

УДК 351

## ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Тимофеева С.Е., магистрант гр. МУм-201, I курс

Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева,

г. Кемерово

Процессы демократизации российского общества и появление новых социальных вызовов формируют реальную потребность переосмысления ценностных характеристик системы государственного управления, учитывая приоритетный статус человека в социуме.

Феномен понятия корпоративной этики достаточно новый – формировался и развивался параллельно с возникновением различных процессов в отраслях деятельности субъектов социума. В сфере государственного политического управления система корпоративных этических норм формирует основу определенного звена государственной идеологии, включающие моральные ценности.

«Политическая этика, этические кодексы институтов публичного политического управления, а также основное назначение корпоративных этических правил вызывают научный интерес, как зарубежных, так и отечественных исследователей»[]. «В частности, **проблематику профессиональной этики и морали рассматривали М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Кузнецов А.М. и др.**»[9]

В современном мире система корпоративных этических норм направлена на реализацию, по крайней мере, нескольких универсальных моральных принципов. «В частности принцип равенства человеческих прав и уважение достоинства человеческого существа как индивидуальной личности, автором которого является американский философ Л. Кольберг, сосредоточен на нравственном воспитании и уважении к личности и способствует взаимодействию «я» с другими индивидуальностями»[1].

В современных условиях такой подход становится нужным и необходимым, поскольку нравственное воспитание выполняет в социальной практике инструментальную функцию.

«Другой принцип – благоговение перед жизнью, обоснованный немецким философом А. Швейцером, основан на уважении человеческой экзистенции и необходимости разработки универсальной этики»[5]. «Поэтому, корпоративная этика в сфере политического управления формирует

определенный уровень морально-этического развития, как отдельного служащего, так и учреждения в целом»[1].

«Плановое реформирование российской системы государственного управления подразумевает качественные положительные изменения в работе институтов публичного управления (органы государственного управления и самоуправления) в части роста соответствия и гарантирования подотчетности перед»[4]. «Очевидно, что важнейшую и ведущую роль в этих процессах играет корпоративная этика в аспекте культурных и ценностных факторов»[5].

**Корпоративная этика по мнению Бочаровой Е.Ю.** – «это система моральных норм морального поведения, регулирующего воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействие с другими организациями»[1]. «В свою очередь, корпоративная этика государственного служащего, является результатом осознания им своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе»[1].

«В своей ежедневной деятельности служащие государственных учреждений должны демонстрировать стремление придерживаться высоких стандартов корпоративной этики и профессионального поведения в отношениях с членами общины, коллегами и в обществе в целом»[1].

**Очевидно, этого можно достичь, если:**

– «знать, понимать и действовать в соответствии с этическими ценностями и принципами, сформированными и изложенными в Кодексе этики конкретной организации»[3]. «Применять их ко всей управленческой деятельности и ко всему тому, имеющему отношение к государственным служащим»[4];

- «вести деятельность по принципу ответственности политического поведения, прозрачной и адаптированной к конкретным условиям управления общиной;

-«брать на себя ответственность и требовать ответственности от коллег, понимая, что может формироваться общая ответственность и этическое поведение»[1]. «То есть, должна формироваться внутренняя корпоративная идентичность на основе диалога ценностей между служащим и организацией государственного управления»[3].

«Корпоративный интерес в кризисных социально- политических условиях формирует способность профессиональной группы выступать сплоченно и самоорганизовываться для сохранения кадрового потенциала»[2]. «С другой стороны, такое поведение может канализировать

общественное мнение»[]. «Однако низкий уровень доверия общественности иногда обуславливается и быстрым течением реформирования»[4].

**По-моему мнению**, корпоративную этику в сфере государственного управления целесообразно оценивать по критериям эффективности - неэффективности. То есть, или новые черты корпоративной этики становятся двигателем поступательных процессов, или же общественно-политические преобразования в сфере публичного управления тормозятся.

Кроме того, корпоративная этика в составе корпоративной культуры является фактором инновационных пересечений в обществе, которые, конечно же, выводят на первую строчку человеческий потенциал и компетентность служащего.

