

**Вольфсон Эдуард Николаевич**  
к.ф.н., доцент кафедры государственного и  
муниципального управления  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
*ven.giti.kuzstu.ru*  
**Вольных Диана Андреевна,**  
студент группы МУБ-201  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
E-mail: [di.borisova.2002@mail.ru](mailto:di.borisova.2002@mail.ru)  
**Седлова Яна Эдуардовна**  
студент группы МУБ-201  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
*sedlovay@mail.ru*  
(г. Кемерово, Российская Федерация)

### **Нравственные отношения в системе управления персоналом.**

**Аннотация :** В статье рассматривает роль и значение этических норм в процессе исполнения государственными и муниципальными служащими своих должностных обязанностей. Обосновывается необходимость учета соблюдения служащими этических норм как показатель их профессионализма.

**Ключевые слова:** этика, этические нормы, нормативно-правовое, организационно-распорядительное, административное обеспечение соблюдения этических норм

Работа с кадровым составом государственных служащих включает в себя организацию таких условий, которые способствовали бы эффективному использования их компетенций. Для этого необходимо обеспечивать условия для карьерного роста государственных служащих, построение такой системы мотивации, чтобы она стимулировала честное и добросовестное исполнение своих обязанностей. Одновременно с этим необходимо выстраивать систему эффективной оценки вклада каждого. В арсенале кадровых служб имеются и используются такие механизмы, как аттестация, квалификационный экзамен, конкурсный отбор и другие. Заметим, что применение всех механизмов предусматривает и высокий уровень профессионального мастерства организаторов, обладания ими специальными знаниями и навыками делового этикета, умения применять их в конкретной ситуации

В последние годы при оценке персонала, в том числе и государственных (и муниципальных) служащих, основными критериями долж-

ностного роста являются, наряду с квалификацией, умением достигать конкретных результатов формируя для этого команду, но и соблюдение деловой этики [1]. Именно выполнение этических норм способствует оптимизации отношений как между руководителями и подчиненными, так и сотрудников между собой, что, в конечном итоге, повышает эффективность деятельности персонала. Правила и нормы этикета, регулирующие служебное поведение, а также взаимоотношения в профессиональной среде по вертикали и горизонтали, основываются на следующих принципах делового этикета, включающих:

- принцип гуманизма. Универсальный принцип, имеющий не только глубокое внутренне содержание, но и предусматривающий его внешнее выражение: тактичность и вежливость во взаимодействии с другими людьми, причем не только по горизонтали, но по вертикали: между подчиненными и руководителями, и наоборот.

- принцип целесообразности действий. Применяются правила этикета не абстрактно, а в зависимости от конкретной ситуации, способствующий успешному решению стоящей задачи: либо заключение договора между сторонами, либо проведение собеседования с претендентами на должность и т. д.·

- принцип соблюдения эстетических норм. Их соблюдение дополняет этические нормы. Здесь важно соблюдение гармонии между формой и содержанием. Чеховское: «в человеке все должно быть прекрасно – и лицо, и душа, и одежда» – как раз полностью раскрывает содержание данного принципа.

Управление персоналом в сфере нравственных и эстетических отношений может осуществляться в самых разнообразных формах. Организационно-распорядительной: организация принимает Кодекс этики, который каждый сотрудник подписывает добровольно. При реализации организационно-распорядительной формы предусматривается выявление «зон повышенного риска», то есть зон, где существует наибольшая вероятность нарушений профессиональных и общечеловеческих норм этики, сбор правдивой и своевременной информации о фактах неэтичного поведения и реальных мерах по их устранению и предупреждению [2].

Административная форма предусматривает организацию действенного и независимого контроля за неукоснительным соблюдением этических норм, создание независимых комиссий по этике, которые могут назначать определенный вид наказания. Близко к этой форме лежит правовая. Так, например, Государственная дума приняла закон, предусматривающий наказание государственных и муниципальных служащих за хамство. Психологической. Становится нормой, когда в любой организации, а не только образовательной, вводится штатная единица психолога. Его задача оказывать психологическую помощь тем, кто считает, что получил психологическую травму. Предусмотрены даже кабинеты психологической разгрузки. Здесь важно совершенствовать методы и технологии отбора работников персонала управления с учетом их нравственных качеств. Примене-

ние всех этих форм направлено на воспитательное воздействие на членов коллектива, имея конечной целью обеспечение максимальной реализации человеческого капитала как важнейшего фактора эффективного функционирования организации, одного из важнейших направлений социальной политики государства и социального управления[3].

Предупредительные меры в области кадровой политики предусматривают обязательное включение в программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы управления персоналом курса этики и этикета деловых отношений.

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

1. Вольфсон Э.Н., Востриков К.В. Влияние методов мотивации на текучесть кадров в Администрациях муниципальных образований. Экономика и предпринимательство. 2019. № 7 (108). С. 464-467.

2. Востриков К.В. Институт государственной службы: становление, социально-политические характеристики. диссертация на соискание научной степени кандидата политических наук / Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2003.

3. Заруба Н.А., Томилин К.В. Проблемы подготовки специалиста для сферы государственного и муниципального управления в вузе и пути их решения. // В сборнике: Учим управлять и учимся управлять второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 50-53.

4. Малахова Е.В. Повышение эффективности управления персоналом в органах государственной власти и органах местного самоуправления// Луганский Национальный Университет имени Владимира Даля. 2018, № 5 (17). <https://eLIBRARYID: 42804719>