**Лекция 8. Профессиональная этика государственного служащего – 2 ч.**

Служебная этика.

 Служебная этика – самое широкое понятие в сфере профессиональной этики. Под служебной этикой понимают совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать. Количество этих норм невелико. Подавляющая часть их формулируется в предельно общем виде, с тем, чтобы быть детализированными применительно к конкретным видам деятельности.

Требования служебной этики:

 1. Дисциплинированность. Конкретизация этого понятия происходит в зависимости от специфики и содержания труда. Например, в животноводстве понятие дисциплинированности будет определяться жизненными циклами тех животных, за которыми ухаживают.

 2. Сбережение материальных ресурсов, предоставляемых работнику для осуществления производственной деятельности. Эти ресурсы могут быть самыми разными. Необходимость восполнять утраченные ресурсы тяжким грузом ложится на прибыль и себестоимость продукции, отсюда требование сводить потери к минимуму. В эту норму входит сбережение тепла, зданий, техники, материалов и т.д.

 3. Корректность межличностных отношений. Человек в сфере своей трудовой деятельности должен вести себя таким образом, чтобы как можно меньше возникало межличностных конфликтов, и чтобы другим людям было комфортно работать рядом с ним при прямом и косвенном межличностном контакте.

 Все эти требования делятся на две подгруппы:

 1 группа: включает в себя требования в межличностных контактах по вертикали (подчинённый – руководитель). Тут главное требование к подчинённому – признание самого права руководителя отдавать распоряжения, что включает функциональные обязанности, принятые на себя человеком по трудовому договору.

 Подчинённый должен, исходя из этих обязанностей, соответствующим образом строить своё поведение, и не использовать различные формы уклонения от исполнения распоряжений. Уклонение может быть гласным, публичным, с выставлением определённых условий руководителю. Может быть скрытым, принимать характер тайного (с помощью мимики, жестов, отдельных слов) провоцирования руководителя на открытые действия против подчиненного. В этих ситуациях подчинённый для окружения часто может представляться страдающей стороной, а реакция на него руководителя – неадекватной. Одной из причин подобного поведения подчинённых может быть стремление нажить определённый социальный капитал, выглядеть гонимым, приобрести статус неформального лидера, добиться каких либо льгот для себя и т.д.

Этика управления.

 Этика управления – второе по объему понятие после служебной этики. Это совокупность норм, правил, принципов, идеалов, определяющих поведение людей в сфере осуществления властно – распорядительных полномочий, т.е. в сфере управления.

 Все нормы этики управления можно разделить на две группы: нормы, связанные с процессом принятия решения и нормы, регулирующие процесс общения с подчинёнными и другими руководителями (по горизонтали и вертикали).

 Нормы, регулирующие процесс принятия решения условно можно разбить на три подгруппы:

 A. Нормы, регулирующие процесс выдвижения проблемы и подготовку решения.

 Все решения руководителя должна пронизывать ответственность. Требования этики управления распространяются на все уровни управления, от низового до самых высоких, и варьируются в зависимости от уровня управления. Объём этических требований изменяется в зависимости от уровня управления, на верхних уровнях он выше. На низовых уровнях требования не очень существенно различаются в различных видах деятельности, а на верхних – специфика вида деятельности накладывает существенные различия на нравственные требования. Управленец не всегда отдаёт себе отчёт в сложности тех механизмов, которые мешают принятию решения.

 Следующее необходимое качество руководителя – умение предвидеть последствия принимаемых решений и прогнозировать получаемые результаты. Наличие воображения помогает в принятии решения. Особенностью предвидения и прогнозирования является необходимость просчитывать нравственные последствия принимаемых решений. Решений, которые бы не имели нравственных

последствий, нет вообще, только последствия эти могут быть более или менее глубокими. Особенность нравственных последствий и в том, что они могут сменить значение с положительного первоначального результата на отрицательный впоследствии и наоборот.

 В широком смысле руководителю необходимы такие качества как профессионализм, компетентность, уверенность в своей компетентности, воля, организаторские способности и общий набор качеств лидера: уверенность в себе, умение увлечь людей, умение «зажечь» интерес к делу и т.д. Но любое из этих качеств, представленное в избытке, способно превратится в свою противоположность. Так воля к достижению цели превращается в навязывание своих желаний, уверенность в своей компетентности – в веру в свою непогрешимость.

