду с заседаниями по месту нахождения федерального органа могут проводить выездные заседания или заседания в форме видеоконференций.

Известны случаи, когда указанные комиссии федерального государственного органа рассматривали вопросы с превышением своих полномочий в отношении государственных гражданских служащих, назначенных на должности Президентом РФ или Правительством РФ, а также замещающих должности руководителей и заместителей руководителей федеральных государственных органов или их аппаратов (п. 4 и 7 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента РФ от 3 марта 2007 г. № 269).

Указом Президента РФ от 3 марта 2007 г. № 269 Правительству РФ поручено представить проект указа президента РФ о порядке рассмотрения вопросов, связанных с обеспечением соблюдения федеральными государственными гражданскими служащими, назначаемыми на должность и освобождаемыми от должности Президентом РФ и Правительством РФ, требований к служебному поведению и урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность указанных гражданских служащих влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных (служебных) обязанностей. Однако до настоящего времени названный указ не издан.

В отдельных субъектах РФ уже приняты аналогичные нормативные правовые акты. Так, в Республике Саха (Якутия) в целях реализации ст. 19 Федерального закона Распоряжением Президента Республики Саха (Якутия) от 18 июня 2007 г. № 287-РП «О Республиканской комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) и урегулированию конфликта интересов» образована рес-

публиканская комиссия по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих Республики Саха (Якутия) и урегулированию конфликта интересов. Данная комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению государственных гражданских служащих, замещающих должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов Республики Саха (Якутия).

Законом предусмотрено включение в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов независимых экспертов, их точное число должно быть определено в зависимости от количественного состава комиссии. Однако в отдельных государственных органах персонально эксперты в состав комиссии не включаются и в заседаниях комиссии участия не принимают.

Зачастую в качестве независимых экспертов в состав указанных комиссий включаются гражданские служащие, работающие в других федеральных государственных органах, что не соответствует главной цели участия независимых экспертов в деятельности комиссий - обеспечение открытости государственной службы и ее доступности для контроля со стороны структур гражданского общества.

Порядок оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых федеральными государственными органами, установлен Постановлением Правительства РФ от 12 августа 2005 г. № 509. Согласно данному постановлению установлена ставка почасовой оплаты труда независимых экспертов, включаемых в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых федеральными государственными органами, в размере 80 рублей. Оплата труда указанных независимых экспертов осуществляется на основе договора, заключенного между федеральным государственным органом и независимым экспертом. Финансирование расходов на оплату труда независимых экспертов осуществляется в пределах средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание федеральных государственных органов или их аппаратов.

Порядок включения в состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих РФ и урегулированию конфликта интересов независимых экспертов определен в п. 16-20 Положения о комиссиях по соблюде-



нию требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента РФ от 3 марта 2007 г. № 269.

Согласно п. 16 Положения представитель нанимателя направляет в соответствующий государственный орган по управлению государственной службой запрос о приглашении в состав комиссии независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, с указанием количества таких экспертов. Запрос направляется без указания персональных данных экспертов.

Вместе с тем п. 2 Указа установлено, что до образования федерального государственного органа по управлению государственной службой и государственных органов субъектов Российской Федерации по управлению государственной гражданской службой функции этих органов, предусмотренные Положением, выполняются федеральными государственными органами и государственными органами субъектов РФ, в которых образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих РФ и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссия), самостоятельно в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ.

Таким образом, до образования федерального государственного органа по управлению государственной службой федеральные органы исполнительной власти обязаны самостоятельно организовывать работу по приглашению независимых экспертов в состав комиссии.

В соответствии с п. 18 Положения независимыми экспертами в составе комиссии могут быть работающие в научных организациях и образовательных учреждениях, других организациях граждане РФ. Предпочтение при включении в состав комиссии в качестве независимых экспертов представителей научных организаций и образовательных учреждений, других организаций должно быть отдано лицам, трудовая (служебная) деятельность которых в течение трех и более лет была связана с гражданской службой.

При этом деятельностью, связанной с гражданской службой, считается преподавательская, научная или иная деятельность, касающаяся вопросов гражданской службы, а также предшествующее замещение государственных должностей или должностей гражданской службы в государственных органах.

Допускается включение в состав комиссии независимых экспертов из ведомственных научных организаций и образовательных

учреждений. При этом независимые эксперты не должны быть действующими государственными служащими.

Отмечаются случаи, когда в нормативных правовых актах государственных органов субъектов РФ об образовании комиссий не указываются персональные данные независимых экспертов. Вместе с тем по смыслу п. 10 Положения персональные данные независимых экспертов не указываются в запросах представителя нанимателя при формировании состава комиссий.

Приглашение независимых экспертов осуществляется путем направления представителем нанимателя в научные организации, образовательные учреждения и другие организации запросов о приглашении в состав комиссии необходимого числа экспертов. Персональные данные экспертов в запросе не указываются.

Руководители научных организаций и образовательных учреждений, других организаций, получив запрос с предложением направить в состав комиссий своих представителей в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, в 7-дневный срок со дня получения запроса представляют в запрашивающий государственный орган сведения о работниках этих организаций и учреждений, которые могут участвовать в работе комиссий, а именно: фамилию, имя, отчество, занимаемую должность, а также информацию, позволяющую признать этого работника экспертом - специалистом по вопросам, связанным с гражданской службой (п. 19 Положения).

К такой информации могут относиться сведения об их предыдущей трудовой деятельности, наличии опубликованных научных трудов по тематике, связанной с проблемами гражданской службы, экономическими, управленческими или иными аспектами ее организации.

Порядок работы комиссии как акт, затрагивающий права и свободы граждан, подлежит направлению в Минюст России на государственную регистрацию.

**Основными задачами комиссий являются:**

содействие государственным органам в обеспечении соблюдения гражданскими служащими требований к служебному поведению;

содействие государственным органам в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества, государства;

содействие государственным органам в обеспечении соблюдения ограничений, налагаемых на граждан, замещавших должности гражданской службы, при заключении ими трудовых договоров.

Наряду с решением основных задач деятельность комиссий может быть направлена на обеспечение соблюдения этических правил поведения гражданских служащих, которые устанавливаются правовыми актами государственных органов в соответствии с общими принципами служебного поведения государственных служащих, утвержденными Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885, и спецификой прохождения службы в каждом конкретном государственном органе.

Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины (п. 24 Положения).

Заседания комиссий проводятся при поступлении информации о фактах представления гражданскими служащими недостоверных сведений о доходах. На основании представления прокурора на комиссиях рассматривались вопросы наличия конфликта интересов в деятельности гражданских служащих, чьи родственники работают в подконтрольных организациях, по результатам решено изменить должностные регламенты этих гражданских служащих, исключив контрольные полномочия в отношении соответствующих организаций. Важно отметить, что комиссии не вправе запрашивать у всех гражданских служащих заявлений об отсутствии у них личной заинтересованности, поскольку Указом Президента РФ «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» не предусмотрено такое основание для проведения заседания комиссии, как информация об отсутствии у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Комиссия образуется правовым актом государственного органа. Указанным актом определяются состав комиссии и порядок ее работы. В состав комиссии, образуемой в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта Российской Федерации, входят:

а) представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, где гражданский служащий, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению или об урегулировании конфликта интересов, замещает должность гражданской службы);

б) представитель соответствующего государственного органа по управлению государственной службой;

в) представители научных организаций и образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (далее – научные организации и образовательные учреждения), других организаций, приглашаемые соответствующим государственным органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой Российской Федерации (далее - гражданская служба), без указания персональных данных экспертов.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

В соответствующем правовом акте государственного органа должны быть персонально указаны председатель, заместитель председателя, секретарь, члены комиссии и независимые эксперты с указанием замещаемых ими должностей.

**К полномочиям председателя комиссии относится:**

принятие решения о проведении проверки полученной комиссией информации;

установление даты, времени и места заседания комиссии;

обеспечение контроля за работой комиссии и исполнением ее решений;

информирование представителя нанимателя по вопросам, ответственным к компетенции комиссии.

На секретаря комиссии возлагаются: организационное обеспечение проверки информации и сбора материалов, необходимых для принятия комиссией мотивированного решения; организационно-техническое обеспечение мероприятий, связанных с подготовкой, проведением заседания комиссии и реализацией ее решений; оформление протокола заседания комиссии.

**Основанием для проведения заседания комиссии является:**

а) полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о совершении гражданским служащим поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении гражд-

данским служащим требований к служебному поведению, предусмотренных ст. 18 Федерального закона;

б) информация о наличии у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Информация на комиссию должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

а) фамилию, имя, отчество гражданского служащего и занимаемую им должность гражданской службы;

б) описание нарушения гражданским служащим требований к служебному поведению или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие нарушение гражданским служащим требований к служебному поведению или наличие у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

Председатель комиссии в 3-дневный срок со дня поступления информации и (или) материалов выносит письменное решение о проведении их проверки (п. 25 Положения).

Проведение проверки информации может быть поручено членам комиссии, должностным лицам структурного подразделения государственного органа, обеспечивающего деятельность комиссии.

Для проведения проверки председатель комиссии вправе направить представителю нанимателя письменный запрос с указанием необходимых сведений. Представитель нанимателя или руководитель специально уполномоченного им подразделения государственного органа представляет дополнительные сведения, необходимые для работы комиссии, либо запрашивает их от других государственных органов, органов местного самоуправления и организаций в установленном порядке.

Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя комиссии.

По завершению проверки представителю комиссии представляется письменное заключение (справка) о результатах проверки.

После сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, с учетом заключения о результатах ее проверки, председатель комиссии принимает решение о проведении заседания комиссии. В решении указываются дата, время и место проведения заседания комиссии. Одному из членов комиссии может быть поручено доложить на заседании комиссии о результатах проверки информации.

Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания комиссии, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за семь рабочих дней до дня заседания.

С целью предварительного ознакомления с информацией и результатами проверки необходимые материалы по решению председателя комиссии направляются членам комиссии.

В случае если в комиссию поступила информация о наличии у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, председатель комиссии немедленно информирует об этом представителя нанимателя в целях принятия им мер по предотвращению конфликта интересов: усиление контроля за исполнением гражданским служащим его должностных обязанностей, отстранение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы на период урегулирования конфликта интересов или иные меры.

При возможном возникновении конфликта интересов у членов комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

Заседание комиссии проводится в присутствии гражданского служащего. На заседании комиссии может присутствовать уполномоченный гражданским служащим представитель. Заседание комиссии переносится, если гражданский служащий не может участвовать в заседании по уважительной причине.

Уважительными причинами отсутствия гражданского служащего на заседании комиссии при условии их документального подтверждения могут являться:

отпуск, командировка, болезнь гражданского служащего; тяжелое состояние здоровья близких родственников гражданского

служащего; препятствие, возникшее в результате действия непреодолимой силы, или иные обстоятельства, не зависящие от воли гражданского служащего.

На заседание комиссии могут приглашаться должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, а также представители заинтересованных организаций.

На заседании комиссии заслушиваются пояснения гражданского служащего, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

По итогам рассмотрения информации комиссия может принять одно из следующих решений:

а) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения гражданским служащим требований к служебному поведению;

б) установить, что гражданский служащий нарушил требования к служебному поведению. В этом случае представителю нанимателя рекомендуется указать гражданскому служащему на недопустимость нарушения требований к служебному поведению, а также провести в государственном органе мероприятия по разъяснению гражданским служащим необходимости соблюдения требований к служебному поведению.

в) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности гражданского служащего, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

г) установить факт наличия личной заинтересованности гражданского служащего, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае представителю нанимателя предлагаются рекомендации, направленные на предотвращение или урегулирование этого конфликта интересов.

Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции» в обязанности указанных комиссий входит рассмотрение вопросов о даче согласия гражданам, замещавшим должности государственной гражданской службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, замещать должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управле-

ния данными организациями входили в их должностные (служебные) обязанности.

При этом комиссией может быть принято одно из следующих решений:

о наличии объективных причин непредставления гражданским служащим сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

об отсутствии объективных причин непредставления гражданским служащим сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. В этом случае комиссия рекомендует представителю нанимателя принять в установленном порядке решение о привлечении гражданского служащего к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения его от занимаемой должности;

о даче согласия на замещение гражданином должности в коммерческих и некоммерческих организациях;

об отказе в даче согласия на замещение гражданином должности в коммерческих и некоммерческих организациях.

Решение о даче согласия (об отказе в даче согласия) на замещение гражданином должности в коммерческих и некоммерческих организациях направляется представителю нанимателя, соответствующему работодателю и гражданину, обратившемуся в комиссию с заявлением.

В установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» случаях комиссии являются единственной инстанцией для принятия решения о даче согласия на занятие определенных должностей при увольнении с государственной службы. Такие решения комиссии могут быть обжалованы в 10-дневный срок в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

В решении комиссии указываются:



а) фамилия, имя, отчество, должность гражданского служащего, в отношении которого рассматривался вопрос о нарушении требований к служебному поведению или о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания комиссии;

в) дата поступления информации в комиссию и дата ее рассмотрения на заседании комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

Решение комиссии может быть обжаловано гражданским служащим в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

В случае установления комиссией обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) гражданского служащего, в том числе в случае неисполнения им обязанности сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также в случае непринятия гражданским служащим мер по предотвращению такого конфликта представитель нанимателя после получения от комиссии соответствующей информации может привлечь гражданского служащего к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном Федеральным законом.

В случае установления комиссией факта совершения гражданским служащим действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

Решение комиссии, принятое в отношении гражданского служащего, хранится в его личном деле.

В случае установления факта нарушения гражданским служащим требований к служебному поведению комиссия в своем решении рекомендует представителю нанимателя указать гражданскому служащему на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и провести в государственном органе ме-

роприятия по разъяснению гражданским служащим необходимости соблюдения требований к служебному поведению.

При установлении признаков наличия у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия в своем решении рекомендует представителю нанимателя принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, например усилить контроль за исполнением гражданским служащим его должностных обязанностей; отстранить гражданского служащего от замещаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности гражданской службы; исключить возможность участия гражданского служащего в принятии решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов; потребовать от гражданского служащего принять меры по предотвращению конфликта интересов, а в случае непринятия таких мер привлечь гражданского служащего к дисциплинарной ответственности.

При принятии решения о даче согласия или отказе в даче согласия на замещение гражданином должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности гражданского служащего, копия решения направляется гражданину, представителю нанимателя (работодателю) и иным заинтересованным лицам.

В случае принятия решения о нарушении гражданским служащим этических правил поведения, определенных правовым актом государственного органа, комиссия может направить представителю нанимателя и гражданскому служащему свои рекомендации по устранению нарушений.

Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии возлагается на подразделение по вопросам государственной службы и кадров государственного органа.

В государственных органах, в которых помимо гражданской службы предусмотрено прохождение иных видов государственной службы, в состав комиссии по урегулированию конфликтов интересов могут включаться лица, проходящие иные виды государственной службы.

Представляется интересной практика работы в Саратовской области, где управлением кадровой политики и государственной

службы правительства области разработан Типовой порядок работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов государственного органа области, который принят за основу при подготовке ведомственных правовых актов.

С учетом незначительной штатной численности многих государственных органов субъектов РФ и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти представляется целесообразным создание комиссий, осуществляющих свои функции в отношении гражданских служащих нескольких государственных органов общей подчиненности. Порядок рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы в территориальных органах, утверждается нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти. Состав комиссий в территориальных органах целесообразно определять правовым актом их руководителя.

В ряде регионов были образованы единые комиссии для всех органов исполнительной власти субъекта РФ. Эта практика вряд ли может быть эффективной. В некоторых государственных органах субъектов РФ рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов, неправомерно возложено на комиссии, созданные для решения иных задач.

Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов не могут подменять комиссии по служебным спорам, предусмотренные статьей 70 Федерального закона.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое конфликт интересов на государственной службе?
2. Что понимается под личной заинтересованностью?
3. Как формируются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов?
4. Какие основные задачи комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов?

### Тема 3. РЕГУЛЯТИВНАЯ ФУНКЦИЯ МОРАЛИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ

---

---

#### *Содержание темы:*

- 1. Нормативы и регуляторы служебного поведения.*
- 2. Система требований профессиональной этики. Этические кодексы.*
- 3. Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации.*
- 4. Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.*

Этические нормы имеют особенные свойства. У них отсутствует путь внедрения к новым правилам делопроизводства, например, как изменение законодательства о государственной службе. Невозможно привести этические нормы к определенному плану или временному сроку. Они постоянно закрепляются лишь на основе общих нормах морали. Различают писанные и неписанные правила этики. Неписанные правила этики – это устоявшиеся, обычные правила для людей. Настолько влившиеся в нашу жизнь, что никто и не подумает искать доказательства для защиты или опровержения. Писанные правила этикета – это нормы, закрепленные документально. Именно такие правила создаются в условиях современной России.

Для государственного служащего служебный этикет – важнейшая часть поведения. Наличие культуры поведения является одним из условий качественной и успешной работы в любой организации.

Интересно, что служебный этикет имеет тесную взаимосвязь с светским этикетом. Например, среди схожих основ можно отметить:

- вежливость, которая определяется как доброжелательность, некая корректность к коллегам, даже в конфликтной ситуации;
- тактичность, которая поможет не обидеть коллегу и дать ему «сохранить лицо»;
- скромность, которую можно определить, как сдержанность в оценивании своих успехов и положении в рабочем коллективе госслужащего;
- благородство – наличие поступков со стороны человека, направленных на удовлетворение чужих потребностей без затрагивания собственных;
- точность – ответственный подход к своим обязательствам не только в деловом, но и в светском общении.

К нормативам и регуляторам служебного поведения относятся не только этикет, но и субординация, предполагающая подчинение младшей группы должностей старшей. Термин «субординация» включает в себя условия взаимоотношений начальника и работников, а также выполнение должностных просьб, приказов вышестоящих лиц.

Интересно, что иногда происходит путаница понятий «субординация» и «служебная лестница». В этом случае нужно знать, что понятие «субординация» подразумевает не только четкое распределение власти и определение должностей (как служебная лестница), но еще и модель поведения работников.

