

УДК 35.08**Пауль Александр Дамирович**

студент группы МУб-251 КузГТУ

e-mail: alexaspotme2706@mail.ru**Никифорова Ольга Алексеевна**

канд. биол. наук, доцент КузГТУ

e-mail: nikiforovaoa@kuzstu.ru

(г. Кемерово, Российская Федерация).

**Нравственная культура государственного служащего
как субъекта управления**

Аннотация. Статья посвящена анализу нравственных аспектов профессиональной культуры государственных служащих. Авторы отмечают, что в настоящее время остро стоит вопрос доверия и уважения населения к органам власти и управления. В этой связи целенаправленное формирование нравственных качеств государственных служащих позволит более эффективно решать социальные проблемы, обусловленные неопределенностью динамичной окружающей среды и вернуть утраченное доверие.

Ключевые слова: нравственная культура, управленческие кадры, государственный служащий.

В современных условиях глобальных вызовов XXI века происходит глубокая трансформация системы государственного управления. В научной парадигме государственный служащий рассматривается не просто как технический исполнитель воли государства, а как полномочный субъект управления, обладающий значительным объемом дискреционных полномочий. Это означает, что в рамках закона чиновник имеет право выбора между различными вариантами решений, и именно в этой «точке выбора» решающую роль играет его нравственная культура.

Проблема эффективности государственного аппарата в России традиционно связывается с административными и правовыми реформами. Однако исторический опыт показывает, что институциональные изменения не приносят ожидаемого результата без качественного изменения этического сознания управленческих кадров. Нравственная культура выступает тем внутренним фундаментом, который обеспечивает сопротивляемость системы коррупции, бюрократизму и профессиональной деформации.

Объектом данного исследования является профессиональная деятельность государственных служащих. Предметом — нравственная культура как детерминанта управленческой активности и ключевой фактор легитимации государственной власти.

Цель работы заключается в анализе структуры нравственной культуры государственного служащего и выявлении механизмов её влияния на качество управленческого процесса.

Нравственную культуру государственного служащего следует понимать, как сложную систему интериоризированных (принятых как собственные) моральных норм, ценностей и идеалов, которые определяют направленность его профессиональной деятельности. Как субъект управления, служащий находится в эпицентре общественных отношений, где его моральный облик становится публичным достоянием и индикатором справедливости всей государственной системы.

Нравственная культура управленца не является статичным набором качеств; она динамична и включает в себя несколько **уровней**:

- **Мировоззренческий** формирует понимание миссии служения. Субъект управления должен осознавать, что источником его власти является народ, а конечной целью

деятельности — общественное благо. Без этого компонента управление превращается в механическое администрирование, лишённое этического смысла.

- *Гносеологический (познавательный)* включает в себя знание деонтологических основ (учения о долге), этических кодексов и понимание тонкой грани между законным и моральным.

- *Эмоционально-волевой*: способность к эмпатии и нравственная устойчивость. Субъект управления постоянно сталкивается с давлением интересов различных групп (бизнеса, политических элит), и только развитая волевая сфера позволяет ему сохранять беспристрастность.

Нравственная культура выполняет ряд критически важных **функций**, обеспечивающих жизнеспособность государственного аппарата:

1. *Регулятивная*. Мораль выступает «неписаным законом» там, где правовые нормы еще не сформулированы или носят слишком общий характер. Она ограничивает произвол субъекта управления изнутри.

2. *Аксиологическая (ценностная) функция* позволяет управленцу ранжировать цели по степени их социальной значимости, отделяя сиюминутные политические выгоды от долгосрочных интересов общества.

3. *Коммуникативная функция* устанавливает доверительный диалог между властью и гражданами. Если субъект управления демонстрирует открытость и честность, уровень социального отчуждения снижается, что повышает общую управляемость системы.

Особенность государственного служащего как субъекта управления заключается в том, что его личная нравственность не может быть отделена от профессиональной. Возникает так называемый «публичный этос». Любой аморальный поступок чиновника во внеслужебное время наносит ущерб репутации государственного органа, который он представляет. Таким образом, нравственная культура накладывает на субъекта управления дополнительные обязательства, ограничивая его приватность в пользу общественной значимости его статуса.

Длительное пребывание в иерархических структурах власти несет риски *профессиональной деформации и деградации нравственной культуры*. К ним относятся «административный восторг» (переоценка собственной значимости), формализм (приоритет отчета над реальным делом) и цинизм. Нравственная культура субъекта управления является единственным эффективным механизмом самосохранения личности в этих условиях. Она требует постоянной рефлексии и готовности к этическому самосовершенствованию.

Деятельность государственного служащего как субъекта управления протекает в поле постоянного столкновения интересов. Нравственная культура в данном контексте выступает не как абстрактный идеал, а как инструмент разрешения реальных управленческих противоречий.