 Вера в непогрешимость, соединённая с избыточной волей, порождает специфический тип руководителя, который ощущает себя всегда правым и стремится при любых условиях и, не взирая на возможные последствия, настоять на своём во что бы то ни стало.

 Противоположный тип людей среди управленцев получает характеристику «обучаемых», «внушаемых» и т.д.

 На первом этапе подготовки управленческих решений часто возникает противоречие между знанием о необходимости конкретных изменений и незнанием конкретных путей, методов и средств этих изменений, незнание механизма функционирования объекта, которым надо управлять. Необходимо чёткое осознание того факта, что любая возникающая управленческая проблема имеет как минимум два, а чаще – множество возможных решений. Решения различаются:

 . Продолжительностью достижения желаемого результата;

 . Материальными затратами;

 . Количеством привлекаемых средств и структур;

 . Особенностью удовлетворения палитры интересов различных людей, социальных групп, организаций, политических сил, заинтересованных в данном решении.

 Общество становится всё более раздробленным. Это касается и конкретной организации, в которой отражаются процессы, происходящие в обществе. Из-за наличия большого числа различных групп появляется раздробленность интересов, что меняет само понятие профессионализма. Под профессионализмом управленца (в особенности в сфере государственной службы) всё чаще понимается умение в процессе подготовки и принятия решения общаться с представителями различных групп интересов, и в процессе этого общения стремиться осознать природу интересов, специфику их возможного учёта в управленческих решениях, возможность достижения согласия интересов в различных вариантах решения. Чем больше разрастается общество, тем сложнее становится процесс принятия решения (нужно стремится удовлетворить как можно больше групп населения, а вместе с тем возрастает количество вариантов в принятии решения).

 B. Нормы, регулирующие процесс обсуждения и принятия решения. На этапе обсуждения и принятия решения руководитель должен стремиться, чтобы в обсуждении принимали участие, по возможности, представители всех групп, слоёв населения, все те, чьи интересы могут быть затронуты принимаемым решением. Необходимо, чтобы на обсуждение были представлены возможно более полные данные экспертизы и статистические данные по возможным вариантам решения.

 При подготовке экспертиз и обзоров каждого из вариантов решения, необходимо, чтобы были представлены аргументированные позиции «за» и «против» каждого варианта решения во всём, что касается материальных затрат, необходимых ресурсов, вовлечённости различных структур и специфики возможных позитивных и негативных следствий.

 Если в процессе обсуждения становится очевидно, что предпочитаемый руководителем вариант решения менее удовлетворяет интересам различных групп, чем какой – либо другой, руководитель, ведущий обсуждение, должен иметь мужество отказаться от своего мнения в пользу большинства, а не настаивать на неправильном варианте решения, который выбрал именно он.

 C. Исполнение и контроль за исполнением решения.

 Существует точка зрения, что исполнение решения – чисто административный процесс, в который входят оформление решения, определение исполнителей, доведение до их сведения поставленных задач, составление плана выполнения решения и т.д. На самом деле главное в исполнении решения то, что в момент своего исполнения решение, принятое в отношении какой либо организации (системы) может ввести эту систему в состояние нестабильности.

Главная обязанность управленца в процессе контроля за исполнением решения – контролировать состояние системы для обнаружения признаков нестабильности. В случае появления таких признаков необходимо либо прекращать процесс исполнения решения, либо проводить какие-либо корректирующие действия.

Этика государственной службы.

 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 ХХ 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 объёма властных распорядительных полномочий, поэтому этика госслужбы включает в себя все основные элементы этики и культуры управления (принятие решения, его подготовка, 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 жёсткой централизации деятельности государственной службы, рядовые работники выполняют исполнительские функции, но, тем не менее, определённый 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 её 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;

 . Её территориальное устройство;

 . Вертикальная выстроенность по направлению деятельности;

 . Особый характер текучести рабочей силы;

 . Особая заинтересованность отдельных слоёв 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.

2 Роль права в формировании и развитии этики госслужбы.

 Другой профессии, в деятельности которой право играло бы такую большую роль, нет. Право в обеспечении морали государственных служащих доминирует, прописывается устройство государственной службы, соподчинённость, циклы сменяемости, система наказаний, смещений и т.д.

 Таким образом, в государственной службе право является главным регулятором отношений между людьми внутри системы госслужбы и с внешним миром. Этика госслужащего занимает вспомогательное положение.

