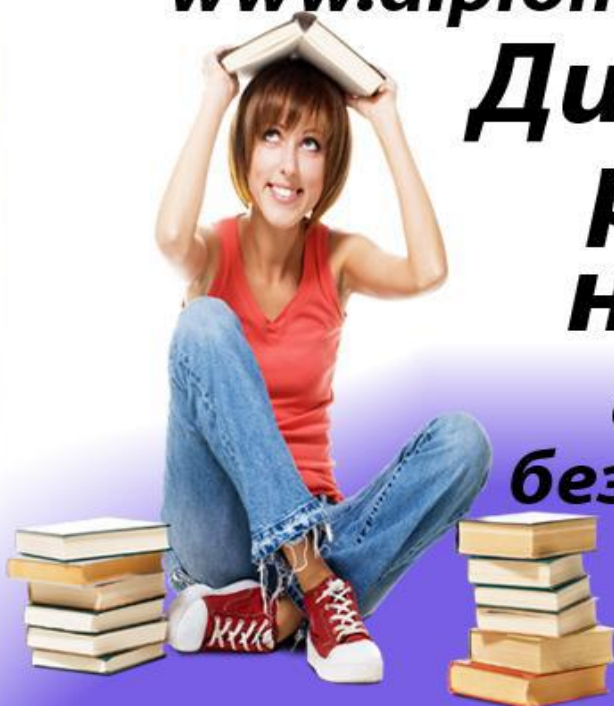


[www.diplomstudent.net](http://www.diplomstudent.net)

# Дипломные работы на заказ

от автора  
без предоплаты



[www.diplomstudent.net](http://www.diplomstudent.net)

Профессиональная  
помощь  
в написании  
всех видов  
работ

для  
студентов  
вузов



## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ЭТИКА КАК ЯВЛЕНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ .....	8
1.1.Исторический аспект этики .....	8
1.2.Понятие этика и этикет, категории и специфика этики .....	15
1.3.Профессиональные этнические кодексы .....	25
ГЛАВА 2. ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО .....	34
2.1. Государственные служащие как социально - профессиональная группа .....	34
2.2. Общее и особенное в этике государственного служащего.....	41
2.3. Исследование профессионально- этического уровня государственных служащих ЗАТО Александровск Мурманской области .....	54
ГЛАВА 3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО УРОВНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЗАТО АЛЕКСАНДРОВСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	71
3.1.Принципы поддержания этики на государственной службе в ЗАТО Александровск.....	71
3.2.Формирование профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО Александровск .....	75
3.3.Рекомендации по совершенствованию профессионально-этического уровня государственных служащих.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	100
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	108
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-7 .....	1154

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших движущих сил многочисленных реформ государственной службы, проводившихся в западных странах в последние десятилетия, стали возросшие требования со стороны общества к эффективности работы государственных органов и качеству предоставляемых ими услуг. Растущее недоверие населения к власти, сомнения в необходимости государственного управления отдельными областями экономики вынуждали, с одной стороны, к использованию в государственном управлении принципов и методов коммерческого менеджмента, а с другой — к внедрению мер, направленных на улучшение имиджа государственных служащих в глазах граждан.

В современных условиях наблюдается особый интерес к этике – этой старейшей и вместе с тем неповторимо молодой отрасли философского знания. И это не случайно. Развитие России по направлению к демократическому правовому государству, регулирование всех ее социальных структур, невозможно без утверждения этики. Это открывает возможности для выработки научных подходов к анализу состояния кадров государственных служб: критериев, методов процедур оценки качеств работников, требований, предъявляемых государственному служащему. Однако в государственных органах власти и управления до сих пор отсутствуют технологии оценки кадров, на основе которых можно было бы определить этический уровень руководителя и специалиста.

Важная роль в становлении нового типа российской государственной службы, принадлежит так называемому мотивационному ресурсу государственного служащего – нравственных убеждений и принципов поведения, которые будут способствовать воспитанию и формированию этических ценностных ориентаций и высокой нравственности. Вопросы этики государственного служащего постоянно продолжают возникать. Это означает, что территория еще не исследована,

что существуют различные, частично конфликтующие точки зрения о её задачах, что терминология не ясна и лишена единства, и что – это еще важнее – не ясны также измерения оценки научного качества приведения доказательств.

Актуальность темы исследования определяется потребностью в изучении этики и этикета государственного служащего как одного из важнейших факторов, влияющих на эффективность работы государственной службы. Профессиональная этика государственного служащего помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьма сложных, необычных. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека.

В последнее время осознана первостепенная роль в управлении, в том числе и государственном, культурных факторов, формирования новой культуры государственной службы. Магистральным направлением здесь стала «этизация» государственной службы, т.е. усиление внимания к морально – этическим аспектам поведения государственных служащих. Считается, что без этического компонента любые административные реформы имеют мало шансов на успех. Профессиональная этика государственного служащего обладает своей спецификой, как и любая корпоративная этика. Между тем многие служащие имеют довольно смутное либо искажённое представление об этических нормах, или же относятся к ним с пренебрежением.

