

Безвиконная Елена Владимировна

д-р полит. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Омский государственный
педагогический университет»

г. Омск, Омская область

СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: в статье подвергаются исследованию вопросы соблюдения принципов служебной этики государственными служащими в условиях реализации антикоррупционной политики. Выявляются особенности служебной этики в процессе исполнения должностных обязанностей служащими. Цель статьи – оценить роль служебной этики в регулировании профессиональной деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, служебная этика, профессионализм, компетентность, Кодекс профессиональной этики.

Профессиональная деятельность государственных служащих определяется наличием у них профессионального образования. Уровень квалификации для замещения должностей преимущественно требует наличия высшего образования. Исключение составляет только младшая группа должностей. Данными обстоятельствами определяется способность служащих эффективно и качественно исполнять свои должностные обязанности.

Но помимо уровня профессионального образования государственный служащий должен соблюдать этические правила и нормы поведения, установленные антикоррупционным законодательством и локальными актами органа власти. Несоблюдение морально-этических правил влечет за собой падение уровня доверия населения к должностным лицам и государству, волю которого они реализуют. Даже разовое нарушение правил служебной этики порождает конфликт интересов и может привести к расходам бюджетной системы (например, необходимость повышения квалификации остальных служащих органа власти).

Ключевыми понятиями, закрепляющими морально-этические требования к поведению государственных служащих, становятся понятия «служебная этика» и «профессиональная этика». Профессиональная этика включает ценности, установки и нормы поведения, объединяющих представителей различных профессиональных групп [1, с. 660–663]. Служебная этика сужает ценности и установки до уровня конкретной профессии – должностей государственной службы. Понятие «служебная этика» наиболее точно отражает специфику требований к служебному поведению государственных служащих.

Для практически всех органов власти характерно наличие собственных этических кодексов, установленных локальными актами. Как правило, требование о наличии кодекса утверждается и нормативными актами (приказами, распоряжениями). В большинстве Кодексов служебного поведения регулируются как поведенческие, так и моральные аспекты профессиональной деятельности. Их особенностью становится закрепление требований к служебному поведению служащих, установленных нормами отраслевого федерального закона №79-ФЗ [3]. Данные требования становятся трансформацией общей этики в профессиональные служебные регуляторы поведения служащих. Зачастую отсутствие легальных мер юридической ответственности (даже дисциплинарной) накладывают на должностное лицо нравственную ответственность, обусловленную особым статусом государственного служащего.

Организационная культура органов власти порождает наличие эмоционально-личностного характера профессиональной деятельности, направленной на достижение результата. Однако четкое распределение ролей в соответствии с замещаемой должностью может порождать конфликтные ситуации, особенно во взаимоотношениях служащих назначаемых и замещаемых путем проведения конкурса должностей. Несмотря на формализацию, публично-властных взаимоотношений межличностные симпатии и антипатии непосредственно влияют на профессиональную деятельность, зачастую переводя служебный конфликт в межличностный.

В сложившихся условиях служебная этика выполняет в органе власти несколько функций. Во-первых, функцию регулирования, позволяющую поддерживать и обеспечить соблюдение правил и норм поведения государственными служащими. Например, при наличии локального акта – Кодекса служебного поведения становится возможным применение мер дисциплинарной ответственности – замечания, выговора. Но только при наличии подобной нормы в Кодексе. Во-вторых, социокультурную функцию позволяющую сохранить и применить сложившиеся традиции, обычаи и ритуалы в органе власти. Например, практика проведения совместных спортивных мероприятий с участием, как служащих, так и членов их семьи. В-третьих, функцию адаптации молодых специалистов к организационной культуре органов власти. Например, практику участия в разработке и реализации программ грантовой поддержки.

Осознание недостаточности установления квалификационных требований к должности государственной службы для обеспечения высокого уровня морально-нравственных качеств служащих привело к утверждению в 2010 году Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих [2]. Основным механизмом обеспечения соблюдения служебной этики становится регулярное дополнительное образование служащих в области норм морали и служебной этики. Учет отраслевой специфики замещаемой должности при проведении обучения становится дополнительным фактором эффективности профессиональной деятельности в условиях высоких общественных ожиданий.

Перечень требований к антикоррупционному поведению в Типовом кодексе носят общий характер, и зачастую не содержат расшифровку их сущностного содержания.

Например, служащие обязаны формировать в коллективе деловые взаимоотношения, основанные на сотрудничестве. Конструктивность сотрудничества ставится в зависимость от служебного интереса. Соответственно, сотрудничество оценивается через готовность совместно решать поставленные профессио-

нальные задачи. О межличностном сотрудничестве, без которого невозможно профессиональное взаимодействие речи не идет!

Вежливость и доброжелательность должны стать частью служебной этики служащих не только во взаимоотношениях с гражданами, но и коллегами. Данные ценностно ориентированные категории вызывают множество неоднозначных оценок в практике органов власти. Например, в случае разногласий в оценке категорий вежливость (официальность) и доступность для посетителей.

Требования к внешнему виду служащего, закрепленные в Типовом кодексе, также вызывают определенные вопросы. Например, деловой стиль, вызывающий уважение у населения, предполагает официальность, аккуратность и сдержанность. Однако и среди этих достаточно однозначных понятий появляется традиционность. В условиях мононациональных регионов (республик, автономных областей) требования к соблюдению этнических традиций в одежде может приводить к конфликтным ситуациям.

Роль служебной этики в регулировании профессиональной деятельности заключается в формировании высокого уровня квалификации государственных служащих, отличающихся не только формальными квалификационными характеристиками и наличием компетенций достаточных для замещения должности, но и морально-нравственными качествами. Только при условии конкурсного отбора кандидатов на должность служащих и оценки их морально-нравственных качеств становится возможным последующее их повышение квалификации, участие в семинарах, тренингах в области служебной этики. В состав конкурсной комиссии необходимо включение профессионального психолога.

Только при условии изменения требований к процедуре прохождения конкурса становится возможным осуществлять отбор кадров с учетом морально-нравственных качеств кандидатов, становится возможным обеспечить соблюдение принципов служебной этики государственными служащими. Наличие не только юридической, но и моральной ответственности служащих перед государством и обществом позволяет влиять на соблюдение норм служебной этики,

которые формируют имидж органа власти. Эффективное взаимодействие органов власти и общества определяется позицией государства в отношении соблюдения и контроля за реализацией в служебной деятельности служащих этических и моральных норм и правил служебного поведения.

Список литературы

1. Мусаев С.М. Понятие и сущность профессиональной этики как нормы поведения на государственной гражданской службе / С.М. Мусаев, К.Х. Ильясова, П.Х. Назаева // Вопросы устойчивого развития общества. – 2021. – №12. – С. 660–663. TSIBZ. DOI 10.34755/IROK.2021.21.22.006. EDN TSIBZ

2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол №21) // Официальные документы в образовании. – 2011. – Декабрь – №36.

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 02.08.2004 г. – №31. – Ст. 3215.