 Цель права: унифицировать и стандартизировать поведение государственных служащих с тем, чтобы ни частая сменяемость, ни малый объём общения населения с чиновником не могли повлиять на восприятие фигуры чиновника как представителя государства.

3 Формирование в развитых государствах унифицированной этики

 государственной службы.

 В основном, такое сращивание моральных норм происходит в сфере практической нравственности и этикетных формах. Факторы, влияющие на унификацию норм государственной службы в различных странах, таковы: . Глобализация экономики и образование единого экономического пространства, которое потребовало единства регулирования экономических процессов. Обострение экономических проблем и глобальных проблем современности, что потребовало создания различных международных организаций. В этих организациях работали люди из разных государств, они должны находить общий язык, а это легче сделать при единых моральных ценностях.

 Образование крупных центров международного значения по подготовке управленческой элиты, где в тесном контакте работают представители различных государств. Формирование мощных международных коммуникативных систем, которые сделали более близкими отношения между нациями, кроме того, пропаганда через средства массовой информации определённых образцов поведения, манер, этикета. Многоплановое развитие форм общения потребовало совершенствования систем этикета и усвоения этих норм. Децентрализация управления, идущая в последнее время, которая на региональном и муниципальном уровне вовлекла в активную форму управления новые слои и отряды госслужащих.

Существенную роль в сближении норм этики госслужбы сыграли и новые тенденции, проявившиеся в условиях реформирования государственного аппарата в конце ХХ века: сращивание бизнеса и государственной службы, бизнеса и политики. Этика бизнеса, проникшая в госслужбу, всегда была более универсальной и унифицированной, как вышедшая из этики протестантизма.

Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их

на мораль госслужащих.

 Государственная служба во всех государствах и во все времена финансируется из казны, из бюджета, таким образом, госслужба всегда существует в условиях ограниченных ресурсов. Как результат этого финансирования, материальное вознаграждение государственных служащих всегда ниже, чем вознаграждение специалистов такого же статуса в других сферах деятельности. В 1994 году в Германии было проведено исследование, в котором сравнивались заработная плата госслужащих и людей, служащих в других структурах. Было выяснено, что лучшие чиновники государственной

 службы получают столько же, сколько худшие клерки в других организациях. Моральная неудовлетворённость уровнем материального вознаграждения приводит к ряду следствий.

 1. Для подчинённых:

 a) Лучшие, наиболее талантливые, конкурентоспособные на рынке труда уходят в другие сферы деятельности. В результате качество кадрового потенциала снижается, и разница между лучшими и худшими чиновниками уменьшается.

 b) Значительная часть государственных чиновников (на всех уровнях) стремится, используя властные и распорядительные полномочия, восполнить уровень вознаграждения до стандартного статусного уровня. Это массовый процесс, в основном восполнение идёт в форме услуг, а не в материальном выражении, это может быть использование служебного положения по отношению к клиентам, а также использование внутренних ресурсов государственной службы.

 c) Определённая часть государственных служащих идёт в аппарат, не взирая на маленькую заработную плату, стремясь извлечь личную пользу. Доля таких людей постоянно возрастает. В середине 80-х гг. в исследованиях западных госслужб было зафиксировано, что 90% госслужащих уважают и ценят общественные цели своей работы, в 90-х гг. эта цифра упала в два раза. Государственная служба для многих – дополнительный трамплин для успешной деловой дальнейшей деятельности. К личным целям можно отнести реализацию групповых целей, когда в госслужбу идут вследствие деления портфелей в период голосования.

 d) На нижних уровнях государственной службы, в муниципалитетах, объём властных распорядительных полномочий столь мал, что их сложно использовать для извлечения материальной выгоды. Но он достаточен, чтобы ощущать власть как эмоцию, почувствовать свою значимость и использовать ощущение власти в качестве компенсации

 за плохо оплачиваемый и мало содержательный труд.

 2. Следствия для руководителей:

 a) Руководители в госслужбе практически лишены возможности использовать фактор материального стимулирования для регулирования кадрового потенциала.

 b) Стремясь приобрести возможности материального воздействия на персонал с целью стабилизации кадров и улучшения кадрового потенциала, руководители вступают в договорные отношения с руководящим персоналом и владельцами фирм и организаций, расположенных на их территории, с тем, чтобы создать для своих сотрудников льготы и привилегии, не установленные законом.