Объектом исследования дипломной работы является- этика государственного служащего ЗАТО «Александровск». Предмет исследования- особенности и методы формирования этики и этикета государственного служащего.

Цель дипломной работы- рассмотреть пути повышения профессионально-этического уровня государственных служащих ЗАТО

«Александровск». Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- описать теоретические аспекты этики- как социального явления;
- рассмотреть особенности этики государственного служащего;
- исследовать профессионально-этический уровень государственных служащих ЗАТО «Александровск»;
- охарактеризовать принципы поддержки этики на государственной службе в ЗАТО «Александровск»;
- выявить особенности формирования профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО «Александровск»;
- дать рекомендации по совершенствованию профессионально-этического уровня государственных служащих.

Методологической основой исследования дипломной работы послужили научные труды специалистов в области изучения этики и особенностей ценностей этической культуры. Исторический контекст становления этики, в работах В.П. Безобразова, Л.А. Велихова, А.Д. Градовского, Б.Н. Чичерина и др.

Структура работы: Дипломная работа изложена на листах машинописного текста и имеет следующую структуру: введение, теоретическая и практическая части исследования, заключение, список использованных источников и приложений. В первой главе рассмотрены исторические аспекты этики, понятие этики и этикета, категории и специфика этики; сущность профессионально этнических кодексов.

Вторая глава изучает этику государственного служащего, общие и специфические особенности этики, исследование профессионально-этнического уровня государственных служащих в ЗАТО «Александровск».

Третья глава дипломного исследования направлена на изучение принципов и особенностей формирования профессионально-этнического уровня государственных служащих и пути совершенствования в ЗАТО «Александровск» Мурманской области.

## ГЛАВА 1. ЭТИКА КАК ЯВЛЕНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

### 1.1. Исторический аспект этики

Термин "этика" впервые был употреблен Аристотелем для обозначения, особого раздела философии, представляющего собой учение о нравственной деятельности и добродетелях. Основной целью этики Аристотель называл счастье- деятельность души в полноте добродетели, то есть самореализацию. Самореализация человека — это разумные поступки, которые избегают крайностей и держатся золотой середины. Поэтому основная добродетель-это умеренность и благоразумие. Историю возникновения и развития этики можно разделить на несколько этапов: этика Античности, этика Средневековья, этика Нового времени, этические искания в русской философии и этика в XX веке, рис.1.1.

Большую роль в развитие этики Античности внесли мыслители: Сократ, Платон, Аристотель, Эпикур, Стоики: Сенека, Эпиктет, Марк Аврелий. Античная философия является "школой философского мышления для всех последующих времен", поскольку в ее многообразных формах "уже имеются в зародыше, в процессе возникновения, почти все позднейшие типы мировоззрений". То же самое можно с полным основанием отнести к этике, т.к. именно в античной культуре были поставлены важнейшие этические проблемы, намечены различные варианты их разрешения, очерчены главные традиции будущих интерпретаций вопросов этического комплекса<sup>1</sup>.

Этика античности обращена к человеку, ее своеобразным девизом можно считать знаменитое высказывание Протагора: "Человек есть мера всех вещей"<sup>2</sup>. Не случайно, поэтому, преобладание натуралистической ориентации в нравственных исканиях античных мудрецов. Кроме того, важнейшей особенностью их этической позиции была установка на

<sup>1</sup> Анчел Е. Эмос и история. - М.: Мысль, 1988г. с.248.

<sup>2</sup> Шадриков В.Д. Происхождение человечности. - М.: Логос, 1999.с.142.