Для правильного понимания темы необходимо грамотно соотносить требования законов, административных, уголовных кодексов, нормативных документов к должностным обязанностям, поведению государственного служащего и общественные требования к ним. Выше затрагивались писанные правила этикета. Среди таких документов можно отметить Этический кодекс, который не считается административно-правовым документом и систематическое невыполнение его норм совершенно не подразумевает какое-либо административное или уголовное наказание госслужащего.

**Система требований профессиональной этики (этические кодексы).**

**Этический кодекс** (лат. *codex* – книга) – свод нравственных норм, предписываемых к исполнению. В современных условиях в кодексе формулируются основные принципы и правила делового поведения.

В литературе обычно выделяют корпоративные, профессиональные, национальные и всемирные этические кодексы.

В настоящее время наиболее распространены два вида этических кодексов – профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп.

Потребность в частных кодексах (например, кодексы объединений, профессий) возникла в связи с тем, что универсальных норм было недостаточно для регулирования человеческого поведения в специфических ситуациях. Частная этика конкретизировала общие нравственные принципы применительно к особенностям той или иной деятельности.

Проблема взаимоотношений между работодателями, наемными работниками, предприятиями не нова. Еще в 1912 г. российскими предпринимателями был разработан свод этических правил - «Семь принципов ведения дел в России».

Основная задача этического кодекса заключается в создании комфортных условий труда, благоприятного психологического климата в компании. С помощью этического кодекса можно сплотить всех членов коллектива, сформировать корпоративную культуру. Сотрудникам, усвоившим законы фирмы, проще разобраться в сложных рабочих ситуациях, а новичку легче влиться в коллектив и понять, чего от него здесь ждут.

Можно указать на ряд преимуществ, которые дает корпорации в целом и ее сотрудникам создание этического кодекса:

1. Кодексы представляют собой более обоснованные, собранные воедино «путеводители» к правильному поведению, чем советы и рекомендации отдельных личностей. Когда отдельным работникам приходится в повседневной практике определять уровень этичности служебного поведения, их суждения часто оказываются слишком субъективными, зависящими не только от уровня этического воспитания данного сотрудника, но и от уровня его образования, культуры, информированности о положении дел в корпорации, степени социальной ответственности, патриотичности и многих-многих других факторов

Этические кодексы, вобрав в себя все перечисленное, предлагают менеджерам сфокусировать свое внимание на основном, первостепенном и подсказывают самые логичные решения.

2. Само существование этического кодекса корпорации как коллективного этического стандарта помогает менеджерам корпорации проникнуться пониманием этичности своих деловых решений. И письменная форма придает кодексам еще большую значимость.

3. Кодекс даст общий ориентир в тех ситуациях, когда трудно однозначно определить, что этично, а что неэтично в действиях менеджмента корпорации, т.е. когда в противоречие приходят универсальная этика и профессиональная этика.

4. Этические кодексы могут помочь контролировать власть тех менеджеров, которые иногда просят, даже приказывают своим подчиненным совершать не только неэтичные, но даже незаконные поступки. Кодексы могут обеспечить определенный уровень юридической защиты, как компании в целом, так и каждому сотруднику, в отдельности.

Однако у этических кодексов есть ряд недостатков – они требуют значительных затрат времени и денег. Они требуют высокой квалификации тех, кто их создает. Иногда их рекомендации слишком расплывчаты, и с их помощью с трудом можно решить конкретную этическую проблему. Своим существованием кодексы предполагают необходимость применения наказаний для нарушителей. Вместе с тем все то, о чем в кодексе не говорится, можно оценить как допустимые действия.

Этические кодексы не гарантируют менеджерам ни контроля над внешними (по отношению к корпорациям) влияниями на деловую этику, ни способов решения глобальных этических проблем.

Перечисленные выше недостатки этических кодексов не умаляют их значения. Особенно большую пользу они приносят в корпорациях, где менеджеры осознают недопустимость неэтичной практики.

**Структура профессионально-этического кодекса** в основном повторяет структуру профессионально-этической системы.

Этический кодекс включает принципы, ценности, моральные стандарты и правила поведения, которые служат руководством к принятию решений, ведению переговоров и других форм деятельности, основанных на уважении прав всех участников. Он содержит представления о миссии компании, ее основных принципах (кредо), а также может содержать развернутое изложение и разбор типичных ситуаций.

Как правило, корпоративный этический кодекс состоит из двух основных частей:

- краткая идеологическая часть, включающая в себя миссию и кредо компании;
- развернутая нормативная часть, которая описывает конкретные, общие для всех сотрудников нормы поведения, обязательства компании перед работниками, социальную и дисциплинарную от-

ветственность, особенности обращения с внутрикорпоративной информацией. Здесь же регламентируется поведение сотрудников в отдельных ситуациях, например при общении с клиентами, партнерами, а также приводятся стандарты техники безопасности, экологии и многое другое.

Однако профессионально-этические кодексы могут содержать и другие разделы. Иногда целесообразным может стать введение раздела, рассматривающего основные проблемные зоны, зоны профессионально-этических конфликтов и предлагающие наиболее общие пути разрешения конфликтов. Иногда в профессионально-этические кодексы включаются важнейшие правила профессионального этикета, соблюдение которых может оказать существенное влияние на результативность и качество деятельности.

Наличие кодексов профессиональной этики – это показатель нравственной зрелости общества, которое может без помощи государства самостоятельно регламентировать поведение своих членов. По своей структуре этические кодексы достаточно разнородны. Некоторые из них представляют собой лишь краткий перечень моральных обязанностей. Однако в большинстве своем кодексы профессиональной этики являются хорошо структурированными актами. В них содержатся преамбула, разделы, тематически объединяющие обязывающие и запрещающие нормы, а также предписания процедурного характера.

По своей юридической сути этические кодексы являются нормативными, но не правовыми актами, поскольку принимаются органами профессиональных сообществ, а не государственными законодательными органами. Это, разумеется, несколько не принижает их социального значения.

Этический кодекс государственного служащего – это система моральных норм и требований для грамотного и добросовестного поведения должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, берущая за основу нормы российского общества и страны.

**Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации** и муниципальных служащих (далее – Типовой кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г.



№R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Типовой кодекс является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – государственные (муниципальные) служащие).

3. Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу Российской Федерации либо муниципальную службу (далее – государственная и муниципальная служба), обязан ознакомиться с положениями Типового кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

5. Каждый государственный (муниципальный) служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Типового кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от государственного (муниципального) служащего поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Типового кодекса

6. Целью Типового кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторите-

та государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих.

7. Типовой кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей.

8. Типовой кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля.

9. Знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Сам по себе Кодекс:

- служит основой для содержания необходимой морали и поведения на государственной службе;
- призван помочь чиновнику правильно ориентироваться в специфических нравственных ситуациях;
- играет важную роль в формировании и определении профессиональной пригодности человека как государственного служащего;
- удобный инструмент контроля за нравственностью государственных служащих со стороны общества.

Конечно, правила Кодекса не лишают и не меняют личного нравственного выбора, совести чиновника. Ведь нормы государственного служащего являются более требовательными по сравнению с нравственными нормами обычных граждан.

Интересно, что реальны и возможны совершенно разные формы использования Этического кодекса: в виде присяги или в виде особого документа, отличительной особенностью которого является обязательное ознакомление.

Также в Кодексе понятие «государственный служащий» распространяется также и на муниципальных служащих. Приведем главные **нравственные принципы**:

- служба стране, представление интересов государства является главной конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего (у государственного служащего отсутству-

ет право действовать на пользу частным интересам, собственным или во вред государству);

- служба общественным интересам, госслужащий обязан действовать в интересах всех народов России;

- уважение к личности человека: защита прав, свобод и законных интересов человека;

- принцип законности: государственный служащий должен соблюдать Конституцию страны, законы и нормативные акты РФ. А также максимально активно выявлять нарушения среди своих коллег;

- принцип лояльности: полностью осознанное, добровольное соблюдение правил, норм, предписаний служебного поведения, а также уважение и корректность по отношению к Российской Федерации.

В случае принципиального несогласия с политикой, проводимой государством, государственный служащий имеет полное право уйти в отставку.

Не стоит забывать и о характеристике госслужащего в Этическом кодексе. Честность и бескорыстность – одни из самых важных характеристик поведения государственного служащего. Развитое чувство долга перед обществом должно помочь в проявлении корректности, понимания, терпимости, не только по отношению к обычным гражданам, но и к своим непосредственным руководителям.

#### **Государственный служащий обязан:**

- добросовестно исполнять свои должностные (служебные) обязанности для получения максимальной эффективности своего органа, а также исполнять свой нравственный долг в виде стремления к постоянному совершенствованию, к росту своей квалификации;

- посвящать все свое рабочее время только выполнению служебных обязанностей;

- выполнять распоряжения начальства, соблюдать служебные нормы иерархии;

- требовать полного предоставления ему настоящей и правдивой информации, относящейся к решению проблем, находящихся в его компетенции. Данную информацию необходимо уважать и защищать;

- использовать полностью законные и этические варианты продвижения по службе.

- в кодексе прописано, что в служебном поведении госслужащий отказывается от:

- грубости, проявлений отрицательного пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений по отношению к людям;

– оскорблений, угрожающих выражений, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

– употребления никотиновых смесей, курения во время служебных совещаний, бесед или другого общения с гражданами.

Конечно госслужащие обязаны подводить своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимосвязей и конструктивного, продуктивного сотрудничества.

Кодекс затронул и внешний вид государственного служащего. Так по документу внешний вид работника при исполнении должностных обязанностей, отличаясь в зависимости от условий службы должен предполагать уважительное отношение к гражданам, к государственным органам, должен соблюдать деловой стиль, основные черты которого это: традиционность, аккуратность, лаконичность.

Что же будет нарушителям Кодекса? Как говорилось выше, наказание работнику за несоблюдение правил не будет принимать административную и уголовную ответственность. Но согласно пункту 4.1, 4.2 Кодекса нарушитель подлежит моральному осуждению на заседании соответствующих комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов или аттестационных. При этом, нарушение может отразиться на дальнейший карьерный рост нарушителя, ведь правильное соблюдение госслужащими положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Нельзя не упомянуть и Этические комиссии в государственных органах и учреждениях, которые могут быть созданы с целью создания, открытия, дальнейшего развития этических норм для поведения на службе. Этические комиссии имеют полное право выносить госслужащим общественное порицание, ставить вопрос перед государственными структурами об увольнении нерадивого работника.

**Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих:**

1. В служебном поведении государственному (муниципальному) служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. В служебном поведении государственный (муниципальный) служащий воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3. Государственные (муниципальные) служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Государственные (муниципальные) служащие должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4. Внешний вид государственного (муниципального) служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

**Целью Кодекса** является установление этических норм и правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственного и муниципального служащего, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения государственных и муниципальных служащих.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными и муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Знание и соблюдение государственными служащими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Нарушение государственным служащим положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к государственному служащему мер юридической ответственности.

Соблюдение государственным служащими положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Таким образом, правовое регулирование профессиональной этики государственных гражданских служащих складывается из множества положений и норм федеральных законов, связанных с государственной службой, дублированных в Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ.

Стоит затронуть и термин корпоративной культуры. Это внутренняя и внешняя адаптация всех отделов и служащих к сложностям внешней и внутренней среды. В более узком варианте это особые, подтвержденные сотрудниками мысли, идеи, нормы, традиции.

Корпоративная культура непосредственно связана с корпоративным духом, лояльностью сотрудников по отношению к организации. Одна из важнейших задач PR-отдела корпорации – поддержание как у отдельно взятого работника, так и в рабочем коллективе духа корпоративности, объединение работников общими для всех интересами и понимание общих целей деятельности предприятия.

Для формирования корпоративной культуры, адекватной современным требованиям экономики и бизнеса необходимо трансформировать ценности людей, сформировавшиеся под воздействием командно-административных методов управления и взять курс на внедрение в сознание всех категорий наемных работников элементов, составляющих базовую структуру корпоративной культуры рыночного типа. Одним из важнейших показателей такой культуры является ориентация не только на обеспечение благоприятной атмосферы, нормальных отношений в коллективе, но и на достижение намеченных целей и результатов деятельности корпорации.

Корпоративная культура может создаваться целенаправленно сверху, но она может формироваться и стихийно снизу, из различ-

ных элементов разных структур, привнесенных человеческих отношений между работниками, руководителями и подчиненными, разными людьми, ставшими сотрудниками Корпорации.

При разработке новой стратегии организации, внедрении изменений в стратегию, структуру и другие элементы системы управления, руководители и менеджеры по внутрикорпоративному PR должны оценивать степень их реализуемости в рамках существующей корпоративной культуры и при необходимости предпринимать шаги по ее изменению. При этом необходимо учитывать, что корпоративная культура по своей природе более инертна, чем остальные элементы системы управления. Поэтому действия по ее изменению в корпорации должны опережать все остальные преобразования, понимая, что результаты будут видны не сразу.

Корпоративная культура непосредственно связана с корпоративным духом, лояльностью сотрудников по отношению к организации. Одна из важнейших задач PR-отдела корпорации – поддержание как у отдельно взятого работника, так и в рабочем коллективе духа корпоративности, объединение работников общими для всех интересами и понимание общих целей деятельности предприятия.

Для формирования корпоративной культуры адекватной современным требованиям экономики и бизнеса необходимо трансформировать ценности людей, сформировавшиеся под воздействием командно-административных методов управления и взять курс на внедрение в сознание всех категорий наемных работников элементов, составляющих базовую структуру корпоративной культуры рыночного типа. **Корпоративная культура** может создаваться целенаправленно сверху, но она может формироваться и стихийно снизу, из различных элементов разных структур, привнесенных человеческих отношений между работниками, руководителями и подчиненными, разными людьми, ставшими сотрудниками Корпорации.

Основополагающим элементом корпоративной культуры являются ценности. Через конкретные действия PR-менеджеров они проявляются во всей организации и отражаются в ее целях и политике. К ценностям относятся основные мировоззренческие установки и идеи, принятые в компании.

Ценности дают каждому работнику подтверждение в том, что то, чем он занимается, отвечает его собственным интересам и потребностям, так и интересам и потребностям рабочего коллектива и конкретного подразделения, в котором он занят, всей корпорации и общества в целом.

**Одним из важных средств** такого соединения являются корпоративные тренинги, предполагающие непрерывное обучение сотрудников лучшему осознанию принципов и последующему использованию их в практике, а также способности легко и безболезненно адаптироваться к изменениям. Следует также заметить, что корпоративные правила и законы не должны противоречить существующим государственным законам и правилам, хотя достаточно часто корпоративная философия ориентирует сотрудников на выполнение требований более жестких, чем это предусмотрено сводом законов.

Значение корпоративной культуры для развития любой организации определяется рядом обстоятельств. Она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности.

Можно заметить важное влияние руководства как идеологов на формирование, поддержание и развитие норм корпоративной культуры. Далее, спустя некоторое время культуру начинают поддерживать и совершенствовать сами работники. Конечно не стоит забывать о таких факторах как социальное происхождение, индивидуальный стиль и характер деятельности, также создающих корпоративную культуру. На самом деле здесь таится конфликтная ситуация между общепринятой культурой и стилем, характеризующей разные поколения людей. И именно решением данной проблемы и занимается корпоративная культура – разрешить возможные вопросы между стилями и традициями поколений и социальных групп, соединить судьбу каждого работника с живучестью организации, а также сделать из них единое целое ради благополучия компании.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое Этический кодекс?
2. Каковы цели и основные положения кодекса этики и служебного поведения госслужащих РФ?
3. Какие основные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих?
4. Что такое корпоративная культура и как она формируется?



## Тема 4. ПРИНЦИПЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЭТИКИ

---

---

### **Содержание темы:**

- 1. Административная этика как один из видов профессиональной этики.*
- 2. Принцип нейтральности (беспристрастности) и принцип обеспечения государственного интереса.*
- 3. Специфика этических принципов законности, справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления.*

Административная этика как один из видов профессиональной этики представляет собой кодекс поведения, предписывающий определенный тип человеческих взаимоотношений, который представляется оптимальным с точки зрения исполнения государственными служащими их профессиональной деятельности, а также социально-философское истолкование культурно-гуманистического назначения этой профессии. Этические принципы и нормы в наиболее общей форме выражают требования к нравственной сущности государственного служащего, назначению его деятельности, к характеру его взаимоотношений с государством, доверенным лицом которого он выступает, и с обществом, обеспечивая взаимодействие между государством и его гражданами.

**Принципы нейтральности (беспристрастности).** Среди основных этических принципов государственной и муниципальной службы (таких как законность, социальная справедливость, гуманизм, лояльность и др.), которые были названы нами в предыдущих параграфах, принципам беспристрастности и обеспечения государственного интереса принадлежит особое место.

Прежде всего, государственный и муниципальный служащий, как мы уже отмечали, по роду своей деятельности должен обладать социальным чувством беспристрастности, позволяющим объективно и непредвзято решать важные для людей вопросы. Хотя этот принцип не имеет однозначного конституционного определения, предполагается, что чиновник должен сохранять строгую нейтральность при выполнении своих служебных обязанностей, действовать не в своих интересах и не под чьим-либо давлением, а в интересах граждан и общества в целом. Этой установке государственные служащие должны строго следовать в ходе осуществления их деятельности. Она логически вытекает из осознания им своей общественной роли и своего особого социального статуса, места в системе властно-управленческих отношений.

Вместе с тем государственные и муниципальные служащие должны понимать, что люди как существа социальные, всегда будут исходить из представлений, что подлинная справедливость состоит в защите общественного интереса и что аппарат государственной и муниципальной власти, создаваемый для практической реализации целей общества, должен прежде всего гарантировать общее процветание и связанное с ним справедливое распределение благ. Только такой подход, предполагающий в качестве важнейшей исходной установки выявление и постоянное конструктивное разрешение нравственного конфликта между властью и гражданами, государством и гражданским обществом может стать, по мнению ученых и практиков, залогом успешности.

Именно поэтому в большинстве современных государств служение обществу и государству считается основной целью деятельности государственных и муниципальных служащих и главным критерием их профессиональной пригодности. В кодексах административной этики многих стран недвусмысленно указывается, что служащий не должен и не имеет права подчинять общественный интерес частным интересам индивидов и групп, заведомо действовать в интересах той или иной социальной группы или партии, если это противоречит интересам общества, наносит вред государству и обществу в целом.