 Например, можно договориться с фирмой о праве пользования сотрудниками госслужбы тренажёрами фирмы (раз или два в неделю) и т.д. Опасность в том, что потом руководитель должен учитывать интересы этой фирмы, лоббировать их.

Государственная служба строго выстроена по вертикалям деятельности. В этих вертикалях работают люди с различным предшествующим социальным опытом, воспитанные в разных системах профессиональных нравственных норм. Деятельность в этих вертикалях существенно различается по специфике и характеру труда, по целям деятельности. Особенностью устройства по вертикали является и то, что подчинённость здесь может оказаться для сотрудников даже более важной, чем принадлежность к определённому территориальному органу. Более качественно работники выполняют задания, пришедшие сверху или идущие наверх. В обыденной жизни это значит, что они предпочитают больше заниматься отчётами и т.д., нежели чем, например, заниматься благоустройством своей территории.

 1. Жёсткость подчинения по вертикали приводит к тому, что очень сложно устанавливаются горизонтальные связи между сотрудниками разных вертикалей на промежуточных уровнях. Прохождение любого документа в государственной службе примерно в 1.5 – 2 раза медленнее, чем в других сферах деятельности.

 2. Очень сложно организуются комплексные группы внутри территориального органа, где должны быть задействованы сотрудники нескольких вертикалей.

 3. На чисто психологическом уровне между сотрудниками разных вертикалей внутри одного территориального органа могут возникать неприязненные отношения и конфликты, как правило, – скрытые (латентные), которые длятся долго. Выплёскиваются они чаще всего во время поощрения, премирования, продвижения людей в виде взаимных

 обид. В качестве одной из мер руководителю надо быть более внимательным к сотрудникам, а если конфликт выплеснулся, то решать его лучше на общем собрании (обидчиков и обиженных), а не каждому отделу по отдельности.

Государственная служба строго выстроена по территориям. У населения, в отличие от других сфер деятельности, практически нет права выбора чиновника, который будет оказывать ему услугу. Все территориальные инспектора закрепляются по улицам, по алфавиту и т.д., отсюда у населения крайне малый опыт общения и очень мало информации для того, чтобы составить личные представления о государственных служащих в целом, об их личных качествах и о профессионализме. Подобное положение приводит к следующим следствиям:

 1. Необходимость унифицировать поведение государственных служащих с таким расчётом, чтобы встреча с любым из них давала, хотя бы в общем виде, представление о целом. Это достигается:

 a) Более жёстким правовым регулированием поведения сотрудников;

 b) Большей проработанностью этикета государственной службы.

 2. Дефицит информации о государственных чиновниках люди стремятся

 восполнить, по крупицам собирая информацию из других источников.

 a) Выясняя реакцию и впечатления других людей, которые

 контактировали с госслужащими.

 b) Опираясь в формировании общественного мнения на слухи и домыслы.

IV. В обществе всегда есть слои и группы, которые более других

 заинтересованы в лояльном отношении к себе представителей

 государственной службы. Сюда относятся: вся сфера мелкого бизнеса,

 социально – поддерживаемые слои населения, руководители и владельцы фирм

 и предприятий и т.д. Особенности этого процесса – растянутость его во

 времени и зарабатывание положительного имиджа в глазах госслужащих на

 перспективу. Каждый слой заинтересованных лиц проявляет интерес к своему уровню государственных служащих (социально поддерживаемые слои населения – к участковым инспекторам, руководители фирм – к руководителям госслужбы). Этот интерес выражается повышенным вниманием к сотрудникам государственной службы (услуги, подарки и т.д.). Опасность данного явления в том, что нравственно нестойкие чиновники постепенно входят во вкус и начинают вынуждать, а потом даже принуждать к оказанию услуг.

 Против этого явления существует несколько способов борьбы:

 1. В отношении низовых государственных служащих рекомендуется чаще менять сферы работ и территории обслуживания (при смене раз в полгода услуги на перспективу теряют смысл).

 2. Можно установить по территории ящики, которые будут предназначены для приёма сообщений от населения в виде записок с жалобами на госслужащих, но здесь необходима осторожность, так как можно столкнуться с местью.