Так, корпоративная этика является результатом осознания профессиональных интересов, стремлений, идеалов, как руководителей, менеджеров, так и непосредственных исполнителей.

В частности, **О.В. Филимонов** выделяет **специальные методы**, направленные на формирование этической основы трудовых отношений, среди которых:

1) «корпоративные кодексы, являющиеся центральным элементом корпоративной этики (свод правил делового общения)»[5];

2) «карты этики» (набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого работника коллектива (организации)»[6];

3) «комитеты или специалисты по этике (целенаправленно нарабатывающие этическую политику коллектива (организации), а также решают конкретные этические проблемы, возникающие в профессиональной практике) »[6].

На основании вышеизложенного выделю **основные признаки**, переходящие в риски, негативного проявления корпоративной этики:

1. «безразличие к социальному содержанию своей профессиональной деятельности»[7];
2. «подмена общественных интересов узкокорпоративными, личными»[9];
3. «псевдо активность, имитация бурной деятельности, за которой скрывается равнодушие к своему делу, безынициативность»[8];
4. «псевдо внимательность, имитация заботы о гражданине и равнодушие к проблемам, с которыми он обращается»[9];

5. «демонстрация того, что судьба гражданина, обратившегося за предоставлением услуги, зависит от властных полномочий представителя системы государственного управления»[10].

То есть этический аспект профессиональной деятельности непосредственно связывается с процессами целеполагания и базовыми критериями реализации, обеспечения и оценки эффективности и результативности управления.

Особенностью корпоративной этики государственного управления является то, что деятельность служащих организуется с формальной стороны приказом, распоряжением, но с другой стороны – эффективность взаимодействия достигается за счет внутренней сплоченности, сочетания ориентиров и стремлений работников, что способствует единству мировоззрения и ценностных основ деятельности.

«Корпоративные кодексы, ориентированные на общечеловеческие принципы этики, должны учитывать реальную социально-политическую и экономическую ситуацию в государстве, специфику организаций и функционирование государственных институтов»[7]. Из утверждений А.М. Кузнецова следует, что «кодекс корпоративной этики может выполнять три основные функции: имиджевую, управленческую и развития корпоративной культуры»[8].

Следует отметить, что имиджевая функция обеспечивает формирование доверия извне, когда инструментом её формирования выступают профессиональные связи с общественностью (PR).

**Таким образом,** особое значение в реформировании публичного управления принадлежит выработке и внедрению новых стандартов корпоративной этики, что, в свою очередь, способно привести к формированию профессиональной, отвечающей современным требованиям времени и запросам общества, системе государственного управления.

### **Список литературы:**

- 1.Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США / Е.Ю. Бочаров // Государственное управление. Электронный вестник. – 2016. – №29.
- 2.Востриков К.В. Государственная служба. Кемерово, 2017.

3. Востриков К.В.. Институт государственной службы: становление, социально-политические характеристики. диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук / Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2003.
4. Востриков К.В. Институт государственной службы. К. В. Востриков ; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. ун-т". Кемерово, 2010.
5. Востриков К.В. Институт государственной службы. учебное пособие / К. В. Востриков ; М-во образования и науки РФ, ГОУ ВПО "Кемеровский гос. ун-т". Кемерово, 2007.
6. Красиков В.И., Овчаров А.А., Золотухин В.М., Казаков Е.Ф., Чирун С.Н., Востриков К.В. Этюды социальной (культурной) антропологии. Кемерово, 2007.
7. Кочетов А.В. Государственная и муниципальная служба / А.В. Кочетов, Г.А. Сульдина, Т.В. Халилова, Т.А. Занко: учеб. под ред. Е.В. Охотского. – М.: изд. Юрайт, 2016. – 556 с.
8. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник / А.М. Кузнецов-М: изд. Юрайт, 2016. – с.253.
9. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. / В.А. Макеев. – М.: Ленанд, 2015. – 248 с. 6. Меншова В.Н. Организация государственной и муниципальной службы / В.Н. Меншова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. – 292 с.
10. Облонский А.В. Этика и ответственность в публичной службе / А.В. Облонский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С.11-18.