***Принцип беспристрастности и обеспечения государственного (общественного) интереса*** обуславливает ряд нравственных норм, которыми обязаны руководствоваться государственные и муниципальные служащие в своей практической деятельности. Так, во многих странах государственным и муниципальным чиновникам в законодательном порядке *запрещается* заниматься предпринима-

тельской и политической деятельностью, состоять в каких-либо партиях и т.д. Государственный и муниципальный служащий не должен своими действиями ставить выполнение служебных обязанностей в зависимость от личной заинтересованности, ему запрещено использовать служебное положение в своих интересах.

Пункт 10 ст. 4 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», посвященной основным принципам муниципальной службы, в качестве одного из основных принципов выделяет «внепартийность муниципальной службы». В ст. 14 данного закона говорится, что муниципальному служащему в связи с прохождением муниципальной службы запрещается:

- состоять членом органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральными законами или если в порядке, установленном муниципальным правовым актом в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией;

- заниматься предпринимательской деятельностью;
- использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

- использовать свое должностное положение в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений, а также публично выражать отношение к указанным объединениям в качестве муниципального служащего;

- создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур.

Эти же запреты применительно к государственной службе можно найти и в Федеральном законе от 27.06.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

В качестве наглядного примера, наиболее полно отражающего нравственные требования к государственному и муниципальному служащему, обратимся к упомянутому нами Закону об этике служащих государственных органов, принятому в США в 1978 г., согласно которому каждый государственный служащий должен:

- ставить приверженность высшим нравственным принципам в своей стране выше лояльности по отношению к отдельному чиновнику, партии или государственному департаменту;

– никогда не дискриминировать одних путем предоставления льгот другим, за вознаграждение или без него; никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ или преимуществ при обстоятельствах, которые могут быть созданы определенными людьми для оказания влияния на исполняющих государственные обязанности;

– никогда не делать личных обещаний, связанных с обязанностями его службы, поскольку государственный служащий не имеет своего личного слова, которое могло бы быть связано с общественным долгом;

– не быть вовлеченным ни в какой бизнес с правительством ни прямо, ни косвенно, так как это является несовместимым с сознательным выполнением служебных обязанностей;

– придерживаться этих принципов, сознавая, что государственная служба – это государственное доверие.

Исходя из этих требований, государственному служащему при решении этических дилемм рекомендуется следовать трем основным принципам:

- максимальный социальный результат и удовлетворение интересов большинства людей;
- соблюдение прав, свобод и достоинств других лиц;
- справедливое распределение выгод и издержек среди различных групп и слоев общества.

**Принцип беспристрастности и обеспечения государственного (общественного) интереса** обуславливает ряд нравственных норм, которыми обязаны руководствоваться государственные и муниципальные служащие в своей практической деятельности. Так, во многих странах государственным и муниципальным чиновникам в законодательном порядке запрещается заниматься предпринимательской и политической деятельностью, состоять в каких-либо партиях и т.д. Государственный и муниципальный служащий не должен своими действиями ставить выполнение служебных обязанностей в зависимость от личной заинтересованности, ему запрещено использовать служебное положение в своих интересах.

### **Значение принципов открытости, гласности и ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы**

Принцип гласности в осуществлении государственной службы. Это означает открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих (транспарентность госу-

дарственной службы). Деятельность государственных служащих должна находиться под постоянным государственным и общественным контролем. Демократический режим гласности в системе публичного управления способствует усилению действия в управлении принципа законности, открытости и доступности информации об используемых служащими административных процедурах, формах и методах управления, защите прав и свобод граждан; гласность позволяет увидеть результаты управленческого труда служащих. Гражданский служащий обязан сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов (ст. 19 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»), принимать меры по предотвращению такого конфликта. Государственный служащий обязан соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации. К правовым средствам, обеспечивающим гласность в осуществлении государственной службы, относится также, например, и обязанность гражданского служащего при поступлении на службу и ежегодное представление им представителю нанимателя сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Представителем нанимателя является руководитель государственного органа, либо лицо, замещающую государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени РФ или субъекта РФ.

**Принцип ответственности** государственных служащих за подготавливаемые и принимаемые решения, неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Данный принцип государственной службы сводится главным образом к установлению законодателем ответственности (дисциплинарной, административной, материальной, уголовной) за неправомерные действия (деяния) или бездействие государственных служащих. Например, ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 г. устанавливает условия и размеры материальной ответственности военнослужащих и граждан, призванных на военные сборы, за ущерб, причиненный ими при исполнении обязанностей военной службы имуществу, находящемуся в федеральной собственности и закрепленному за воинскими частями, а также определяет порядок возмещения причиненного ущерба.

Принцип ответственности государственных служащих направлен прежде всего на обеспечение законного, целесообразного и обоснованного публичного управления; он способствует на практике принятию правильных и эффективных управленческих решений, обеспечению прав, свобод, законных интересов граждан и юридических лиц, обоснованному применению административно-юрисдикционных мер. Этот принцип способствует установлению демократических основ во всех административно-правовых режимах и процедурах, применяемых в процессе осуществления публичного управления.

**Специфика этических принципов законности, справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления.**

Законность – политико-правовой режим или принцип реального действия права в государстве, при котором государственные и муниципальные органы, должностные лица и граждане строго соблюдают правовые нормы и в первую очередь законы.

Принципы нейтральности (беспристрастности) и принципа обеспечения государственного интереса составляют основу и одновременно специфику административной этики, являются тем нравственным императивом, которому должна быть подчинена деятельность аппарата государственной и муниципальной власти и его работников. Однако осуществить эти принципы возможно только при условии последовательного соблюдения ряда других принципов и норм прежде всего таких, как строгое соблюдение закона, социальная справедливость, гуманизм, неподкупность и ответственность служащих государственного аппарата. В сфере государственного и муниципального управления их роль особенно велика. Они являются одновременно и высшими этическими ценностями государственного и муниципального управления, и основным критерием оценки деятельности государственной и муниципальной власти, и в то же время своеобразной методологической основой принятия государственных решений.

Ни одно общество не может быть стабильным и гармонично развивающимся, если в нем бездействует и нарушается закон, господствует несправедливость, не уважается и не защищена личность, царствует произвол. Без соблюдения принципов законности, справедливости и гуманизма невозможны никакие гражданское согласие, консолидирующая роль государственной и муниципальной службы или эффективное государственное и муници-

пальное управление. Нарушение этих принципов неизбежно влечет за собой проявления бюрократизма, несправедливости, произвола и безнравственности. В реальной жизни эти негативные явления, связанные с деформацией морального сознания служащих аппарата государственной и муниципальной власти, сплошь и рядом обнаруживаются в безразличии чиновников к социальному назначению и социальным последствиям своей служебной деятельности, в безответственности, преследовании узко корпоративных целей и интересов.

Одним из приоритетных для государственной и муниципальной службы, бесспорно, является **принцип законности** в деятельности государственных и муниципальных служащих. С точки зрения современного демократического правового государства, законность означает установленный государством порядок и принцип жизнедеятельности, в соответствии с которыми все правоотношения и действия государственных органов, органов местного самоуправления, общественных институтов и граждан осуществляются в рамках закона. Последнее обстоятельство особенно важно иметь в виду, когда речь идет о России, для большинства населения которой были всегда характерны правовой нигилизм, противопоставление морали праву (на Западе – «право», у нас – «правда»).

Принцип законности включает в себя целый ряд исходных положений, которые лежат в основе требований к поведению субъектов правовых отношений в первую очередь таких как:

1) верховенство закона (что обеспечивает иерархическую стройность системы нормативных актов, когда подзаконные правовые акты не противоречат закону);

2) единство законности (предполагает ее действие на всей территории государства);

3) всеобщность законности (подразумевает ее действие на всех лиц);

4) целесообразность законности (способствует достижению целей государства и общества, которые выражаются в праве, законе);

5) равенство перед законом (предполагает предоставление одинаковых прав и предъявление единых требований ко всем гражданам);

6) гарантированность основных прав и свобод граждан (означает всеобщую защиту индивида и необходимость обеспечения приоритета общегуманитарных ценностей);

7) неотвратимость наказания за совершенное правонарушение (что характеризует юридическую природу законности);

8) взаимосвязь законности и культурности (характеризует нравственную природу законности, в соответствии с которой без достижения определенного уровня правовой культуры всеми субъектами права, населением страны в целом, невозможно обеспечить должный уровень законности).

Для государственных и муниципальных служащих необходимость соблюдения принципа законности диктуется множеством обстоятельств. Как служащие аппарата государственных и муниципальных органов, они осуществляют многогранную исполнительно-распорядительную деятельность, осуществляют правоприменение, распоряжаются материальными, финансовыми, трудовыми ресурсами. Кроме того, органы исполнительной власти, их должностные лица вправе осуществлять внесудебное принуждение, юрисдикционную деятельность, они наделены дискреционными полномочиями, свободой усмотрения, служащей одним из средств выполнения государственными и муниципальными органами возложенных на них задач и полномочий. Поэтому мы полагаем, что стоит согласиться с теми учеными, которые считают, что состояние законности в государстве зависит в первую очередь от уровня законности в государственно-административном управлении, в системе государственной и муниципальной службы. Самая совершенная правовая система, правосудие и прокурорский надзор не изменят положения, если государственные и муниципальные служащие берут взятки за лицензирование, за предоставление квартир, работники милиции незаконно задерживают граждан, изымают у них имущество, если правит протекционизм и ориентация на личную преданность, если государственные и муниципальные должности становятся предметом распределения и средством усиления личной власти.

Не может быть никакого сомнения, что деятельность государственной и муниципальной службы должна базироваться на идеях правопорядка и уважения к закону.

В основе такого правопорядка лежат выработанные мировой общественной мыслью и практикой положения, к которым следует отнести:



1) рациональный подход к вопросам государственного устройства, признание права власти и права народа величинами одного порядка;

2) естественные права человека доминируют над законами государства, служат основой для их выработки; законы государства создаются властями при наличии согласия между людьми относительно их соответствия естественному праву;

3) главенство закона; власть основана на законе, а не закон «даруется» властью; все граждане равны перед законом;

4) ограничение власти, правительства принятым в обществе основным сводом правил и законов, которые способны предотвратить произвол власти, а также обезопасить общество от меняющегося настроения большинства, способного привести к непредуманным действиям;

5) ответственность должностных лиц государства перед народом, закреплённая законодательно; цель власти – служить обществу, его процветанию.

Как видно из содержания приведенных выше положений, которые и сегодня составляют основу правового государства, основополагающей здесь является *идея равного уважения к закону* как со стороны населения, так и со стороны самой власти. С этой точки зрения, правовое государство – не только политико-правовое, но и этическое понятие, напрямую связанное с понятием справедливости, ставящее личность вровень с властью предержащими.

Принцип законности, отражая уровень правовой культуры государственных и муниципальных служащих, требует от работников аппарата государственной муниципальной власти строгого соблюдения Конституции и законов государства.

Это положение закреплено и в федеральных законах «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», «О муниципальной службе в Российской Федерации» и в Федеральном законе от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», выдвигающих в качестве основы деятельности служащих государственных и муниципальных органов принцип законности, верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными актами. При этом речь в данном случае, по мнению ученых, должна идти не только о том, чтобы в государстве существовали законы, и они исполнялись, а прежде всего о том, чтобы они соответствовали праву, императивам свободной жизнедеятельности.

тельности общества, гуманизму общественных отношений, социальной справедливости.

Характерно, что наряду с разрешением моральных коллизий в органах государственной и муниципальной власти и этическим обучением персонала, одной из главных задач этических комитетов и комиссий, действующих сегодня в большинстве стран, является также наблюдение за тем, как осуществляется экспертиза принимаемых в государстве законов с точки зрения возможных конфликтов интересов.

**Принцип справедливости** является еще одним фундаментальным принципом этики государственной и муниципальной службы, поскольку он прямо связан с проблемой уважения населения к государственной и муниципальной власти, к служащим государственного аппарата. Всякая несправедливость, допускаемая чиновниками, наносит моральный ущерб авторитету власти в целом. С точки зрения задач государственной и муниципальной службы принцип справедливости означает законное и рациональное использование властных полномочий, защиту прав и законных интересов граждан, удовлетворение их социальных ожиданий. Этический принцип справедливости в государственной и муниципальной службе конкретизируется в ряде этических норм: никогда не дискриминировать одних путем предоставления льгот другим, не допускать субъективизма в оценке личностно-деловых качеств людей и др.

Федеральные законы «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» и «О муниципальной службе в Российской Федерации» в качестве приоритетного принципа ставят на первое место *приоритет прав и свобод человека и гражданина*. В качестве одной из основных обязанностей государственного и муниципального служащего определяется требование «соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций».

Третьим важнейшим принципом административной этики является **принцип гуманизма**, который во многих странах составляет основу современной деловой этики. Этот принцип вытекает из главного требования к государственной и муниципальной службе (служить людям, заботиться об их благе) и конкретизируется в таких этических нормах, как: 1) доброжелательность, чуткость, отзывчивость, уважение к каждому человеку; 2) внимание к про-

блемам людей; 3) признание суверенитета личности и ее достоинства.

Требование заботы о реальных людях, внимательного отношения к их проблемам, нуждам и интересам лежит в основе кодексов поведения должностных лиц, их соответствия должностному и профессиональному статусу.

### **Контрольные вопросы**

1. Какие основные принципы административной этики?
2. В каких нормативно правовых актах содержатся основные принципы административной этике?
3. В чем сущность принципа беспристрастности обеспечения государственной и муниципальной службы?
4. Каково значение принципов открытости, гласности и ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы?

## Тема 5. ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ

---

---

### *Содержание темы:*

- 1. Управленческое решение. Государственные управленческие решения.*
- 2. Этапы принятия управленческого решения.*
- 3. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.*
- 4. Профессиональная этика: понятие, принципы. Этические принципы государственного служащего.*

Любая целенаправленная деятельность человека, в том числе и государственная, связана с разработкой, анализом, реализацией и оценкой последствий принимаемых управленческих решений.

В России правовые нормы в сфере этики государственной гражданской службы, включая требования к служебному поведению, урегулирование конфликта интересов, возникли сравнительно недавно, за рубежом нормативное регулирование этических аспектов государственной службы успешно осуществлялось, начиная с середины XX века. Так, в 1998 г. **Организация по экономическому и социальному развитию (ОЭСР)**, объединяющая 29 ведущих стран мира, одобрила и рекомендовала своим членам разработать мероприятия, гарантирующие функционирование систем и институтов, обеспечивающих этическое поведение государственных служащих.

**Управленческое решение** – это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов для достижения конкретной цели.

**Государственные управленческие решения** – это выбор и обоснование определенной программы действий органов власти, ориентированной на объект управления – человека, учитывающей его потребности и интересы. Это особенно актуально на современном этапе развития России, провозглашающей себя как социально ориентированное государство.

В ходе принятия и реализации управленческого решения происходит распределение и перераспределение общественных благ, определяются адреса бенефициариев, в качестве которых может выступать общество в целом, его отдельные группы и даже индивиды, объем необходимых ресурсов, а также издержки, возникающие в ходе реализации этого процесса.

Таким образом, **государственное управленческое решение характеризуется**, прежде всего:

- субъектом, принимающим управленческое решение (орган государственной или муниципальной власти);
- объектом, которому адресовано управленческое решение (нижестоящие органы управления, социальные группы, занятые в различных сферах жизнедеятельности общества, политические и общественные объединения).

В общем виде **процесс принятия управленческого решения представлен следующими этапами:**

1. **Первый этап** – выявление проблемной ситуации. Как известно, любое решение связано с той или иной проблемой, поэтому неслучайно понятия «формирование решения» и «решение проблемы» принято считать синонимами. Следовательно, чтобы возникла необходимость сформировать решение, нужно наличие проблемы, которая, с одной стороны, должна соответствовать масштабу государственного внимания, а, с другой стороны, – отражать достаточно высокий уровень остроты складывающейся ситуации.

2. **Второй этап** – поиск решения. На этом этапе, прежде всего, определяется цель – форма идеального предвосхищения результатов деятельности, которая затем определяет нормативные границы состояния объекта, структуру, содержание и объем ресурсов, необходимых для ее достижения, регулирует баланс противоречивых интересов акторов, выделяет приоритеты, способствует формированию убежденности контрагентов в ее значимости и достижимости.

3. **Третий-четвертый и пятый этапы** – «обсуждение – принятие решения». Процесс принятия государственных управленческих решений сопровождается многократными межперсональными и межгрупповыми контактами людей, в результате которых выстраи-

вается сложная система взаимоотношений государственных и муниципальных служащих:

- с гражданами по поводу защиты их прав и законных интересов;
- внутри самой социально-профессиональной группы для создания здорового морально-психологического климата на рабочем месте, способствующего самореализации каждого из служащих.

При этом в процессе управленческого диалога присутствуют как закрепленные законом и правилами «цепочки» служебных взаимодействий, так и стихийные акции разнообразных акторов, действующих автономным образом и не ориентирующихся на установленные нормы. Поэтому органы власти, принимая решение и организуя его исполнение, должны просчитывать его ближайшие и отдаленные последствия для общества, а также оценить степень ответственности, в том числе нравственной, за результаты принятого решения.

**4. Шестой этап** – исполнение решения. Этап предполагает продвижение принятых решений в общественной среде, где органы власти, пытаясь добиться намеченных показателей, начинают взаимодействовать как с заинтересованными сторонниками, так и с явными оппонентами и даже противниками принятых решений. Данная стадия предполагает соединение по месту и времени всех сил и ресурсов, необходимых для реализации принятого управленческого решения.