 3. Сложнее всего с руководителями, так как они сами идут на контакт с представителями фирм с целью обеспечить дополнительные льготы своим сотрудникам (см. пункт I.2.b). Фирмы охотно идут на это, и руководитель постепенно попадает в зависимость от них.

 V. Органы государственной службы отличает нестандартный характер смены персонала (текучести рабочей силы). Это определяется следующими причинами:

 1. Значительная смена персонала по итогам выборных кампаний, когда меняются главы выборных органов муниципального управления и т.д. Явление наблюдается на всех уровнях и носит относительно массовый характер. Например, в период, предшествовавший первой инаугурации Билла Клинтона, на высшем уровне управления США было заменено около 1000 чиновников. У этого явления есть несколько оснований:

 a) Необходимость привести с собой команду, которая разделяет политические цели, видение перспектив начальника, а на уровне ближайшего окружения – тех, на кого можно полагаться и кому можно довериться.

 b) Необходимость расплатится местами в государственной службе за поддержку электоратом от многочисленных союзников в ходе предвыборной кампании.

 c) Необходимость подобрать сотрудников в соответствии со стилем работы, с определёнными навыками и нравственными качествами.

 Если руководитель ориентирован на принцип «разделяй и властвуй», то он постарается сделать так, чтобы его сотрудники различались по уровню образования, полу, возрасту и т.д. и наоборот.

 2. Следующая причина текучести кадров: отток с государственной службы людей, которых не удовлетворяет содержательная сторона труда, уровень вознаграждения, а возможно и плохой психологический климат в коллективе.

 3. Отток с государственной службы людей, которые не смогли приспособится к особенностям функционирования госслужбы, не смогли принять её этику, возможно, в результате внутриличностного конфликта между старой и новой системами ценностей.

В государственной службе, в связи с развитием гражданского общества и процессами децентрализации управления, всё время возрастает объём общения в самых разных формах: представительские функции, переговоры, встречи, публичные мероприятия и т.п. По мере развития гражданского общества доля общения в деятельности госслужащих не просто возрастает и требует от служащего наличия таких качеств, как коммуникабельность, умение слушать, принимать чужую точку зрения, обучаемость (возможность убедить человека в его неправоте), но общение становится всё более динамичным, разнообразным, интенсивным и т.д. В результате госслужащие, как и все категории работающих, связанных с большим объёмом общения, оказываются подвержены болезням стрессов, особенно одной их разновидности: болезни «выгорания» (плата за сочувствие). Для госслужащих общение представляет ещё особую сложность в связи с тем, что на них население в целом и отдельные его слои возлагают особые надежды в решении своих проблем. Однако госслужащие могут удовлетворить эти надежды только в той степени, в какой им позволит это сделать система законов, указов, бюджеты и т.д. Это конфликт между реальностью и иллюзией. Это психическое заболевание - поражается эмоциональный мир людей, но в отдельных периодах заболевания поведение таких сотрудников выглядит как отступление от нравственных норм, проявление хамства, нетерпимости и т.д. Впервые о подобном заболевании заговорили в начале 70-х годов в США. Эти болезни стрессов имеют три стадии развития:

 1. Человек ещё нормально осуществляет свою деятельность, но постепенно из его жизни уходят сильные эмоции, яркие краски. Чиновник начинает видеть мир в серых тонах. Приёмы, которыми обычно снимается нервное напряжение, перестают действовать.

 2. Служащий ещё выполняет свои служебные обязанности, но, желая

 уберечь себя от лишних эмоциональных переживаний, начинает выискивать у клиентов какие-нибудь негативные черты, которые оправдают отсутствие сопереживания их бедам и проблемам. Это срабатывает, но на очень короткий срок, а после «переселится» к

 друзьям этого чиновника или домой, как результат, таких людей не могут терпеть дома и на работе. В этот период желательно такого человека временно отстранить от работы (отпуск) или перевести в другое подразделение. Если этого не сделать, то возможны

 «немотивированные срывы».

 3. В этой стадии наступает глубокое поражение эмоционального мира, окружающее видится в чёрно – белых тонах, жизнь кажется зашедшей в тупик. В такой стадии болезни нередок суицид.

Основные понятия профессиональной этики госслужбы.