Субъект управления регулярно сталкивается с тремя **типами ценностных конфликтов**, требующих высокого уровня нравственного сознания:

1. *Конфликт между личными убеждениями и служебным долгом*. Это ситуация, когда управленческое решение, предписанное регламентом или приказом, противоречит внутренним моральным установкам служащего. Нравственная культура позволяет найти баланс между дисциплиной и гражданской совестью.

2. *Конфликт между групповыми (корпоративными) и общественными интересами*. В условиях «ведомственности» чиновник может испытывать давление со стороны коллег или руководства. Субъект управления с развитой культурой ставит публичное благо выше лояльности своей «команде».

3. *Конфликт между эффективностью и законностью*. Искушение достичь высоких показателей «любой ценой» (манипуляция статистикой, использование административного давления) является признаком эрозии нравственной культуры.

Одной из форм деградации нравственной культуры является **коррупция**. С научной точки зрения коррупция — это не только правовое нарушение, но и симптом глубокого

кризиса нравственной культуры субъекта управления. Когда личное обогащение становится доминирующим ценностным ориентиром, управленец утрачивает статус субъекта государственного управления и превращается в субъекта частного интереса, использующего государственный ресурс. Формирование *антикоррупционного иммунитета* невозможно без усвоения моральных запретов, которые должны быть сильнее внешних карательных мер.

Нравственная культура субъекта управления не является врожденной; она формируется в процессе профессионализации и требует постоянной институциональной поддержки. Существует несколько *механизмов формирования и развития нравственной культуры* управленческих кадров.

- *Роль кодексов этики и служебного поведения*

Профессиональные кодексы [2] играют роль «внешнего скелета» нравственной культуры. Они переводят общие моральные заповеди на язык конкретных профессиональных ситуаций. Однако важно, чтобы кодекс не воспринимался как формальная инструкция. Эффективность кодекса прямо пропорциональна тому, насколько глубоко его положения осознаны субъектом управления как справедливые и необходимые [6].

Для развития нравственной культуры недостаточно теоретических лекций. Необходимы современные *методы обучения*:

- *Метод кейс-стади*: разбор реальных этических дилемм из управленческой практики.
- *Имитационные игры*: моделирование ситуаций давления со стороны лоббистов или конфликта интересов.
- *Институт наставничества*: передача этических традиций «служения» от опытных руководителей к молодым кадрам и др.

Субъект управления не может сохранять высокий уровень нравственной культуры в токсичной среде. Государство должно обеспечивать создание *«этической инфраструктуры»* в государственном органе:

1. *Защиту «разоблачителей»*: систему, при которой сотрудник, сообщивший о нарушениях этики в своем ведомстве, защищен от преследований.
2. *Объективность продвижения по службе*: меритократия (власть достойных) должна учитывать не только KPI, но и репутационный капитал служащего.
3. *Гласность и подотчетность*: присутствие общественного контроля дисциплинирует субъекта управления, заставляя его соотносить свои действия с моральными ожиданиями общества.

Нравственная культура государственного служащего как субъекта управления является определяющим фактором качества государственного администрирования. В эпоху технологических трансформаций и цифровизации управления именно «человеческое измерение» власти — честность, ответственность и сострадание — становится главным условием сохранения легитимности государства.

Считаем, что инвестиции в нравственное развитие кадров экономически и политически оправданы. Государственный аппарат, состоящий из личностей с высокой нравственной культурой, работает эффективнее, так как минимизирует риски социальных конфликтов и коррупционных потерь. Нравственность управленца — это не «лирика», а стратегический ресурс национальной безопасности.

Список используемых источников:

1. Общие принципы служебного поведения государственных служащих : Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 33. — Ст. 3196.
2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: одобрен решением

президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21) - <https://base.garant.ru/55171108/>

3. Безвиконная. Е. В. Нравственные основы государственной службы: теоретико-методологический аспект / Е. В. Безвиконная // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2015. — № 4. — С. 18–22. — EDN VGRSDF.

4. Зинченко. Р. Н. Этика государственной и муниципальной службы : учебное пособие для вузов / Р. Н. Зинченко. — 2-е изд. — М. : Изд-во Юрайт, 2024. — 180 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12345-6.

5. Ионов. А. И. Этика и культура государственного управления : учебное пособие / А. И. Ионов ; под общ. ред. Г. В. Атаманчука. — М. : Изд-во РАГС, 2005. — 176 с.

6. Никифорова О.А. Этический аспект служебного поведения муниципальных служащих // Всероссийский журнал социальных и гуманитарных исследований. - №4, 2024. — С. 53-57

7. Прокофьев. А. В. Моральная ответственность государственного служащего: личная, институциональная, иерархическая / А. В. Прокофьев // Социум и власть. — 2018. — № 2 (70). — С. 7–16.