**5. Седьмой этап** – контроль и подведение итогов. В государственном управлении процесс контроля должен быть непрерывным, поскольку непрерывен процесс реализации управленческих решений. Именно контроль выполняет функцию обратной связи объекта с управляющим субъектом, позволяет получить ответ на то, как население восприняло внедряемые меры, как они повлияли на качество их жизнедеятельности. Контроль необходим не только для органов власти, но и для общества, который позволяет контролировать качество деятельности государственных институтов. Однако до сих пор отсутствует единый системный подход к определению понятия оценки эффективности государственных управленческих решений. Оценка достигнутых результатов в ходе реализации управленческих решений, как правило, осуществляется с помощью показателя «эффективность», используемого для характеристики коммерческой деятельности. В общем виде, эффективность можно определить как соотношение достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов. Следовательно, чтобы оценить эффективность, необходимо по заранее выбранным критериям и показателям оценить результаты (например, в частном секторе экономики – прибыль), затем – затраченные на это ресурсы, а затем соотнести их.

Данная схема, которая «идеально» работает в частном секторе не может быть полноценно применена к деятельности в государственном (муниципальном) секторе. **В государственном секторе** отсутствует единственный показатель результатов, каким в коммерческом секторе является прибыль, а также тем, что «продукция организаций государственного сектора, как правило, трудно поддается измерению и не предназначена для конкуренции. Сложность оценки эффективности управленческих решений в государственном секторе определяется еще и тем, что она предполагает как непосредственные, так и опосредованные (косвенные) результаты и включает значительное число измерений (экономические, политические, непосредственно управленческие, этические, психологические и др.). Сюда можно отнести и превентивную деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, так как ей, как правило, невозможно дать оценку в текущей перспективе, конечный результат такой деятельности проявляется лишь в долгосрочном периоде.

Все это привело к необходимости создания институциональной и нормативно-правовой базы и, на этой основе – **построение комплексной системы оценки эффективности государственных управленческих решений и деятельности государственных и муниципальных служащих в России.**

Такая попытка была предпринята в ходе реализации бюджетной реформы на основе введения системы бюджетирования, ориентированной на результат. В рамках этой системы сформировался механизм оценки эффективности, связанный с **подготовкой докладов о результатах и основных направлениях деятельности исполнительных органов государственной власти (ДРОНД).** Однако данный процесс продолжается. Идет поиск национальной модели оценки эффективности управленческих решений в государственном секторе и ее внедрение в практику государственного и муниципального управления, что позволит повысить обоснованность и качество государственных управленческих решений.

Выбор управленческого решения неоднозначен и во многом зависит **от влияния различных факторов.** Основа формирования всех управленческих решений – система ценностей лица, принимающего решение. Она определяет все действия и влияет на выбор решения. Каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения. Рассмотрим некоторые важнейшие факторы, которые влияют на процесс принятия управленческих решений и их эффективность.

## **Факторы, которые влияют на процесс принятия управленческих решений и их эффективность:**

**1. Личностные оценки руководителя.** Неизбежна субъективность личностных оценок при ранжировании или расстановке приоритетов в процессе принятия решения. Основа формирования всех управленческих решений – система ценностей ЛПР (лица, принимающего решение). Система ценностей определяет его действия и влияет на выбор решения. Каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения. Например, в процессе принятия управленческого решения руководитель может остановиться на выборе альтернативы, обеспечивающей соблюдение социально-этических норм, но требующей больших временных затрат.

### **2. Среда принятия решения характеризуется:**

– определенности. В условиях определенности принимается относительно немного организационно-управленческих решений. Однако они имеют место. Ситуации с высоким уровнем определенности называют детерминистскими.

– риска. К решениям, принимаемым в условиях риска, относятся такие, результаты которых не определены, но вероятность каждого результата может быть рассчитана.

– неопределенности. Условия неопределенности, в которых принимаются управленческие решения, характеризуются тем, что не представляется возможным точно оценить вероятность потенциальных результатов.

**3. Информационные ограничения.** Для принятия решения необходимо располагать достаточным, оптимальным или полным объемом информации. Сбор и обработка информации связаны с затратами труда, времени и денежных средств независимо от того, как и где эта информация собирается. Поэтому необходимо с самого начала изначально оценить затраты на получение информации и выгоду от принятого решения. Высокая значимость информационных ресурсов проявляется на всех стадиях принятия и реализации управленческих решений.

**4. Временные ограничения.** Известно, что с течением времени ситуация может измениться, иногда кардинально, и тогда выбранные критерии принятия решения становятся неактуальными. Поэтому решения следует принимать и исполнять, пока информация и допущения, на которых основаны решения, не устарели и отражают действительное положение вещей, что достаточно трудно реализовать на практике, поскольку время между принятием решения и началом действия велико.



**5. Поведенческие ограничения.** В силу особенностей психологии личности и характера руководителя по-разному оценивают значимость проблемы, ограничения и альтернативные варианты. Такая разница в оценках нередко порождает конфликты и несогласия в ходе разработки и принятия управленческих решений, а также может оказать решающее влияние на выбор варианта решения. Чувство симпатии или антипатии руководителя к работнику может коренным образом повлиять на принятие решения.

**6. Взаимосвязь решений.** Выигрыш от принятия управленческого решения в одной сфере может повлечь за собой существенный проигрыш в другой. Способность видеть, как встраиваются и взаимодействуют решения в системе управления, становится все более важной по мере продвижения на более высокие уровни власти.

**7. Фактор сложности.** Сложность исполнения (реализации) принятого решения зависит от того, какова степень охвата различных сфер деятельности фирмы при реализации решения. Чем сложнее решение, тем шире круг охвата сфер (материально-техническая, кадровая, организационно-экономическая, маркетинговая, финансовая).

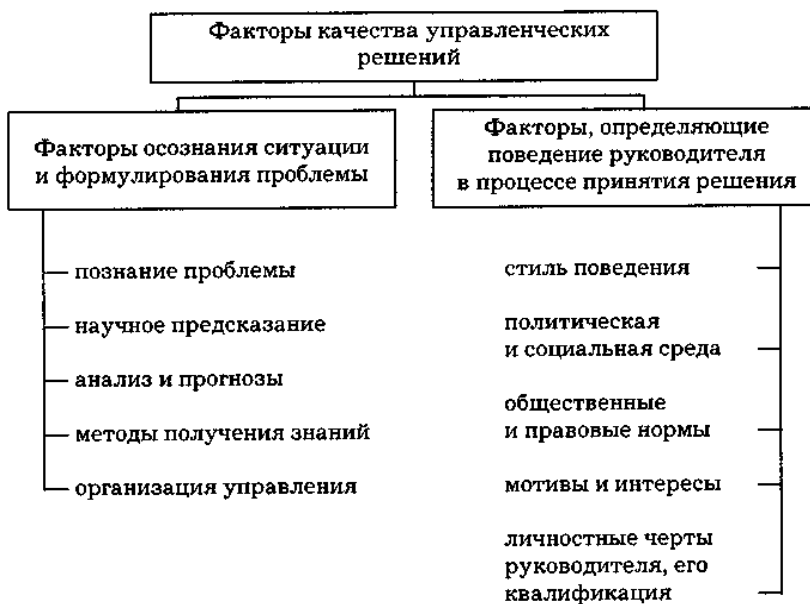


Рис. 1. Факторы качества управленческих решений

**На качественный уровень управленческих решений** влияют две группы факторов:

1. Факторы ситуационного характера, связанные с осознанием проблемы: они действуют до принятия решения и заключаются в умении сформулировать проблему, спрогнозировать последствия.

2. Факторы поведенческого характера: стиль управления руководителя, политическая и социально-экономическая среда, общественные и правовые нормы, мотивы и интересы, квалификация и личностные характеристики руководителя.

**Нравственно-этическая ориентация** представляет собой выбор действия в условиях морального конфликта и включает следующие компоненты:

1) выделение морального содержания ситуации, а именно моральных норм, составляющих основу моральной дилеммы;

2) ориентацию на мотивы поступка участников дилеммы, которая предполагает возможность ребенка увидеть ситуацию нарушения нормы с разных позиций;

3) ориентацию на выделение, идентификацию моральных чувств и их осознание.

В правилах нормативного поведения можно выделить **три типа норм**: моральные, конвенциональные и персональные.

*Моральные нормы* можно рассматривать как виды норм, выполняющих функцию регуляции морально-нравственных отношений между людьми и выступающих основанием для оценки поступка.

*Конвенциональные нормы* представляют собой социальные стандарты поведения, регламентирующие жизненные ситуации в быту и общественной жизни. Они включают в себя школьные правила и предписания школьного устава, требования к соблюдению приличий внешнего вида, формы обращения людей друг к другу, нормы этикета в разных сферах социальной жизни, нормы, отражающие гендерные различия в поведении личности.

*Персональные нормы* охватывают индивидуальные предпочтения и приоритеты личности в организации собственной жизнедеятельности, в том числе особенности семейных правил, режима дня, распоряжения финансовыми средствами и т. п.

**Этические аспекты** представляют собой, ничто иное, как представления, формы поведения, вопросы и концепции, которые являются универсальными.

**Профессиональная этика** представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной си-

туации. Содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного.

**Общие принципы профессиональной этики**, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают:

- а) профессиональную солидарность;
- б) особое понимание долга и чести;
- в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.

**Частные принципы** вытекают из конкретных условий, содержания и специфики той или иной профессии и выражаются, в основном, в моральных кодексах – требованиях по отношению к специалистам.

Основываясь на господствующей в обществе морали, профессиональная этика государственного служащего вырабатывает свою систему этических принципов и норм.

**Этические принципы государственного служащего:**

**Принцип законности**, верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными актами и должностными инструкциями выступает сегодня важнейшим этическим принципом деятельности российского государственного служащего. Утверждение этого принципа есть своеобразная социальная и духовная база управления персоналом. Закрепление принципа законности в Федеральном законе «Об основах государственной службы в Российской Федерации» подчеркивает его значимость и приоритетность в государственной службе современной России.

**Принцип гуманизма**, выраженный в требовании уважения к человеку, веры в него, признания суверенитета и достоинства личности. Этот принцип вытекает из конституционных требований и положений Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», предусматривающего обязанность государственного служащего обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан.

**Принцип беспристрастности и независимости.** Осуществляя моральный выбор в процессе выработки, принятия и реализации решений, государственный служащий обязан руководствоваться интересами государства и общества, согласовывая с ними свои личные интересы.

**Принцип ответственности** предполагает наличие у государственного служащего гражданской совести – обостренного чувства личной ответственности перед обществом и людьми, профессио-

нальной честности и чести – внутреннего нравственного достоинства, проявляющегося в единстве слова и дела.

**Принцип справедливости.** Он реализует себя в законном и рациональном использовании государственно-властных полномочий, в действенной защите прав граждан.

Принципы законности, гуманизма, беспристрастности, ответственности, справедливости лежат в основе этической оценки деятельности органов государственной власти, характеризуя нравственное содержание деятельности государственной службы в целом как социально-правового института и каждого должностного лица в отдельности. Нарушение или подмена одного из принципов ведет к ослаблению других, а вместе они служат показателем «состояния здоровья» государства. Поэтому названные принципы составляют основу этических кодексов государственной службы и государственного управления многих стран.

Этические принципы дают общие ориентиры, направление, обеспечивая целостность и жизнеспособность государственной службы, как системы, и выражая ее высшие ценности. Этические нормы предписывают определенный стиль поведения, содержат ограничения, рекомендации, запреты, являясь как бы гарантией того, что люди могут полагаться друг на друга в достижении общих целей, избегать конфликтов на личной почве.

**Этическая норма** является одной из наиболее простых форм нравственного требования. С одной стороны, этическая норма выступает как элемент моральных отношений, а с другой – как форма морального сознания, проявляясь в виде повеления самому себе, требующего неукоснительного выполнения, исходя из собственных представлений о добре и зле, долге, совести, справедливости.

Профессиональные этики, как правило, касаются лишь тех видов профессиональной деятельности, в которых наличествует разного рода зависимость людей от действий профессионала, т.е. последствия или процессы этих действий оказывают особое влияние на жизнь и судьбы других людей или человечества. В связи с этим выделяются традиционные виды профессиональной этики, такие, как педагогическая, медицинская, юридическая, этика ученого, и сравнительно новые, появление или актуализация которых связаны с возрастанием роли «человеческого фактора» в данном виде деятельности (инженерная этика, этика государственного служащего) или усилением его влияния в обществе (журналистская этика, биоэтика).

Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические ас-

пекты в реализации норм и принципов морали и в совокупности составляет профессиональный кодекс морали.

Таким образом, **профессиональные виды этики** – это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе. Профессиональные моральные нормы – это руководящие начала, правила, образцы, эталоны, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этико-гуманистических идеалов.

Появление профессиональной этики во времени предшествовало созданию научных этических теорий о ней. Повседневный опыт, необходимость в регулировании взаимоотношений людей той или иной профессии приводили к осознанию и оформлению определенных требований кодекса морали. Возникнув первоначально как проявление повседневного, обыденного морального сознания, в дальнейшем она уже развивалась на основе обобщенной практики поведения представителей каждой профессиональной группы. Эти обобщения суммировались как в **писанных и неписанных кодексах поведения различных профессиональных групп**, так и в форме теоретических выводов, что свидетельствовало о переходе от обыденного к теоретическому сознанию в сфере морали.

**Одной из важнейших задач для России на современном этапе** является формирование профессиональной этики государственных и муниципальных служащих, что неотделимо от работы по повышению их компетентности и общего уровня профессионального развития. Все это, в совокупности, обеспечит выбор наиболее эффективного государственного управленческого решения.

Следует отметить, что сердцевиной управленческих действий государства является многогранный процесс принятия решений, предполагающий сложное взаимодействие групповых и индивидуальных акторов как на этапе постановки целей, так и в процессе реализации и оценки эффективности последних. **При принятии государственных управленческих решений решающее значение имеют этические нормы**, которые определяют общие ориентиры, обеспечивают целостность и жизнеспособность государственной (муниципальной) службы. От того, насколько эффективно организован процесс принятия управленческих решений органами власти будет зависеть достижение социально-экономических целей развития государства.

### **Контрольные вопросы**

1. В каком году была образована Организация по экономическому и социальному развитию (ОЭСР)?
2. Что выступило главной целью функционирования Организации по экономическому и социальному развитию (ОЭСР)?
3. Что такое управленческое решение?
4. Чем характеризуется государственное управленческое решение?
5. Какова суть каждого из этапов процесса принятия управленческого решения?
6. Каковы факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений?
7. Что представляет собой нравственно-этическая ориентация?
8. Каковы компоненты нравственно-этической ориентации?
9. Какие три типа норм выделяют в правилах нормативного поведения?
10. Каковы общие принципы профессиональной этики?
11. Что такое «этическая норма»?

## Тема 6. СПЕЦИФИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО

---

---

### *Содержание темы:*

1. Категория «ответственность». Виды ответственности.
2. Служебная дисциплина на государственной службе.
3. Виды ответственности государственных служащих: уголовная, административная, дисциплинарная, материальная.
4. Дисциплинарная ответственность как основной вид ответственности государственных служащих.

Данные многочисленных социологических исследований, проведенных в России, показывают достаточно **слабую этическую составляющую деятельности государственных и муниципальных служащих**, хотя лишь небольшой процент опрошенных признаются, что при выборе работы в аппарате органов государственной власти они руководствовались стремлением к материальному благополучию, «быть ближе к собственности», «установить связи с нужными людьми». Это, по мнению исследователей, свидетельствует, скорее всего, о том, что служащие понимают и стараются скрыть «невысокий нравственный уровень и антиреформаторскую суть мотивов своей служебной деятельности».

Исследователи отмечают также стремление государственных и муниципальных служащих максимально использовать их статус в личных целях. Факты свидетельствуют, что значительная часть чиновников высшего и среднего звена в России превратили свои должности в источник укрепления собственного благосостояния, прибрав к рукам хозяйственно-управленческие рычаги и, вопреки всем суще-

ствующим в мировой практике нормам государственной и муниципальной службы и законодательству, в сущности, занялись государственным предпринимательством. В жертву обогащению приносятся не только личная репутация, но и доверие населения к власти в целом. Чиновники не брезгают взятками, «корректируют» политические решения с точки зрения личной и корпоративной выгоды.

В связи с этим вполне понятным становится требование научной общественности и рядовых граждан о пересмотре в законодательном порядке статуса государственного и муниципального служащего и перехода от принципа службы в конкретном государственном или муниципальном органе к принципу служения государству и обществу.

**Ответственность** – это особое отношение между поступками человека (людей, институтов), намерениями, а также оценками этих действий другими людьми или обществом. Взятое относительно человека как рационального агента действия, это отношение есть сознательная интеллектуальная и физическая готовность субъекта к реализации или воздержанию от совокупности действий, могущих потребоваться вследствие выполнения или, наоборот, невыполнения данным субъектом некоторых других действий.

Этика рассматривает ответственность как надежность, честность в отношении себя и других; осознание и готовность признать, что результат (реакции), который ты получаешь в ходе твоих поступков, и есть следствие твоих поступков (действий). Ответственность – это не вина, это уверенность. Ответственность включает в себя личную подотчетность и способность действовать в рамках этических норм на благо себя и окружающих в рамках системы или аппарата системы.

Термин «ответственность» впервые **ввел в научный оборот Альфред Бэн**, трактовавший ее в плане «наказуемости». Долгое время проблема ответственности была преимущественно предметом внимания правоведов именно в этом аспекте.

В современной теории права ответственность подразделяется на **два вида – позитивную и негативную**. *Позитивная ответственность* возникает из обязанности совершать положительные, полезные для общества функции и реализуется в регулятивных правоотношениях, в которых обязанная сторона находится в положении подотчетности и подконтрольности, а *негативная ответственность* – в связи с совершением правонарушения правонарушителем, который подвергается за содеянное соответствующим правовым санкциям, неблагоприятным для него.



Это позволило выделить в правовой ответственности две ее стороны: *проспективную* – за совершаемую или предполагаемую активную, инициативную деятельность в соответствии со статусом (предоставленными правами и юридическими обязанностями) в интересах достижения той или иной цели, результата и *ретроспективную* – за правонарушение.

В самом определении государственной и муниципальной службы «**заложен нравственный императив**», определяющий службу государству и обществу как основу профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Государственная и муниципальная служба – это не просто профессиональная деятельность частных лиц по обеспечению реализации полномочий органов государственной власти и местного самоуправления, это в первую очередь социально-правовой институт, призванный выполнять роль связующего звена между государством и гражданским обществом и, следовательно, стоять на страже интересов граждан и общества в целом.