 Профессиональная этика государственного служащего помогаетконкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьмасложных, необычных. Профессиональная этика не формирует новые принципы ипонятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известныепринципы, 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 нём 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 неё. Её 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 относится к законам государства, поддерживать общественный порядок, заботится о стариках и детях, помогать слабо защищённым 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 определённый, 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 принип гуманизма, т.е. уважительного отношения к каждой человеческой личности, понимания её неповторимости, самодостаточной ценности. Принцип гуманизма противостоит чисто утилитарному отношению к личности, рассмотрению её, 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 пренебрежительным отношениям 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. Основные понятия и принципы профессиональной этики государственного служащего образуют её каркас, который наполняется «плотью и кровью» в различных житейских ситуациях.

Требования к государственным служащим.

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

Эта группа требований связана 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 объём 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 коммуникативность, 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 обострённое 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, повлёкшая существенные негативные последствия; систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги.

21 Этикет в деятельности государственных служащих.

Утверждено

 Указом Президента

 Кыргызской Республики

 от 9 января 2001 года №11

 (В редакции Указа Президента КР

 от 23 октября 2002 года УП № 288)

 Положение об основах этики

 государственных служащих Кыргызской Республики

 I. Общие вопросы

 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики "О государственной службе", и устанавливает нормы поведения государственного служащего и меры воздействия на государственных служащих за нарушения этических норм.

 Действие настоящего Положения распространяется на всех государственных служащих Кыргызской Республики.

 2. Государственный орган Кыргызской Республики на основе настоящего Положения принимает Кодекс профессиональной этики с учетом специфики деятельности.

 II. Основные принципы этики

 государственных служащих

 3. Этика государственного служащегоэто система норм, устанавливающих и регулирующих правила поведения государственного служащего.

 4. Государственный служащий должен соблюдать следующие основные принципы этики:

 - на высокопрофессиональном уровне выполнять возложенные на него обязанности, повышать свой общеобразовательный и профессиональный уровень;

 - при исполнении своих служебных обязанностей и во внеслужебных отношениях государственный служащий обязан в общении с руководством, коллегами, подчиненными и гражданами соблюдать общепринятые правила поведения, вести себя с достоинством;

 - быть вежливым, корректным, терпеливым, принципиальным, стремиться глубоко разобраться в существе вопроса, уметь выслушать собеседника и понять его позицию, а также взвешивать и аргументировать принимаемые решения;

 - не оставлять без внимания факты нарушения норм этики со стороны других государственных служащих;

 - не принуждать своего подчиненного принимать неправомерные решения или совершать незаконные действия;

 - не распространять служебную информацию, представляющую государственную тайну;

 - не обсуждать с гражданами и другими лицами действия своего руководителя, коллег или подчиненного, а также свои собственные действия на государственной службе;

 - запрещается использовать свое служебное положение в целях решения вопросов, которые непосредственно затрагивают интересы самого государственного служащего или членов его семьи, лиц, являющихся его близкими родственниками.

 5. Соблюдение этики является должностной обязанностью каждого государственного служащего и закрепляется в его функциональных обязанностях.

 6. Ограничения, связанные с этикой государственного служащего.

 Государственный служащий не вправе:

 - заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой;

 - заниматься лично предпринимательской деятельностью, а также использовать свое служебное положение для содействия физическим и юридическим лицам в осуществлении ими предпринимательской деятельности с получением за это вознаграждения в любой форме;

 - быть представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на службе, либо который ему непосредственно подчинен или подконтролен;

 - использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, служебные автотранспортные средства, другое государственное имущество и служебную информацию;

 - получать от физических и юридических лиц вознаграждения в виде подарков, денег и услуг за осуществление действия или бездействия, связанных с исполнением служебных полномочий;

 - участвовать в забастовках, манифестациях и иными действиями препятствовать функционированию государственных органов и выполнению государственными служащими должностных полномочий;

 - участвовать в деятельности политических партий и религиозных организаций в связи со своей служебной деятельностью;

 - находиться на государственной должности в государственных органах, в которых его служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью с лицами, имеющими с ним близкие родственные отношения (родители, супруг, родные братья и сестры, дети);

 - использовать служебную информацию и служебное положение в личных интересах;

 - давать не согласованные и не уполномоченные обязательства и обещания.

 Государственный служащий после прекращения государственной службы в течение года не может обращаться по месту своей прежней работы по вопросам, которые входили в его компетенцию.