**С точки зрения административной этики** понимание государственной и муниципальной службы как социального института, осуществляющего функции посредника между государством и обществом, имеет принципиальное значение. Оно предполагает, что государственные служащие в своих поступках и особенно при разработке и принятии государственных решений обязаны руководствоваться не только положениями и нормами закона, но и принципами и нормами нравственного порядка и в первую очередь принципами социальной справедливости, понимаемыми как равное уважение прав, свобод и достоинства всех людей, удовлетворение интересов большинства граждан, справедливое распределение выгод и издержек среди различных групп и слоев общества, т.е. теми принципами, которые уже выработала демократическая практика.

В то же время государственная и муниципальная служба – это особая властная структура, связанная с реализацией функций публичной власти. **Государственный и муниципальный служащий** – не просто специалист или работник. Это человек, олицетворяющий власть и выступающий от ее имени. Следовательно, поведение государственного и муниципального служащего, его отношение к людям и делу, его общая и внутренняя культура, речевой этикет и внешний облик определяют не только его личный авторитет, но и авторитет власти, с которой он ассоциируется у населения.

В условиях демократического развития государства нравственность государственных и муниципальных служащих имеет особое

значение, если не забывать, что устойчивость и авторитет власти в условиях демократии целиком и полностью зависят от поддержки ее со стороны населения, от доверия людей к власти.



Рис. 2. Виды ответственности в российском праве

*Ответственность государственных служащих* наступает за нарушение законности и служебной дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение ими должностных обязанностей. Она заключается в применении к государственным служащим тех или иных наказаний, взысканий, предусмотренных законодательством, за виновное совершения ими правонарушений, то есть за проступки и действия, юридически признаны противоправными.

**Служебная дисциплина на государственной службе** – обязательное для служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом. Служебный распорядок государственного органа может быть определен нормативным правовым актом государственного органа, в котором устанавливается режим службы и время отдыха служащих.

**Виды ответственности государственных служащих:** дисциплинарная, административная, уголовная и материальная.

Как и все граждане, госслужащие, совершившие уголовное преступление, гражданское правонарушение или административный

проступок вне службы, подвергается соответствующим мерам наказания в общеправовом порядке. Нарушение госслужащим своих служебных обязанностей может повлечь за собой различные правовые последствия. В зависимости от вида и серьезности правонарушения, степени вины и обстоятельств, при которых служебные обязанности были нарушены, к госслужащим могут применяться следующие виды юридической ответственности:

**1. Уголовная ответственность.** Уголовная ответственность распространяется на государственных гражданских служащих как на общих основаниях (наравне со всеми гражданами), так и в специальных случаях, прямо связанных с их должностным статусом в соответствии с определенными нормами Уголовного кодекса РФ.

Уголовная ответственность является наиболее тяжелой ответственностью в российском законодательстве, так как в большом числе своих составов предусматривает лишение свободы, большие штрафы, а исполнение ответственности оставляет порочащее свойство для индивида в виде судимости. Обязательным признаком большинства должностных преступлений является корыстная или иная личная заинтересованность должностного лица (злоупотребление должностными полномочиями, незаконное участие в предпринимательской деятельности, служебный подлог) либо корыстный мотив (получение взятки).

*Уголовные преступления госслужащих* – это все деяния, состоящие в злоупотреблении властью с целью получения денег, выгод и иных преимуществ или с целью оказания давления. Виды преступлений против интересов ГС – (всего –14):

– злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ) – признается уголовным преступлением использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законов интересов общества или государства.

– превышение должностных полномочий (ст. 286 УК РФ) - признается уголовным преступлением совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших за собой существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законов интересов общества или государства.

– отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию или Счетной палате (ст. 287 УК РФ);

- присвоение полномочий должностного лица (ст. 288 УК РФ);
- незаконное участие в предпринимательской деятельности (ст. 289 РФ);
- получение взятки (ст. 290 УК РФ), дача взятки (ст. 291 УК РФ) (взятка – 5 МРОТ) ;
- служебный подлог (ст. 292 УК РФ);
- халатность (ст. 293 УК РФ);
- провокация взятки либо коммерческого подкупа (ст. 304 УК РФ).

**2. Административная ответственность.** Противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие, за которое предусмотрено административная ответственность.

*Административная ответственность* – это применение судьями, органами и должностными лицами установленных государством мер административного наказания к физическим и юридическим лицам за совершение административного правонарушения. Государственные служащие в основной массе несут административную ответственность на общих основаниях с рядовыми гражданами. Вместе с тем можно выделить особую категорию государственных служащих, несущих административную ответственность в повышенном размере это должностные лица. Ответственность именно должностных лиц занимает видное место в институте административной ответственности. Из 8 установленных видов административных взысканий к должностным лицам могут применяться всего два – предупреждение и штраф.

Можно выделить три разновидности административных правонарушений, совершаемых должностными лицами:

- 1) прямое нарушение правил;
- 2) дача незаконных указаний подчиненным;
- 3) отсутствие контроля за действиями работников, повлекшее нарушение правил.

Вторая и третья разновидности, очевидно, являются специфическими именно для должностных лиц. Субъектами административной ответственности в целом могут выступать как физические, так и юридические лица. К государственным служащим могут применяться те же административные взыскания, что и к обычным гражданам: предупреждение, штраф, лишение специальных прав, возмездное изъятие имущества, конфискация, исправительные работы, административный арест. Для должностных лиц действующее законодательство предусматривает только два основных административных взыскания: предупреждение и штраф. Основная особенность адми-

нистративной ответственности должностных лиц заключается в повышенном размере применяемых к ним штрафам.

**3. Дисциплинарная ответственность.** *Дисциплинарная ответственность является основным видом ответственности государственных служащих в современном государственном аппарате Российской Федерации* в силу ее непосредственности, оперативности и возможности учета конкретной обстановки правонарушения совершенно компетентным в ситуации лицом - вышестоящим начальником государственного служащего.

*Под дисциплинарной ответственностью* имеются в виду предусмотренные в законе меры дисциплинарных взысканий, налагаемые на госслужащих за должностные проступки. **Должностным проступком** признается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение госслужащим возложенных на него должностных обязанностей.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение государственными служащим возложенных на него обязанностей (должностной проступок) на госслужащего могут налагаться органом или руководителем, имеющим право назначать госслужащего на государственную должность госслужбы, следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 4) увольнение.

Госслужащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение госслужащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением руководителя.

*Дисциплинарное взыскание* применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по

уголовному делу. Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд. Если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

*Положительным качеством дисциплинарной ответственности* являются оперативный характер ее применения. Быстро, непосредственно, поучительно для работника. Сильно ее моральное влияние на сотрудника из-за огласки в коллективе. *Недостатками* является ее ведомственный характер, при котором, хотя служащий и приучается повиноваться своему начальнику и быть ему приятным, народ, ради которого и существует государственный аппарат, не осведомлен о справедливости дисциплинарных наказаний и даже о самом факте их существования, публичной регистрации дисциплинарной ответственности нет, она отсутствует.

#### **4. Материальная ответственность.**

Материальная ответственность в сфере государственной службы – это самостоятельный вид юридической ответственности государственных служащих на основе норм законодательства. В отличие от мер других видов ответственности меры материальной ответственности имеют не карательный, а правовосстановительный характер. С этим связана главная особенность материальной ответственности: она может быть наложена независимо от привлечения государственного служащего к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за это же правонарушение.

Различают четыре *вида материальной ответственности государственных служащих*:

- материальная ответственность по трудовому законодательству;
- материальная ответственность по гражданскому законодательству;
- возмещение материального ущерба, возникшего в результате совершения административного правонарушения;
- имущественная ответственность по приговору суда за уголовное преступление.

Материальная ответственность по нормам трудового права наступает в случае причинения ущерба юридическому лицу, в данном случае государственному органу. Основными условиями применения материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством являются:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения (действия или бездействия) должностного лица;
- причинная связь между поведением должностного лица и возникшим ущербом;
- вина должностного лица.

Отсутствие хотя бы одного из этих условий исключает возможность возложения на государственного служащего материальной ответственности.

Трудовой кодекс предусматривает *два вида материальной ответственности*: ограниченную и полную. Последняя является своего рода исключением и может применяться лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Во всех случаях полной материальной ответственности виновный работник обязан возместить причиненные предприятию убытки в полном размере без каких бы то ни было ограничений, независимо от величины. Размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Применение мер полной материальной ответственности является достаточно серьезной мерой. В некоторых случаях речь идет о возмещении достаточно значительных сумм. В особенности это касается финансовых и бухгалтерских работников, чьи неосторожные действия могут причинить существенный ущерб организации. Во всех остальных случаях на работника может быть возложена только ограниченная материальная ответственность. При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее установленных пределах. Таким пределом, как правило, является средний месячный заработок.

Поскольку в ФЗ о государственной гражданской службе нет указаний о материальной ответственности, она регулируется КЗОТ. Госслужащий не имеет права использовать средства не в интересах госслужбы, он должен в установленном порядке возмещать ущерб. Ответственность ограничивается частью денежного содержания, не превышая нанесенного ущерба.

Все сказанное свидетельствует о том, что институт юридической ответственности играет важную роль в системе организации государственной власти и государственной службы. Именно ответственность государственных служащих позволяет контролировать их деятельность с целью недопущения нарушения прав и законных интересов как отдельных граждан, так и всего государства, являясь,

таким образом, своеобразной обратной связью в отношениях между государственно-управленческими системами и социумом.



Сегодня необходимо принятие кардинальных мер для повышения престижа государственной и муниципальной службы, что, в свою очередь, невозможно без радикального изменения шкалы мотивации работы в государственных и муниципальных органах, возрождения в среде их служащих таких важных для административной этики понятий, как гражданственность, патриотизм, профессиональный долг, справедливость, профессиональная честь и достоинство. Все эти понятия связаны с чувством сопричастности служащего к делам государства, гордости за свою страну, осознанием им своей общественной ценности, ответственности перед обществом, государством, коллегами, перед самим собой, добросовестным и качественным исполнением своих служебных обязанностей.

### Контрольные вопросы

1. Каковы причины слабой этической составляющей деятельности государственных и муниципальных служащих в РФ?
2. Что такое «ответственность»?
3. Кто ввел в научный оборот термин «ответственность»?



4. Какие виды ответственности существуют?
5. В чем заключается суть термина «служебная дисциплина госслужащего»?
6. Каковы основные характеристики дисциплинарной ответственности госслужащих?
7. В чем заключается суть административной ответственности госслужащих?
8. Чем характеризуется уголовная ответственность, применяемая к госслужащим?
9. Каковы отличительные особенности материальной ответственности госслужащих?
10. Что возможно отнести к кардинальным мерам для повышения престижа государственной и муниципальной службы?

## Тема 7. ЭТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ

---

---

### *Содержание темы:*

1. *Модели поведения. Критерии выбора модели поведения.*
2. *Общие принципы служебного поведения государственных служащих.*
3. *Этикет: сущность, виды, особенности.*
4. *Общие принципы современного этикета. Этикет госслужащих.*

**Модель** – это образец. Выбор модели поведения не предполагает какой-либо бесчувственной стандартизации человеческих действий, т.е. отсутствие в них живого темперамента, своеобразия мышления, самобытности, привычек. Выбор модели поведения - это воспроизводство таких их вариантов, которые при повседневном общении помогают личности стать коммуникабельной, а потому и привлекательной.

При типологии моделей поведения можно выделить модели поведения **в официальном общении и неофициальном** (семейном, товарищеском, бытовом). Модели поведения могут быть активного (агрессивного) и пассивного (оборонительного) характера.

Деловая сфера – самая многообразная сфера общения. Ее характерной чертой является то, что в ней все субъекты общения выступают в официальных статусах, неотвратимо обуславливающих выбор их моделей поведения. В итоге ее участники ориентированы на достижение какого-либо делового эффекта.

В повседневной жизни мы воспринимаем поведение другого человека как целостный образ. Выражая свою позицию, мы делаем это одновременно разнообразными средствами. Так, желая проявить

симпатию к какому-либо человеку, мы, как правило, не только скажем ему о своих чувствах, но и передадим их в мягких интонациях голоса, в приветливом взгляде. Этот комплекс знаков образует модель или, как говорят психологи, паттернповедения. Модель воспринимается как единое целое.

#### **Критерии выбора модели поведения:**

1. *Нравственная безупречность.* При всей нашей склонности к субъективному трактованию морали в обществе существуют общепринятые подходы к объяснению таких понятий как честность, справедливость и совесть.

2. *Соответствие закону и установленному в обществе порядку.* Один из постулатов древнеримского права гласил: «Человек - вещь священная». Какое-либо посягательство на него было недопустимым. Поскольку же оно исходило от самих людей, им предписывалось строить свои взаимоотношения в строгом соответствии с духом и буквой закона.

3. *Учет конкретной ситуации,* в которой личность действует или оказалась по стечению обстоятельств.

4. *Цель,* которую ставит перед собой личность.

5. *Самокритичная оценка собственных возможностей* использования конкретной модели поведения.

6. *Половая отнесенность личности.* Рекомендуется проявлять те качества, которые ожидаются либо от женщин, либо от мужчин. Так, мужчины ценят в женщине не только внешнюю привлекательность, но и некоторый налет эротичности. Женщины, зная подобную запрограммированность мужской психики, не могут с этим не считаться. В свою очередь и мужчинам не следует забывать, что самыми привлекательными в них качествами женщины считают не только интеллектуальную незаурядность и духовное благородство, но и чисто мужскую силу и обаяние.

**Этикетные модели** свойственны каждой профессии. Например, этические отношения, предъявляемые к врагу и дипломату, различаются между собой. Если мы основательно будем знать этические предписания, то возникает вопрос: как достичь этого образца, с помощью каких средств? Ответ на этот вопрос дает стратегическая модель. **Стратегические модели** фактически представляют собой рекомендации о том, как себя вести для того, чтобы достичь той или иной цели. Мы изобретаем определенную стратегию поведения, обдумываем, какие слова сказать собеседнику для того, чтобы убедить его в своей правоте, как показать ему готовность к сотрудничеству, как завоевать его симпатию и т.д.

Необходимость изобретения поведенческих стратегий обусловлена проблемами, возникающими в процессе общения. Эффективность процесса общения зависит от множества факторов, имеющих человеческую природу. К ним относятся психофизические характеристики человека, его мыслительные особенности, черты характера и установки. Одни факторы являются очевидными, и мы учитываем их автоматически, другие требуют специального рассмотрения.

Как вид профессиональной этики (профессиональной морали) и как кодекс поведения государственных и муниципальных служащих, **административная этика** предписывает определенный тип нравственных отношений, которые представляются оптимальными с точки зрения отправления работниками аппарата государственных и муниципальных органов своей профессиональной службы. Она охватывает широкий круг вопросов, начиная с оценки целей, мотивов, особенностей участников управляющего воздействия, общества и отдельных граждан в управлении и поднимаясь до уровня многосторонних форм международного сотрудничества в сфере государственно-административного управления. Возникающие здесь проблемы этического порядка прямо связаны с анализом отношений в системе «власть – общество – человек», основу которых, как нам представляется, должны составлять общечеловеческие, общецивилизационные принципы и нормы (такие как ответственность, долг, честность, уважительное отношение к людям).

В отличие от других видов профессиональной этики **значение этических норм и требований для государственной и муниципальной службы** объясняется как важностью задач, которые решает государственная и местная власть, и той общественной ролью, которую выполняют государственные и муниципальные служащие в жизни любого государства, так и спецификой самой государственной и муниципальной службы.

Управленческая деятельность государственных служащих представляет собой сложную систему взаимоотношений:

- с государством по поводу исполнения государственными служащими делегированных им полномочий;
- с гражданами в вопросах защиты их прав и законных интересов и опосредования их отношений с государством;
- внутри самой социально-профессиональной группы для достижения целей государства, создания здорового, продуктивного морально-психологического климата на рабочем месте и условий для самореализации каждого из служащих.

Согласно Указу Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) «**Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих**» общие принципы представляют собой основы поведения федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации (далее - государственные служащие), которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей. **Государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:**

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий ответственного государственного органа;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различ-

ных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа;

н) принимать предусмотренные «законодательством» Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;

р) соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

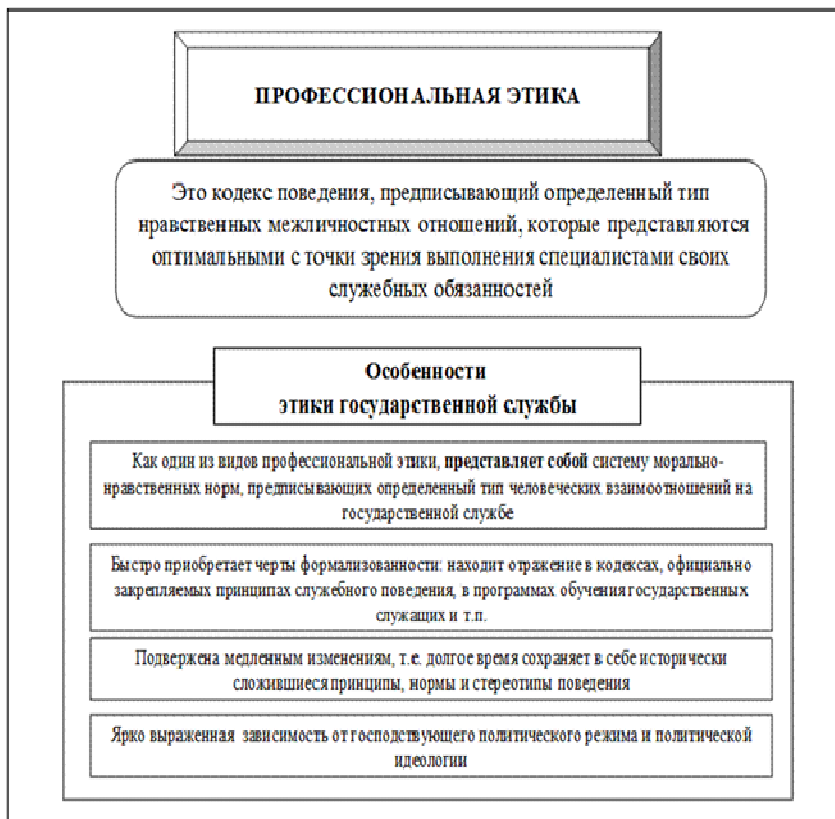
с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации;

т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота.

**Государственные служащие, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, также призваны:**

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения государственных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.



**Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих (Раздел №3 «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих»:**

1. В служебном поведении государственному (муниципальному) служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. В служебном поведении государственный (муниципальный) служащий **воздерживается от:**

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3. Государственные (муниципальные) служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Государственные (муниципальные) служащие должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

**5. Внешний вид государственного (муниципального) служащего** при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

**Этикет** – это составная часть внешней культуры общества, это своеобразный ритуал, который выражается в детально разработанных правилах поведения, организующих жизнь общества.

**Этикету присущ ряд особенностей:**

1. Этикет содержит в себе общечеловеческие нормы общения, сохраняющиеся тысячелетиями и свойственные многим народам. Простые правила вежливости, приветствия, выражения благодарности присущи всем людям без исключения.

2. Этикет отражает специфические и национальные особенности: традиции, обычаи, обряды, ритуалы, соответствующие историческим условиям жизни разных народов.

3. Требования этикета носят исторический характер, они не абсолютны, а относительны, и соблюдение их зависит от места, време-



ни и обстоятельства. По мере изменения условий жизни людей, роста образования и культуры в обществе одни правила поведения сменяются другими.

4. Нормы этикета условны, они как бы носят характер неписаного соглашения о том, что в поведение людей является общепринятым, а что – нет. Задача этикета – предложить людям такие формы – стереотипы поведения, которые смогут облегчить им общение и взаимопонимание.

5. Этикет – это особая форма проявления нравственной культуры, поскольку хорошие манеры являются внешним отражением внутренней культуры человека.

6. Этикет носит эстетический характер; не случайно мы говорим: «Красивые манеры, красивое поведение, красивые жесты, позы, мимика». Поэтому можно сказать, что этикет – это принятая в обществе эстетическая форма проявления нравственной культуры человека.

#### **Различают несколько видов этикета:**

– *дипломатический этикет* – правила поведения дипломатов и других официальных лиц при контактах друг с другом на различных приемах, во время визитов и переговоров;

– *придворный этикет* – строго регламентированный порядок общения и поведения, установленный при дворах монархов;

– *воинский этикет* – свод общепринятых в армии правил и норм поведения военнослужащих во всех сферах их деятельности.

Различают также *деловой этикет*, представляющий собой свод правил, соблюдение которых необходимо для успешной работы, и этикет повседневного общения, регламентирующий поведение человека в бытовых ситуациях, в общественных местах, на улице, в гостях и т.д.

Понимание этикета не ограничивается лишь описанием установленных в обществе правил, регулирующих наше поведение в соответствии с социальными требованиями. Важную роль в этикете играет и наша речь. Под *речевым этикетом* понимается система устойчивых формул общения, используемых для установления контакта собеседников, поддержания общения соответственно их социальным ролям в официальной и неофициальной обстановке. Речевой этикет определяет выбор формы общения в зависимости от социального статуса коммуникантов, места общения (например, обращение на «ты» или на «вы», по имени-отчеству или просто по имени, или по имени в уменьшительной форме). Какое средство наиболее уме-

стно именно в данной ситуации зависит от того, кто говорит и с кем говорит, в какой обстановке происходит общение.

При изучении этикета важное место отводится *невербальным средствам коммуникации*. Этикетное значение могут иметь разнообразные движения человека, позы, которые он принимает, его жесты, мимика, взгляд. По выражению «вопрошающих» глаз мы догадываемся, что нас о чем-то хотят спросить или попросить, и, в свою очередь, замедляем шаг, на лице появляется выражение внимания. Тем самым мы даем понять, что готовы выслушать вопрос или просьбу. В некоторых ситуациях жесты, как и речевые стереотипы, образуют синонимические ряды. Прощаясь, мужчины приподнимают головной убор, обмениваются рукопожатиями, женщины могут ограничиться кивком головы, легким поклоном, с близкими друзьями или родственниками можно обняться и поцеловаться. Выбор конкретного жеста, как и речевого стереотипа, зависит от ситуации общения и от адресата.

**Основу этикета государственного служащего** составляют общие принципы современного этикета: это *принципы гуманизма, целесообразности действий, эстетической привлекательности поведения и уважения к традициям своей страны и стран, с представителями которых государственным служащим приходится вступать в деловые контакты, субординации*.

**1. Принцип гуманизма** закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращенных к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всем многообразии ее оттенков: *корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность*.

Кредо принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры. В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно корректную вежливость, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку. Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унижить другого.

Другая форма вежливости – **учтивость**, почтительная вежливость. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надежным способом защитить и достоинство подчиненного, и авторитет руководителя, соблюдая служебную иерархию, оказать

уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчиненного без высокомерия и чванства.

Учтивость не имеет ничего общего с услужливостью и подобострастием в чиновной среде. Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека – **деликатность**, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости.

**Вежливость** в служебных отношениях не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально – психологического климата, а у каждого сотрудника – чувства психологического контроля и защищенности. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным.

Вежливости всегда сопутствует **тактичность** – то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она все-таки возникает – не заметить ее. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчиненного за совершенную им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета – **скромность**. К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживешь.

**2. Принцип целесообразности действий** – вот то, что во многом определяет поведение государственного служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

**3. Третий принцип, на котором основываются требования современного делового этикета – принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика работника учреждения.** Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насулпленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонью вниз руку, громко разговари-

вающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишенное изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

**4. Уважение к этим традициям и следование им** – еще один принцип современного делового этикета. Сегодня, в связи с активным расширением международных связей на всех уровнях, этот принцип приобретает особую актуальность, становится гарантом взаимопонимания между представителями разных культур. Следование этому принципу избавляет служащего от неприятных минут неловкости, вызванной незнанием особенностей национального этикета страны, которую вы посетили или с представителем которой вам пришлось вступить в деловое общение.

**5.** Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона – **принцип субординации**, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на государственной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчиненными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на государственной службе все активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (**его называют партиципативным стилем**), отличительные черты которого – открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчиненным и т.д. Этот стиль, обращенный к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчиненного, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения.

Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений государственных служащих утверждается **принцип паритетности**, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т.д.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой

нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьезный урон его имиджу.

Интеллигентность государственных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

### **Контрольные вопросы**

1. Каковы критерии выбора модели поведения?
2. Что такое «административная этика»?
3. Чему согласно Указу Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» призваны следовать государственные служащие?
4. Чем характеризуется профессиональная этика?
5. Что такое «этикет»? Каковы его отличительные особенности?
6. Какие существуют виды этикета?
7. Каковы основные характеристики общих принципов современного этикета госслужащих:
  - принцип гуманизма,
  - принцип целесообразности действий,
  - принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика работника учреждения,
  - уважение к этим традициям и следование им,
  - принцип субординации.

## Тема 8. ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО

---

---

### *Содержание темы:*

1. Понятие «имидж» и «образ».
2. Основные характеристики и составляющие имиджа.
3. Подходы к изучению имиджа.
4. Общие положения об особенностях формирования имиджа государственного гражданского (муниципального) служащего.

Все чаще мы сталкиваемся с противоречием, когда образ чиновника, создаваемый в массовом сознании средствами массовой информации, в частности печатными органами, не совпадает с его реальными характеристиками и способностью эффективно решать поставленные перед ним задачи. Налицо явные манипуляции с сознанием масс, снижение порога рационального осмысления политических процессов.

Понятие «имидж» с большой долей уверенности можно называть **междисциплинарным понятием**, так как его становление происходило во многих науках одновременно, обобщая знания в соответствии с целями и задачами каждой науки. В начале двадцатого века процесс формирования этого понятия изучался преимущественно психологами и социологами.

**Термин «имидж»** получил распространение во всем мире и привился практически во всех языковых культурах. Этимологическое понятие имиджа восходит к французскому «image», что означает образ, представление, изображение.

Имидж (англ. image) – образ, т.е. это визуальная привлекательность личности, самопрезентация, конструирование человеком сво-

его образа для других. Исконно русское слово, несущее ту же смысловую нагрузку, что и имидж, – «образ» – существовало всегда.

Понятие «имидж» возникло на Западе в 1950-х гг. и первоначально использовалось в рекламной практике. Далее, в 1960-х гг. этот термин вновь возникает в сфере предпринимательства как основное средство психологического воздействия на потребителя. Позже понятие имиджа стало основным элементом теории и практики пиара, прочно вошло в политическую и общественную жизнь.

В России понятие «имидж» появилось сравнительно недавно, при этом происходило слепое копирование западных алгоритмов решения данного вопроса. Одним из первых, кто ввел понятие «имидж» в отечественную литературу был О. Феофанов. В своей работе «США: реклама и общество», появившейся в 1974 г., он рассматривает имидж как основное средство психологического воздействия рекламодателя на потребителя. Другими авторами, чьи работы посвящались этой же теме, имидж также рассматривался как средство манипулирования массовым сознанием. Позже в отечественной науке такое направление сформировалось как новая отрасль – **имиджелогия**.

Имидж можно трактовать как одну из форм социальной регуляции и саморегуляции человеческого поведения: индивидуального и группового. Поведение человека регулируется не только социальным, но и биологическими и психологическими механизмами; все они взаимодействуют между собой и проникают друг в друга. Так как к механизмам социальной регуляции относятся социальные нормы, ценности, институты, организации, то и имидж можно отнести к одному из таких механизмов.

Исследователи имиджа определяют его как набор определенных качеств, которые ассоциируют с определенной индивидуальностью, и различают следующие его составляющие.

**К персональным характеристикам имиджа** относятся физические, психологические особенности, характер человека, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений и т.д. Многие исследователи отмечают существование некоторого качества, которое делает личность неотразимой в глазах других и позволяет осуществлять загадочное влияние.

**Социальные характеристики имиджа** связаны с текущей ситуацией, которой, например, деловой человек должен соответствовать. Это достаточно подвижная часть имиджа, тесно связанная с требованиями реальности. Каждый раз эти характеристики конст-

руируются заново на основе тщательного анализа сложившейся ситуации. К ним относятся статус, модели ролевого поведения и т.д.

**Символические характеристики имиджа**, напротив, являются устойчивым и неизменным компонентом. Они связаны с идеологией и культурой. Иначе говоря, существует определенный набор качеств, характеризующий идеальный тип.

Наряду с данной точкой зрения в отечественной литературе выделяют еще **три возможных подхода к изучению имиджа**: функциональный, контекстный, сопоставительный.

**Функциональный подход** включает следующие варианты имиджа исходя из разного типа функционирования:

- зеркальный – это имидж, свойственный нашему представлению о себе. Мы как бы смотримся в зеркало и рассуждаем, каковы же мы. Обычно этот вариант имиджа более положительный, ибо психологически мы всегда выдвигаем на первое место позитив. Его минус – минимальный учет мнения со стороны;

- текущий – характерен для взгляда со стороны. Необходимо помнить, недостаточная информированность, непонимание и предубеждение формируют имидж не в меньшей степени, чем реальные поступки;

- желаемый – отражает то, к чему мы стремимся;

- корпоративный – это имидж организации в целом, а не каких-то отдельных подразделений или результатов работы. Здесь и репутация организации, и ее успехи, и степень стабильности;

- отрицательный – это имидж, создаваемый оппонентом, соперником, врагом, т.е. вариант сознательно конструируемый, а не возникающий спонтанно.

В **контекстуальном подходе** имидж классифицируется по способам применения, в котором он функционирует (имидж бизнесмена, государственного служащего, политика, педагога и т.п.).

**Сопоставительный подход** заключается в сравнении имиджевых характеристик. Их можно сопоставить по ряду параметров: компетентность, интеллигентность, склонность к силовому решению и т.д. Увидев отличие, можно соответствующим образом перестраивать имидж.

При формировании любого имиджа (бизнесмена, политика и т.д.) учитывают различные компоненты. Так, В.М. Шепель выделяет три следующих комплекса:

- 1) природные качества (коммуникабельность; эмпатичность (способность к сопереживанию); рефлексивность (способность по-



нять другого); красноречивость (способность воздействовать словом);

2) качества, привитые образованием и воспитанием: нравственные ценности; психологическое здоровье; набор технологий общения;

3) качества, обретенные с жизненным и профессиональным опытом.

#### **Составляющие имиджа:**

1. Одежда, прическа, аксессуары, тату, пирсинг могут многое сказать о человеке. Как известно, встречают человека по одежке. Поэтому одежда может охарактеризовать человека еще до того, как он что-то произнесет или представится. Внешний вид человека, прежде всего, сказывается на его имидже и репутации в обществе.

2. Мимический имидж человека — это выражение его лица, улыбка, взгляд. Мимика выдает доброжелательный или негативный настрой человека. Многие умеют маскировать и тщательно скрывать от других свои чувства и эмоции, но положение губ, бровей, выражение лица многое могут рассказать о том, что действительно чувствует человек.

3. Кинетический имидж человека – это походка, осанка, движения, жесты. Сутулящиеся люди, принимающие неподобающие позы, держащие голову слишком высоко, произведут не самое приятное впечатление. Манера двигаться, держать голову, поправлять волосы – это еще один способ дать другим людям понять свой положительный, добрый настрой.

4. Вербальный имидж и репутация заключаются в манере говорить, а также в том, какие слова человек использует, насколько богат или скуден его лексикон, хорошо ли он выделяет слова, какие интонации использует, способен ли рассуждать логически. Этот тип похож на имидж ментальный, характеризующий человека по его социальным, религиозным и мировоззренческим убеждениям.

#### **Внутренняя и внешняя структуры имиджа**

**Первая часть** сложной структуры понятия имидж – это представления самого человека о своей внешности, голосе, мимике, жестах и того как он оценивает себя сам: красивый, умный, добрый.

**Вторая внутренняя структура** – это представления человека о том, каким видят его другие.

**Третья часть** структуры понятия имидж – это так называемая обратная связь, то что человек получает от других людей в форме комплиментов, критики, оскорблений, любовных признаний или

высмеивания. Здесь важным оказываются не сами высказывания, а отношение человека к ним. Многие не способны воспринимать конструктивную критику и воспринимают ее в штыки, другие не признают доброго подшучивания и высмеивания поступков. Кто-то станет гордиться похвалой, а кто-то обидится и решит, что его недооценили, раскритиковали или дали совет.

**Классификации имиджа** разрабатывались на базе общих и специальных оснований по критериям сходства и различия. При классификации по свойствам, выражающим индивидуальные качества субъекта – прообраза имиджа, принято выделять две большие группы:

1. **Индивидуальный имидж**, которому соответствует индивидуальный – субъект имиджа (человек). Иначе говоря, индивидуальный имидж – это имидж человека, в противоположность имиджу группы, организации, предмета.

2. **Коллективный имидж**, которому соответствует коллективный субъект – имиджа. Коллективный имидж может иметь одну из трех возможных форм:

а) *групповой имидж*, носителем которого является групповой субъект имиджа (объединенный по функциональным или иным основаниям: социальная группа, этнос и др.), или имидж социальной группы – это обобщенный образ социальной группы, этноса, разделяемый представителями другой социальной группы;

б) *корпоративный имидж* – это такой символический образ организации, в основе которого лежат элементы, обеспечивающие восприятие данной организации как субъекта;

в) *системно-корпоративный имидж* (имидж территориального образования: поселка, города, региона, страны).

**Образ госслужащего**, внедряемый в массовое сознание, предстает как сложный социально-психологический феномен, в котором отражена совокупность его реальных личностных качеств, сформированных его деятельностью, средствами массовой информации, политической рекламой на фоне соответствующих стереотипов массового сознания. **Компоненты образа противоречивы**, поскольку отражают несовпадение между личностными качествами чиновников и теми ролевыми требованиями, которые предъявляются к ним обществом с учетом социально-политической и экономической обстановки, между реальным имиджем и «эталонным образом», уже сформированным в общественном сознании.

## ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ИМИДЖА ГОССЛУЖАЩЕГО

ПОРЯДОЧНОСТЬ	ЦИНИЗМ
ВНИМАНИЕ И ЧУТКОСТЬ К ЛЮДЯМ	ЛИЦЕМЕРИЕ
СКРОМНОСТЬ В ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ	ЭГОИЗМ
ЧЕСТНОСТЬ И ПРАВДИВОСТЬ	АМБИЦИОЗНОСТЬ
ПРЕДАНОСТЬ ДОЛГУ	ЧЕРСТВОСТЬ
ДЕМОКРАТИЧНОСТЬ	ПРОДАЖНОСТЬ
НЕТЕРПИМОСТЬ К НАРУШИТЕЛЯМ ЗАКОНА И НОРМ ОБЩЕСТВЕННОЙ МОРАЛИ	ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕ СЛУЖЕБНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ, ВСЕДОЗВОЛЕННОСТЬ
НЕПОДКУПНОСТЬ	ЛИЧНАЯ НЕСКРОМНОСТЬ И НРАВСТВЕННАЯ РАСПУЩЕННОСТЬ

Несмотря на относительное разнообразие отечественной и зарубежной литературы по проблеме имиджа политика, по вопросам социальной перцепции, массового сознания существует заметный дефицит в сфере исследования механизмов и современных тенденций формирования образа муниципального служащего в массовом сознании.

**Управление имиджем** – это отражение события направленное на улучшения имиджа, интенсивное владение информацией с прогнозируемой реакцией на нее. Для того чтобы привлечь внимание к образу, нужно показать его с новой, никогда не виданной стороны, убедить аудиторию, удержать внимание публики. При этом из всех характеристик выбираются те, которые лучше всего будут воздействовать на население в целом и на отдельные целевые группы.

**Формирование имиджа** идет двумя путями: «стихийным» и «искусственным». *«Искусственный» путь* подразумевают такое формирование имиджа личности, которое производится опосредованно, целенаправленно и сознательно имиджмейкерами, специалистами из области пиара или самим человеком (который хочет целенаправленно создать определенное мнение о себе в значимой для него группе). *«Стихийный» путь* подразумевают «бессознательное» формирование имиджа личности «в голове» у воспринимающего субъекта, с помощью социально-перцептивных механизмов восприятия. **Конечный «образ»** – будет всегда результатом работы второго

пути формирования, так как первый путь задает только направление работы, второй наполняет содержанием, образами и красками.