 7. В соответствии с настоящим Положением государственный служащий при исполнении своих служебных обязанностей обязан:

 - не допускать конфликта интересов в своей деятельности;

 - сообщать в соответствующие государственные органы о ставших ему известными фактах нарушения законодательства Кыргызской Республики, нецелевого использования государственных средств;

 - соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к обычаям и традициям народов;

 - не допускать незаконного влияния или воздействия со стороны кого-либо, в том числе иных должностных лиц, независимо от занимаемой ими должности и положения, в свою служебную деятельность;

 - соблюдать Кодекс профессиональной этики, принятый в государственном органе.

 Государственный служащий во внеслужебное время обязан придерживаться норм и правил, установленных в настоящем Положении и Кодексе профессиональной этики, принятом государственным органом.

 8. Ситуация, при которой государственный служащий имеет личный интерес в результате своей деятельности на государственной службе, но который противоречит интересам государственного органа, отдельного гражданина или общества в целом, признается конфликтом интересов.

 Если государственный служащий испытывает давление со стороны своего непосредственного руководителя или третьих лиц, направленное на принятие неправомерного решения и приводящее к конфликту интересов, он обязан незамедлительно сообщить об этом руководителю государственного органа или вышестоящему органу.

 III. Органы, осуществляющие контроль за соблюдением

 законодательства о государственной службе и

 этике государственных служащих

 (В редакции Указа Президента КР от 23 октября 2002 года УП № 288)

 9. Комиссии по этике создаются из числа государственных служащих в каждом государственном органе. Комиссии осуществляют постоянный контроль за соблюдением законодательства о государственной службе и этике государственных служащих, за соблюдением этических норм государственных служащих.

 В отношении руководителей государственных органов вышеуказанный контроль осуществляется Комиссией по вопросам этики государственных служащих при Президенте Кыргызской Республики.

 Для выполнения возложенных функций Комиссия по вопросам этики государственных служащих при Президенте Кыргызской Республики имеет право в установленном порядке:

 - осуществлять контроль за соблюдением государственными органами законодательства в сфере государственной службы;

 - проводить проверки деятельности государственных органов по вопросам соблюдения законодательства о государственной службе;

 - привлекать к проведению проверок работников других государственных органов;

 - запрашивать и получать от государственных органов и организаций, должностных лиц информацию, необходимую для реализации своих функций;

 - вносить предложения государственным органам и должностным лицам об отмене или изменении решений, принятых с нарушением законодательства;

 - запрашивать ежеквартальные отчеты о проделанной работе комиссией по этике государственных органов.

 (В редакции Указа Президента КР от 23 октября 2002 года УП № 288)

 10. Члены комиссии по этике избираются работниками государственного органа из числа государственных служащих.

 Председатель избирается членами комиссии по этике. Руководитель государственного органа, а также его заместители входят в состав комиссии по должности, но не могут быть избраны председателем данной комиссии. Председатель комиссии по этике не может быть уволен с занимаемой государственной должности в связи с его деятельностью в данной комиссии без соответствующего согласия комиссии по этике, за исключением увольнения по собственному желанию, по решению суда, в связи с переходом на другую работу, в связи с избранием на выборные должности.

 Председатель комиссии одновременно является ответственным лицом государственного органа по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о государственной службе и этике государственных служащих.

 Председатель комиссии по этике является членом аттестационно-конкурсной комиссии государственного органа, формируемой в соответствии с Положением "О порядке проведения аттестации государственных служащих Кыргызской Республики", утвержденным Указом Президента Кыргызской Республики "Об основных вопросах обеспечения и организации государственной службы Кыргызской Республики" от 25 июля 2000 года №191.

 Заседание комиссии по этике считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов. При равенстве голосов членов комиссии по этике решающим является мнение ее председателя.

 (В редакции Указа Президента КР от 23 октября 2002 года УП № 288)

 11. Комиссия по этике государственного органа вправе:

 - требовать от государственного служащего, в отношении которого проводится служебное расследование, представления письменного объяснения об обстоятельствах совершенного им дисциплинарного проступка;

 - осуществлять действия, направленные на объективное, полное и всестороннее расследование обстоятельств совершенного государственным служащим дисциплинарного проступка;

 - давать предложения и рекомендации руководителю государственного органа по вопросам этики и о принятии соответствующих мер к государственным служащим;

 - разрабатывать Кодекс профессиональной этики государственного служащего и представлять его на утверждение руководителя государственного органа.