При формировании имиджа муниципального служащего все усилия направлены на благожелательное отношение к нему широких слоев населения. В формировании имиджа политика участвуют ученые-аналитики, психологи, визажисты, спичрайтеры, специалисты по пиару, организаторы публичных акций, рекламисты.

Специфика деятельности муниципального служащего заключается в постоянном общении с людьми. Поэтому одна из важнейших задач муниципального служащего – научиться оставлять о себе хорошее впечатление, научиться формировать собственный имидж.

**Имиджем муниципального служащего** называют комплекс его внешних и внутренних качеств, ставший достоянием общественности. Что же является **составляющими частями имиджа**:

*Привлекательный внешний вид*

Специфика деятельности муниципального служащего предъявляет весьма серьезные требования к его внешнему облику. Внешний облик – первый шаг к успеху, поскольку для потенциального партнера его костюм служит кодом, свидетельствующим о степени надежности и респектабельности.

*Умение вести себя в обществе*

Имидж в деловом обществе является сугубо личностным инструментарием, с помощью которого возможно создание доверительных отношений.

*Представить себя и свою работу путем организации презентаций, связей с прессой.*

Можно выделить три уровня связей с общественностью, каждый из которых обладает собственной спецификой, связанной с обладанием тех или иных ресурсов:

федеральный уровень

субъектный уровень

локальный уровень.

Каждый из них имеет собственную законодательную базу, которая определяет способы взаимодействия государственных структур, находящихся на определенном уровне, с общественностью. На локальном уровне в настоящее время довольно редко встречается полноценная связь с общественностью, с четко определенными целями, задачами и функциями. Ее функцию обычно выполняют руководящие должностные лица и их заместители. Более того, связи с общественностью разных уровней отличаются характером ответственности перед общественностью. Обеспечение постоянного потока

информации от органа власти к населению и обратно помогает чиновникам, с одной стороны, создавать атмосферу доверия и, с другой стороны, подтверждать свои действия путем потока сообщений. В субъектах РФ работа по налаживанию связей с общественностью выполняется государственными информационными агентствами, управляющими по пиару, ответственными лицами по связям с прессой и другими функциональными подразделениями местных органов власти.

Технологии связей с населением предполагают использование различных средств коммуникации. К ним относятся: программа для кабельного телевидения, информационный стенд, листовка, бюллетень, «горячий телефон», неформальные встречи, ответы на вопросы, приемы, совещания, посещения рабочих мест.

**Средства массовой информации напрямую причастны к формированию имиджа.** Они служат проводниками наиболее устойчивых представлений, укореняющихся как внутри страны, так и за рубежом. Язык отечественных СМИ подчас изобилует двусмысленными речевыми оборотами, порождающими сомнения, скажем, в целостности и стабильности российского политического пространства. Средства массовой информации выступают главным источником получения сведений о деятельности муниципального служащего для общества, населения. Являясь первым источником по разглашению информации, они в своем роде оказывают влияние на формирование в сознании людей их первого впечатления о муниципальном служащем. И от того насколько качественно и правдиво они преподносят эту информацию, в дальнейшем это влияет на то, каким будет имидж муниципального служащего в глазах общественности: положительным или отрицательным.

Имидж муниципального служащего зависит, прежде всего, от него самого: от его профессионализма, деловых и личных качеств, умения общаться, слушать, его внимательности, то есть он должен быть мобильным, гибким, уметь чувствовать настроение других (понимать их). Имидж муниципального служащего складывается также на основе общественного мнения, например, после беседы (обращения) населения с муниципальным служащим.

Связь с населением может осуществляться через работу приемных и отделов писем (обращений граждан) в органах государственной власти и управления. Их деятельность рассматривается как важнейший канал обратной связи, как источник крайне актуальной информации. При этом необходимо: распределить обязанности по работе с обращениями граждан; создать правила и технологические

схемы работы с ними. Особое внимание должно обращаться на организацию работы приемных в органах власти. Надо определять время и место приема, консультационное обеспечение, соблюдать правовую точность, обеспечивать действенность, участие руководителей в приемах.

**В отличие от образов имидж** – это цель и, одновременно, инструмент управления общественным настроением. Такое управление осуществляется путем вбрасывания в публичную дискуссию определенного набора представлений о том или ином субъекте политического процесса. Имидж – это то, как индивидуума воспринимают окружающие, публика. Оставить о себе необходимое впечатление – значит оставить след в эмоциональной памяти другого человека. Особенно это необходимо людям публичных профессий, политическим и государственным деятелям всем тем, кто в итоге выходит на массы.

Формирование эффективного имиджа муниципального служащего следует начинать с приведения его в соответствие **общим требованиям:**

– в политическом имидже должны обязательно **присутствовать «черты победителя»** (достижения личности в профессиональной деятельности) и «черты отца». По З.Фрейду «масса просто нуждается в лидере, как семейство нуждается в авторитетном отце». Отец – гарантия защиты, стабильности. Он может взять на себя ответственность. Он не даст в обиду. Он строг, может наказать, но защитит»;

– **открытость, «видимая доступность»**. Люди склонны доверять тому, кто, по их мнению, способен решить их проблемы, а для этого он должен быть доступен, то есть к нему можно обратиться, написать, рассказать о своих чаяниях. И реакция со стороны муниципального служащего должна быть однозначной: выслушал, помог, решил, посодействовал – не всем, конечно... Открытость вообще принимается как эффективная обратная связь населения с лидером;

– **эффективные коммуникации**. Имидж транслирует в процессе многочисленных коммуникаций, в ситуациях различного делового и межличностного общения. В процессе различных форм общения особое внимание следует уделять проявлению ума и доброжелательности. Опытные лидеры в большинстве случаев придерживаются этого правила и выигрывают. Пренебрежение им формирует негативное отношение, злобность и агрессивность что в процессе общения не прощается;

– **окружение**. Если рядом с руководителем или лидером находятся достойные, хорошо известные и узнаваемые личности поло-

жительное отношение к ним переносится и на самого лидера. Срабатывает психологический феномен межличностных отношений, который сводится к крылатому выражению: «Скажи мне, кто твой друг, и я скажу, кто ты»;

– **личное обаяние.** Это качество весьма важно, так как к обаятельным людям обычно формируется особое доброжелательное отношение, обуславливающее их существенные психологические преимущества. Развивать необходимо психологические составляющие обаяния: чувство юмора; внимательное и доброжелательное отношение к окружающим; эмоциональную заразительность; психологическую защищенность; коммуникативные способности; совершенствование «внешнего имиджа» (неординарность внешности, запоминаемость).

Формирование и изменение имиджа возможно в результате изменений и комбинаций **следующих компонентов:**

- объективные внешние данные личности (физиогномика, мимика, моторика, тембр голоса);
- поведенческие особенности (манера и стиль речи, стиль одежды, походка);
- социальные и профессиональные характеристики (образование, социальный статус, профессия);
- самовосприятие (как личность воспринимает себя в контексте окружения);
- восприятие референтными группами, то есть группами, с которыми личность взаимодействует без посредников (в качестве посредников выступают масс-медиа – СМИ);
- публичный образ, созданный с помощью посредников - средств массовой коммуникации. Публичный образ обычно ориентирован на целевые группы, с которыми личность не вступает в непосредственное взаимодействие.

**Имидж государственного служащего** – это индивидуальный имидж, который является оценочным образом, складывающимся из следующих параметров:

- результативность и эффективность работы,
- профессионализм и добросовестность,
- должностное поведение,
- культурный уровень,
- коммуникативные качества,
- субъективные оценки деятельности чиновника со стороны населения и институтов гражданского общества.

Однако стоит заметить, что **образ государственного служащего** зависит не только от его персональных качеств, результатов трудовой деятельности, но и от организации, в которой он работает и от других чиновников, в сотрудничестве с которыми он достигает поставленных целей и задач. Зачастую высококвалифицированные, компетентные и обладающие хорошим набором личностных характеристик государственные служащие попадают под обвинение со стороны общества из-за того, что граждане не были удовлетворены результатами обращений в государственный орган, где они работают. Такое может произойти, например, если обвиненный чиновник – руководитель департамента, и его подчиненный не справился со своей работой из-за нехватки профессионализма и компетентности.

В этой связи при выявлении факторов, влияющих на формирование имиджа государственного служащего, также целесообразно рассматривать **имидж государственного органа** в целом, так как среда, в которой можно оценить результаты деятельности государственного служащего, неразрывно связана с его имиджем.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое «имидж»?
2. Каковы социальные характеристики имиджа?
3. Что относят к персональным характеристикам имиджа?
4. Какие подходы к изучению имиджа вам известны? Чем они отличаются друг от друга?
5. Что можно отнести к составляющим имиджа?
6. Чем индивидуальный имидж отличается от коллективного имиджа?
7. Какие выделяют два основных пути формирования имиджа?
8. Что понимается под термином «образ госслужащего»?
9. Что относят к составным частям имиджа муниципального служащего?
10. Из каких основных параметров складывается образ госслужащего?



## ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

---

---

**1. Указание о нежелательном, осуждаемом поведении в соответствующей ситуации:**

- 1) запрет
- 2) наказание
- 3) обвинение
- 4) обструкция

**2. Структурная единица, которая не имеет отношения к прикладной этике:**

- 1) нормативная этика
- 2) высшие моральные ценности
- 3) профессиональная этика
- 4) этика межличностного общения

**3. Индивидуальное моральное сознание:**

- 1) принципы, кодекс поведения, категории, моральный идеал
- 2) запреты, образцы, простые правила
- 3) чувство долга, знание должного, нравственные убеждения, совесть
- 4) отражение общественного бытия

**4. Консультант отдела финансового учета Управления федеральной налоговой службы по Приморскому краю Лаврентьев А.С. владеет ценными бумагами ОАО «Владивостокский морской торговый порт». В рамках урегулирования конфликта интересов Лаврентьеву А.С. рекомендуется:**

- 1) не указывать права владения ценными бумагами в справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
- 2) уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление
- 3) подарить ценные бумаги родственникам
- 4) переписать права владения на близких родственников

**5. Вид политической цензуры, практика, состоящая в законодательном ограничении прав некоторых категорий лиц, выде-**

**ляемых по профессиональным, партийным, религиозным, национальным или иным признакам:**

- 1) назидание
- 2) санкция
- 3) увольнение
- 4) люстрация

**6. Совокупность норм, правил поведения людей, реализуемых в поступках:**

- 1) привычки
- 2) мораль
- 3) установка
- 4) право

**7. Этический кодекс представляет собой:**

- 1) документ, утверждаемый Президентом РФ
- 2) договор между сотрудниками отрасли
- 3) свод этических норм и правил, которыми рекомендуется руководствоваться членам профессионального сообщества
- 4) особый вид постановления правительства

**8. Основаниями для применения мер ответственности к гражданским служащим являются:**

- 1) нарушение служебных обязанностей гражданским служащим
- 2) вина гражданского служащего
- 3) факт совершения преступления гражданским служащим
- 4) нарушение правил дорожного движения

**9. Содержание организаторского принципа государственной службы содержится в высказывании о том, что принцип:**

- 1) отражает механизм построения и функционирования государственной службы, государственного аппарата и его звеньев, разделение управленческого труда
- 2) определяет равный доступ к государственной службе
- 3) означает, что внесение законопроектов в сфере государственного управления должно пройти определенные, строго оговоренные в Конституции РФ стадии
- 4) можно найти в различных нормативных документах

### ***10. Сущность морали – это:***

- 1) осознанное предпочтение человеком того или иного варианта поведения в соответствии с личными или общественными моральными установками
- 2) специфический способ духовно-практического освоения мира, предполагающий особое ценностно императивное отношение к нему
- 3) эмоциональное состояние, отличающееся длительностью, устойчивостью и являющееся фоном, на котором проявляются чувства, и протекает деятельность человека
- 4) сопровождающееся чувством глубокой моральной удовлетворенности личностное переживание полноты своего бытия, результатов своей жизнедеятельности

### ***11. Понятие «репутация» связано с такой нравственной категорией как***

- 1) достоинство
- 2) совесть
- 3) честь
- 4) ответственность

### ***12. Консультант отдела финансового учета Управления федеральной налоговой службы по Приморскому краю Лаврентьев А.С. владеет ценными бумагами ОАО «Владивостокский морской торговый порт». Данная ситуация квалифицируется как конфликт интересов, связанный с:***

- 1) выполнением иной оплачиваемой работы
- 2) имущественными обязательствами и судебными разбирательствами
- 3) владением ценными бумагами, банковскими вкладами
- 4) с получением подарков и услуг

### ***13. Организационные принципы государственной службы:***

- 1) отражают механизм построения и функционирования государственной службы
- 2) обусловлены положениями Конституции РФ и конкретизируемые в соответствующих законодательных актах
- 3) не входят в 79 - ФЗ закон, но имеются в других нормативных правовых актах, в частности в нормативных правовых актах субъектов РФ
- 4) позволяют рассчитывать на помощь и защиту со стороны государственной службы в реализации прав и интересов граждан

**14. Профессионально-нравственная деформация сотрудников проявляется в:**

- 1) чрезмерном самомнении и завышенной самооценке
- 2) установке на формализованные, документально оформленные профессиональные действия при недостаточном внимании к человеку
- 3) переоценке старых, привычных методов работы
- 4) установке на приоритетность текущего процесса деятельности

**15. В цивилизованном обществе опорой справедливости является:**

- 1) карательный аппарат государственной власти
- 2) церковная власть
- 3) авторитет вождя
- 4) государство

**16. Принцип взаимосвязи государственной и муниципальной службы изложен в**

- 1) ФЗ №58-ФЗ
- 2) ФЗ №79-ФЗ
- 3) ФЗ №119-ФЗ
- 4) ФЗ №154-ФЗ

**17. Уподобление себя партнеру по общению для достижения взаимопонимания называется**

- 1) идентификацией
- 2) рефлексией
- 3) эмпатией
- 4) симпатией

**18. Государственный гражданский служащий Смирнов Н.Н. осуществляя функции государственного регистратора Управления Росреестра по Приморскому краю, собирается заключить гражданско-правовой договор на выполнение оплачиваемой работы в агентстве недвижимости ООО «Мой поверенный». Данный конфликт интересов регулируется:**

- 1) ФЗ № 44
- 2) ФЗ № 79
- 3) ФЗ № 273
- 4) ФЗ № 210

**19. Речевой этикет определяется:**

- 1) корпоративной культурой
- 2) должностной инструкцией
- 3) уставом (кодексом)
- 4) ситуацией, в которой происходит общение

**20. Положение о том, что гражданскому служащему в связи с прохождением гражданской службы запрещается использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, отражает принцип:**

- 1) подконтрольности
- 2) внепартийности
- 3) профессионализма
- 4) единства системы государственной власти

**21. В случае, если гражданский служащий владеет ценными бумагами, акциями, в целях предотвращения конфликта интересов он обязан:**

- 1) переоформить право владения ценными бумагами, акциями на ближайшего родственника
- 2) не отказываться от права владения принадлежащими ему ценными бумагами, акциями
- 3) не оглашать факт владения ценными бумагами
- 4) передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации

**22. В теории государственной гражданской службы основное внимание уделяется:**

- 1) системе заслуг и достоинств
- 2) современному менеджериству
- 3) деятельности специфической группы управленческих работников – гражданских служащих
- 4) модели публичной службы гражданского общества

**23. Черта характера личности, связанная с обязательным соблюдением правил и законов, установленных в обществе:**

- 1) дисциплинированность
- 2) честность
- 3) прилежность
- 4) пунктуальность

**24. К основным принципам противодействия коррупции в Российской Федерации не относится:**

- 1) недопустимость произвольного вмешательства в частные дела
- 2) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления
- 3) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений
- 4) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина

**25. Соблюдение правил речевого этикета определяется:**

- 1) степенью знакомства и характером общения собеседников
- 2) возрастом участников речевого акта и их социальным статусом
- 3) нормами поведения при общении
- 4) владением языковыми средствами

**26. Должностные обязанности работника в государственном органе определяются:**

- 1) должностной инструкцией
- 2) положением о государственном органе
- 3) должностными правилами
- 4) должностным регламентом

**27. Корпоративные этические кодексы:**

- 1) совокупность правил добросовестной конкуренции
- 2) совокупность социальных параметров действий менеджеров по отношению к клиентам
- 3) совокупность этических принципов корпорации
- 4) совокупность санкций за неэтичное поведение сотрудников

**28. Внутренний трудовой распорядок:**

- 1) распределение рабочего времени
- 2) порядок в сфере труда, действующий у конкретного работодателя
- 3) распорядок рабочего дня
- 4) режим труда и отдыха

**29. Государственный гражданский служащий Петрова О.Н., начальник финансового отдела Управления федеральной мигра-**

*ционной службы по Приморскому краю участвует в осуществлении отдельных функций управления в части принятия кадровых решений в отношении своей дочери Петровой С.В., претендующей на должность ведущего специалиста финансового отдела Управления федеральной миграционной службы по Приморскому краю. Разновидностями данной ситуации являются случаи, когда:*

- 1) участие в выполнении работы, заказчиком которой является государственный орган
- 2) участие в комиссии по проведению служебной проверки
- 3) участие в комиссии по урегулированию конфликта интересов
- 4) участие в работе аттестационной комиссии

**30. Строжайшее постановление, мера социального воздействия, средство социального контроля, направленное против отступлений от социальных норм, либо стимулирующее одобряемое обществом или группой отклонение от норм:**

- 1) назидание
- 2) увольнение
- 3) люстрация
- 4) санкция

**31. Этика как наука изучает:**

- 1) процессы управления
- 2) закономерности в исторических событиях
- 3) мораль, нравственность
- 4) закономерности в природных явлениях

**32. Санкции морали проявляются в:**

- 1) специально организованных институтах
- 2) явлениях природы
- 3) общественном мнении
- 4) естественно-научных концепциях

**33. Структурная единица, которая не имеет отношения к прикладной этике:**

- 1) высшие моральные ценности
- 2) профессиональная этика
- 3) нормативная этика
- 4) этика межличностного общения

### ***34. Сущность морали – это:***

1) специфический способ духовно-практического освоения мира, предполагающий особое ценностно императивное отношение к нему

2) эмоциональное состояние, отличающееся длительностью, устойчивостью и являющееся фоном, на котором проявляются чувства, и протекает деятельность человека

3) сопровождающееся чувством глубокой моральной удовлетворенности личностное переживание полноты своего бытия, результатов своей жизнедеятельности

4) осознанное предпочтение человеком того или иного варианта поведения в соответствии с личными или общественными моральными установками

### ***35. Моральные ценности – это:***

1) общепризнанные правила, образцы поведения, стандарты деятельности, призванные обеспечивать упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия индивидов и социальных групп

2) установленный порядок поведения

3) целостный образец нравственного поведения, к которому люди стремятся, считая его наиболее разумным, полезным, красивым

4) общественные установки и императивы, выраженные в форме нормативных представлений о добре и зле, справедливом и несправедливом, о самом смысле жизни и назначении человека с точки зрения их моральной значимости

### ***36. Индивидуальное моральное сознание:***

1) принципы, кодекс поведения, категории, моральный идеал

2) запреты, образцы, простые правила

3) чувство долга, знание должного, нравственные убеждения, совесть

4) отражение общественного бытия

### ***37. Степень свободы любого человеческого поступка зависит от способности:***

1) управлять внешними обстоятельствами

2) управлять другими людьми

3) управлять информационными системами

4) превращать моральные требования в личные убеждения



**38. Понятие нравственной ответственности связано с этической категорией:**

- 1) долг
- 2) свобода
- 3) справедливость
- 4) счастье

**39. Главной составляющей понятия «добро» является:**

- 1) полезное, ценное
- 2) то, что способствует благополучию человека, общества, человечества
- 3) радостное, приятное
- 4) хорошее, приятное

**40. Понятие «стыд» близко по содержанию к моральному понятию:**

- 1) долг
- 2) честь
- 3) совесть
- 4) ответственность

**41. Гражданский служащий помимо замещения должности гражданской службы может:**

- 1) замещать выборную должность в органе местного самоуправления
- 2) заниматься предпринимательской деятельностью
- 3) владеть ценными бумагами
- 4) заниматься преподавательской деятельностью

**42. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается:**

- 1) сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов
- 2) осуществлять предпринимательскую деятельность
- 3) выезжать за пределы территории Российской Федерации
- 4) членство в профессиональном союзе

**43. В случае, если гражданский служащий владеет ценными бумагами, акциями, в целях предотвращения конфликта интересов он обязан:**

- 1) переоформить право владения ценными бумагами, акциями на ближайшего родственника
- 2) передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации
- 3) не оглашать факт владения ценными бумагами
- 4) не отказываться от права владения принадлежащими ему ценными бумагами, акциями

**44. Кадровые службы государственных (муниципальных) органов осуществляют служебную проверку:**

- 1) самостоятельно
- 2) во взаимодействии с руководителем структурного подразделения государственного (муниципального) служащего, в отношении короткого проводится проверка
- 3) путем проведения оперативно-розыскных мероприятий в соответствии с пунктом 7 части второй 7 Федерального закона от 12 августа 1995 г. № 144 ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»
- 4) с привлечением работников Прокуратуры

**45. К основным принципам противодействия коррупции в Российской Федерации не относится:**

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина
- 2) недопустимость вмешательства в частные дела
- 3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления
- 4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений

**46. Экономические цели деятельности государственных гражданских служащих связаны с:**

- 1) созданием условий для связи государственного аппарата с населением и политической элитой
- 2) разработкой специального законодательства о государственной службе

- 3) повышением эффективности государственного регулирования экономики
- 4) укреплением организационно-технического обеспечения органов государственной власти

**47. Комиссия по урегулированию конфликтов интересов государственных гражданских служащих в государственном органе образуется:**

- 1) распоряжением Правительства РФ
- 2) решением органа по управлению государственной службой
- 3) указом Президента РФ
- 4) правовым актом государственного органа

**48. Неприятие государственным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или его урегулированию является основанием для:**

- 1) применения мер материальной ответственности
- 2) применения дисциплинарного взыскания вплоть до выговора
- 3) увольнения с государственной службы
- 4) временного отстранения от должности

**49. Несоблюдение требования сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы гражданином, замещающим должность государственной службы, входящие в соответствующий перечень, при заключении трудовых договоров на выполнение работ в организации:**

- 1) не влечет никаких правовых последствий
- 2) не накладывает на работодателя обязанность обращения в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов
- 3) влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ
- 4) влечет наложение дисциплинарного взыскания

**50. Урегулирование поведения всех членов коллектива (организации), подчинение их действий единой цели трудового процесса с учетом условий производства и специфики организации труда у конкретного работодателя – основная задача:**

- 1) трудового распорядка
- 2) отдела кадров
- 3) должностной инструкции
- 4) устава

## СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

---

---

**Административная этика** – вид профессиональной этики (профессиональной морали), связанный с проблемами государственного управления, спецификой бюрократических организаций. Как кодекс поведения государственных служащих и как наука о приложении моральных принципов к поведению и деятельности государственных служащих и должностных лиц.

**Государственный герб** – это отличительный знак государства, города, сословия, рода, изображаемый на флагах, монетах, печатях и других официальных документах.

**Государственный гимн** – это официальный символ государственного суверенитета государства. Как правило, это торжественная песня, исполняемая во время официальных государственных мероприятий, праздничных торжеств, при встрече и проводах государственных делегаций, гостей.

**Государственная служба** – вид профессиональной деятельности по обеспечению реализации полномочий органов государственной власти.

**Государственный флаг** – это официальный символ государственной власти, который олицетворяет суверенитет и территориальную целостность государства

**Деловой этикет** – нормы поведения человека в конкретных, заранее оговоренных ситуациях. Д.э. оформляет внешнюю сторону отношений и поведения.

**Дентология** (греч. deon – должное и logos – учение; наука о должном) – раздел этики, в котором рассматриваются проблемы долга и вообще должного (всего того, что выражает требования нравственности в форме предписаний).

**Джентльменские соглашения** – принятая в международной практике форма соглашения или договоренности, достигнутая в устной форме.

**Добродетель** – понятие нравственного сознания, служащее обобщенной характеристикой положительных устойчивых моральных качеств личности и указывающее на их моральную ценность. Понятие Д. подчеркивает, во-первых, деятельную форму усвоения добра (добродетель – делать добро) в противоположность простому знанию моральных принципов, которое не делает человека добродетельным, во-вторых, роль отдельного человека как активного носителя той или иной нравственности.

**Долг** – одна из основных категорий этики; общественная необходимость, выраженная в нравственных требованиях в такой форме, в какой они выступают перед определенной личностью. Категория Д. тесно связана с другими понятиями, характеризующими моральную деятельность личности, такими, как ответственность, самосознание, совесть, мотив.

**Духовная культура** – процесс творческой активности личности, направленный на создание, распространение и усвоение духовных богатств; исторически обусловленная совокупность жизненных стандартов, ценностей, идей, знаний, достижений в духовной жизни общества.

**Имидж** (англ. image, буквально – образ) – целенаправленно сформированный образ кого-либо.

**Иммунитет** (от лат. Immunitas – освобождение от чего-либо) – 1. невосприимчивость организма по отношению к возбудителям болезней или определенным ядам; 2. исключительное право не подчиняться некоторым общим законам, предоставленное лицам, занимающим особое положение в государстве.

**Кодекс этический** (лат. codex – книга) – свод нравственных норм, предписываемых к исполнению. В современных условиях основные принципы и правила делового поведения формулируются в Этических кодексах. Выделяют корпоративные, профессиональные, национальные и всемирные К.э. Государственная служба в большинстве стран также имеет свой этический (моральный) кодекс поведения государственных служащих.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой у сотрудника или государственного служащего есть личная или семейная финансовая или иная заинтересованность в какой-либо иной организации,

которая может получить выгоду от решений, принимаемых этим сотрудником или государственным служащим при исполнении им служебных обязанностей; либо от осведомленности сотрудника (государственного служащего) относительно действий организации (учреждения, органа власти) или ее планов на будущее.

**Корпоративный этический кодекс** – составленный и утвержденный в организации регулятивный документ, который включает положения, отражающие принципы организации, правила поведения, ответственность администрации по отношению к своим работникам и клиентам.

**Культура** – отличительная особенность человеческих групп, состоящая из явных и неявных устойчивых, повторяющихся способов поведения.

**Мораль** (лат. *moralis* – нравственный; *mores* – нравы) – предмет изучения этики, форма общественного сознания, общественный институт, выполняющий функцию регулирования поведения человека.

**Муниципальная служба** – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

**Нормы моральные** (лат. *norma* – правило, образец) – наиболее простые нравственные требования; выступают в двойном виде – как элемент моральных отношений и как форма морального сознания.

**Нота** (от латинского *nota* – знак, замечание) – официальное дипломатическое письменное обращение одного правительства к другому.

**Нравственная культура** – часть бытующей в обществе морали, позитивно-ценностное содержание которой включает выработанные веками общечеловеческие представления о добре, справедливости, совести, долге, счастье и соответствующие им образцы поведения и отношений. Состояние Н. к. является одним из показателей уровня культуры в обществе.

**Нравы** – обычаи, имеющие нравственное значение (ценность), поддерживаемые в обществе посредством моральных отношений. К Н. относятся и обычаи, представляющие собой часто встречающиеся отступления от требований нравственности, т. е. заключающие в себе отрицательную нравственную ценность.

**Постскрипtum** (от латинского post scriptum – после написанного) – приписка к оконченному и подписанному письму, обозначающая обычно латинскими буквами P.S.

**Пресс-конференция** (английское press conference) – встреча государственных, общественных, научных деятелей с представителями средств массовой информации для информирования их и ответов на вопросы.

**Протокол** (от греческого protokollon – первый лист (с обозначением даты и имени писца, приклеивался к свитку)). – 1. документ, составленный по определенной форме и содержащий запись выступлений участников собрания, совещания, заседания и принятые ими решения; 2. акт, составленный должностным лицом, содержащий описание произведенных им действий и установленных фактов; 3. решение международной конференции, имеющее силу международного договора; 4. дипломатический протокол – совокупность правил, регулирующих порядок совершения различных дипломатических актов.

**Профессиональная этика (мораль)** – подразумеваемый или конкретно определенный набор моральных норм, служащий руководством поведения в той или иной профессиональной деятельности.

**Служебная этика** – совокупность норм и принципов, регулирующих отношения (формальные и неформальные, горизонтальные и вертикальные) внутри учреждения или организации. Наряду со служебной этикой руководителя, его моральными принципами и нравственными качествами С.э. включает в себя в качестве составляющей этические стороны исполнительной дисциплины.

**Служебный этикет** – система личностных взаимоотношений руководителя с подчиненными, вышестоящими руководителями и коллегами, основанная на принципе сотрудничества и взаимопонимания. С. э. обеспечивает установление личных контактов, содействует решению деловых вопросов, формирует благоприятную социально-психологическую атмосферу в коллективе.

**Утилитарная этика** – направление этики, определяющее моральность поступка исходя из последствий совершенного поступка. К утилитаристским этическим системам обычно относят те этические учения, которые ориентируются на достижение утилитарного блага и, как правило, не связывают его достижение с моральным благом. В данном случае поступок или деяние оправдывается достижением пользы.

**Факсимиле** (от латинского *fac simile* – делай подобное) – 1) точное воспроизведение каким-либо способом рукописи, документа, чьей-либо подписи; 2) точное воспроизведение картины при помощи фотомеханической репродукции (факсимильная репродукция).

**Этика** (древнегреч.) – 1) наука о морали, нравственности; 2) система норм, мораль какой-либо общественной группы или профессии (деловая и профессиональная этика).

**Этика деловых отношений** – 1. система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в одной из сфер общественной жизни – профессиональной деятельности; 2. учебная дисциплина.

**Этика профессиональная** – совокупность принципов, объединяющая ряд исполнителей общей деятельности.

**Этика руководителя** – система этических принципов и нравственных норм, используемых руководителем по отношению к подчиненным при принятии решений и выдаче распоряжений в процессе управления и делового общения. Она основана на понимании и учете психологии работников, знании закономерностей межличностных отношений и управленческого общения, культуре управления и умении управлять своими чувствами, эмоциями в процессе личностных взаимоотношений руководителя с подчиненными, вышестоящими руководителями и коллегами.

**Этикет** (фр. *etiquette* – ярлык, этикетка) – совокупность правил, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда и др.).

**Этикет деловой** – свод писаных и неписаных правил поведения, а также требования, предъявляемые обществом к стилю работы, характеру и способам общения, моральному облику, нарушение которых мешает нормальному ведению дел

**Этическая инфраструктура** – совокупность факторов внутреннего и внешнего контроля, обеспечивающих реальную возможность для регулирования поведения работника, воздействуя на различные стороны его деятельности и тем самым управляя его этическим поведением.



## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

---

---

### 1) Нормативно-правовые документы

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_113505/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/)

Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_38140/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38140/)

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О противодействии коррупции» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/)

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/)

Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 (ред. от 19.09.2017) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (вместе с «Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов») [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_102226/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102226/)

## **2) Учебники, учебные пособия**

Буторин, М.В. Основы государственного и муниципального управления: учеб. пособие / М.В. Буторин. – М.: КНОРУС, 2016. – 186 с.

Государственное и муниципальное управление: учебник для студентов вузов / под ред. Н. И. Захарова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.

Зарайченко, В.Е. Этикет государственного служащего: учеб. пособие / В.Е. Зарайченко. – Ростов-на-Дону, 2013. – 445 с.

Кабашов, С.Ю. Морально-этические и нравственные основы государственного и муниципального управления: учеб. пособие. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2013. – 220 с.

Кузнецов, А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А.М. Кузнецов. – М. Издательство Юрайт, 2016. – 253 с.

Омельченко, Н.А. Этика и культура управления в системе государственной власти и госслужбы: учеб. пособие для студентов специальности «Государственное и муниципальное управление» / Н.А. Омельченко. – 4-е изд. стер. – М.: ГУУ, 2014. – 226 с.

Прокофьев, С.Е. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. Фин. ун-т при Правительстве РФ / С.Е. Прокофьев. – М.: Юрайт, 2016. – 275 с.

Психология и этика делового общения / под ред. В.Н. Лавриненко и Л.И. Чернышовой. – М.: Юрайт, 2015. – 591 с.

Управленческие решения: технология, методы и инструменты: учебное пособие / под ред. П. В. Шеметова. – 3-е изд., стер. – М.: Изд-во «Омега-Л». 2013. – 398 с.

Шувалова, Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.Н. Шувалова. – М.: Изд-во РАНХиГС при Президенте РФ, 2015. – 376 с.

## **3) Научные статьи**

Воробей, И.А. Формирование профессиональной этики государственных служащих путем создания этических кодексов / И.А. Воробей, М.К. Кривцова, В.А. Белозерова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2014. – № 9 (33). – С. 70–73.

Гайдукова, И.Б. Этика государственных служащих как разновидность профессиональной этики / И.Б. Гайдукова, Ю.Ю. Годунова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2016. – № 3 (10). – С. 40–43.

Гарифуллина, А.Ф. Управление этикой государственных служащих за рубежом / А.Ф. Гарифуллина, Л.И. Тулебаева // Экономика и социум. – 2014. – № 4-2 (13). – С. 434–436.

Горбатов, С.А. Проблемы нравственности и этики у государственных служащих / С.А. Горбатов // Политика, государство и право. – 2015. – № 10 (46). – С. 13–16.

Иванов, Д.М. Профессиональная этика государственных служащих российской федерации в контексте осуществления антикоррупционной политики / Д.М. Иванов // Мир политики и социологии. – 2016. – № 9. – С. 82–87.

Кириленко, В.П. Коррупция как угроза безопасности России и нарушение деловой этики государственных служащих / В.П. Кириленко, Р.В. Дронов // Управленческое консультирование. – 2016. – № 8 (92). – С. 8–4.

Панина, О.В. Система этических принципов и норм служебной профессиональной этики государственных гражданских служащих: проблемы формирования и реализации / О.В. Панина, Л.А. Плотицына // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 7 (48). – С. 311–316.

Погребная, М.А. Этика ответственности государственных гражданских служащих / М.А. Погребная [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/3765>.

Садкина, Т.М. Роль профессиональной этики в формировании профессиональной культуры государственных служащих в России / Т.М. Садкина // Современное общество и власть. – 2017. – № 2 (12). – С. 264–268.

Филонов, В.И. Ответственность за нарушение норм этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации / В.И. Филонов, М.Ю. Горлач // Вестник государственного и муниципального управления. – 2017. – Т. 6, № 1. – С. 11–15.

Фионова, Л.Р. Роль права в формировании и развитии этики государственной службы / Л.Р. Фионова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 11. – С. 15–19.

Фролова, Е.В. Профессиональная этика государственных служащих / Е.В. Фролова, М.Ф. Каракальчу // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 1-2 (11). – С. 532–536.

Хаджимуратова, Т.Х. Мораль как неотъемлемая часть социальной работы / Т.Х. Хаджимуратова // Новая наука: Стратегия и векторы развития. – 2016. – №118 (3). – С. 244–247.

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

---

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Тема 1. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ .....	5
Тема 2. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЕ .....	24
Тема 3. РЕГУЛЯТИВНАЯ ФУНКЦИЯ МОРАЛИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ .....	43
Тема 4. ПРИНЦИПЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЭТИКИ.....	56
Тема 5. ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЫ.....	67
Тема 6. СПЕЦИФИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО .....	78
Тема 7. ЭТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ .....	89
Тема 8. ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО .....	101
10. ИТОГОВЫЙ ТЕСТ .....	112
СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ .....	123
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	128

Учебное издание

**Султанова Екатерина Владимировна**  
**Волынчук Яна Александровна**

## **ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Учебное пособие

В авторской редакции  
Компьютерная верстка М.А. Портновой

Подписано в печать 28.12.2017. Формат 60×84/16.  
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 5,5.  
Уч.-изд. л. 5,0. Тираж 200 экз. Заказ

---

Издательство Владивостокского государственного  
университета экономики и сервиса  
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41  
Отпечатано во множительном участке ВГУЭС  
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41