 - осуществлять контроль за соблюдением государственными служащими законодательства о государственной службе и профессиональной этике;

 - проводить проверки деятельности государственных служащих по вопросам соблюдения законодательства о государственной службе;

 - запрашивать и получать от государственных органов и организаций, должностных лиц информацию, необходимую для реализации своих функций;

 - вносить предложения государственным органам и должностным лицам об отмене или изменении решений, принятых с нарушением законодательства.

 (В редакции Указа Президента КР от 23 октября 2002 года УП № 288)

 12. Комиссия по этике ежеквартально отчитывается перед Комиссией при Президенте о проведенной работе.

 Наличие комиссии не должно позволять руководителям государственных органов самоустраняться от ответственности за обеспечение этического поведения во вверенном органе. Соблюдение этических требований - это обязанность всех и каждого.

 (В редакции Указа Президента КР от 23 октября 2002 года УП № 288)

 IV. Дисциплинарная ответственность

 государственных служащих.

 Проведение служебного расследования

 13. Государственный служащий несет дисциплинарную, административную, материальную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

 Под дисциплинарной ответственностью государственного служащего понимается применение руководителем государственного органа (нанимателя) к государственному служащему мер дисциплинарного воздействия (взыскания) за противоправное, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей (совершение дисциплинарного проступка).

 14. Дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии, понижения в классном чине, понижения в должности, увольнения может быть наложено на государственного служащего нанимателем за нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него служебных обязанностей, а также за нарушение требований пунктов 4 - 8 настоящего Положения.

 15. Дисциплинарное взыскание на государственного служащего может быть наложено руководителем государственного органа (нанимателем) лишь в случаях установления или подтверждения факта совершения должностного проступка (в том числе за несоблюдение правил поведения государственного служащего).

 16. Для установления или подтверждения факта совершения должностного проступка государственным служащим может быть проведено служебное расследование, назначаемое руководителем государственного органа (нанимателем) по собственной инициативе, по представлению комиссии по этике или самого государственного служащего.

 Служебное расследование также может быть проведено на основании обращений граждан и юридических лиц, в случаях публикации в средствах массовой информации о совершении государственным служащим должностного (дисциплинарного) проступка.

 Служебное расследование проводится комиссией по этике государственного органа.

 17. На время проведения служебного расследования государственный служащий может быть отстранен от занимаемой должности на весь период проведения расследования с сохранением заработной платы.

 18. Отказ государственного служащего от представления письменного объяснения не препятствует проведению служебного расследования. Об отказе от дачи объяснений комиссией по этике составляется акт.

 19. Служебное расследование проводится в порядке и сроки, установленные законодательством Кыргызской Республики.

 20. По окончании служебного расследования составляется справка, которая с материалами служебного расследования представляется на рассмотрение руководителя государственного органа (нанимателя) для принятия окончательного решения.

 21. Справка о проведенном служебном расследовании должна содержать следующие сведения:

 - когда, где, кем и в отношении кого было проведено служебное расследование;

 - основания назначения служебного расследования;

 - обстоятельства обнаружения факта совершения государственным служащим правонарушения;

 - выводы о проведенном служебном расследовании, подтвержденные необходимыми материалами.

 22. Служебное расследование прекращается либо не проводится в случаях:

 - чистосердечного признания государственным служащим в совершенном проступке;

 - истечения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности;

 - если в совершенном проступке обнаруживаются признаки состава уголовного преступления.

 23. Комиссия при Президенте имеет право проводить по своей инициативе служебное расследование в отношении любого государственного служащего, а также требовать материалы по проводимым служебным расследованиям в государственном органе.

 24. В случае подтверждения проведенным служебным расследованием совершения государственным служащим дисциплинарного проступка, руководитель государственного органа (наниматель) налагает на него дисциплинарное взыскание.

 В решении руководителя государственного органа (нанимателя) указываются установленные служебным расследованием обстоятельства, послужившие основанием для наложения дисциплинарного взыскания.

 25. Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно по ходатайству непосредственного руководителя государственного служащего, а также по собственной инициативе должностного лица, наложившего такое взыскание.

 О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается соответствующее решение.

 V. Заключительное положение

 26. В случае несогласия государственного служащего с наложенным на него дисциплинарным взысканием, он вправе обжаловать решение о наложении дисциплинарного взыскания в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.