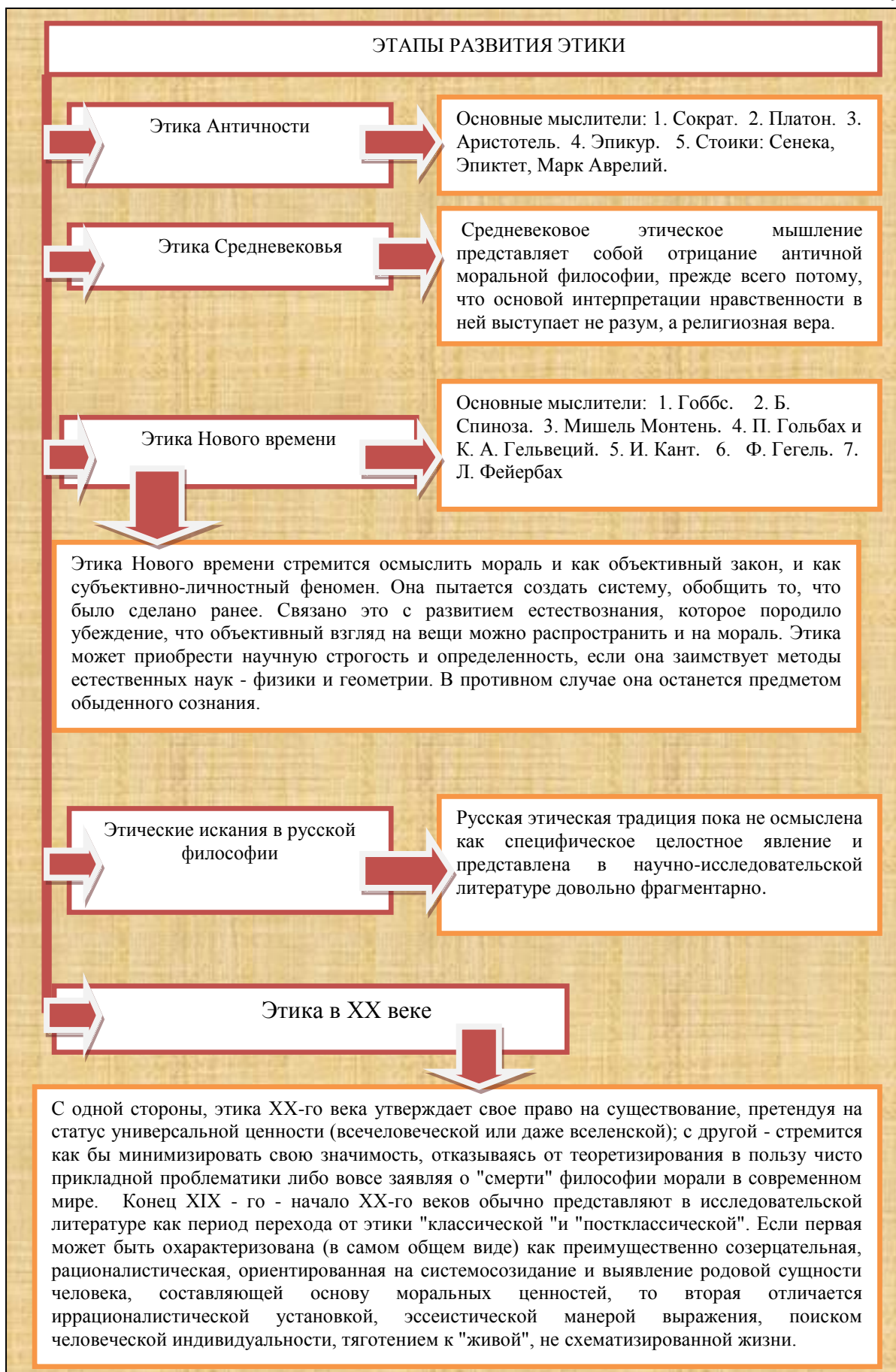


Рис.1.1. Периоды развития этики.

понимание моральности, добродетельности поведения как разумности. Разум "правит миром" античной этики, его первостепенное значение (в любом конкретном моральном выборе и в выборе правильного жизненного пути) сомнению не подвергается. Еще одна характеристика античного мировоззрения стремление к гармонии (гармонии внутри человеческой души и гармонии ее с миром), принимавшее в зависимости от тех или других социокультурных обстоятельств различные формы воплощения.

Основное направление развития античной этики связано с переходом от провозглашения власти всеобщего над человеком (Семь греческих мудрецов) к идее единства индивида и государства, предполагающей обоснование самооценности человека (софисты, Сократ, Платон, Аристотель), и, наконец, к противопоставлению человека миру социального бытия, выработке рецептов для ухода в свой собственный, внутренний мир (эпикуреизм, стоицизм).

Первый этап в развитии зрелого этического сознания Древней Греции представлено учением софистов (V в. до н.э.), знаменующим собой своеобразный период сомнения в предмете этики, т.е. отрицания морали как чего-то безусловного и общезначимого.

Просветительская деятельность софистов, направленная против морального догматизма, имела ярко выраженный гуманистический смысл: в центре их внимания человек (как самодостаточная ценность), имеющий право на творчество морального закона. Справедливо подчеркивая изменчивость моральных представлений, роль относительного в морали, софисты выдвигали позицию морального релятивизма, утверждая, что у каждого человека свое представление о смысле жизни, счастье, добродетели. Целесообразно в этом ключе проанализировать основоположение Протагора: "Человек есть мера всех вещей", а для понимания скептических ориентаций софистов поразмышлять над триединым тезисом Горгия: 1) ничего не существует, 2) если что-то и существует, то оно непознаваемо, 3) даже если оно и познаваемо, то такое



познание невыразим<sup>3</sup>.

Скепсис софистов позволил им усомниться в том, что считалось несомненным (не в этом ли вообще состоит "привилегия" философского взгляда на мир?), - в общезначимости морали. Это обстоятельство, а также тот факт, что софисты гипертрофировали роль индивидуального творчества нравственных ценностей (т.е. пришли, по существу, к идее их плюрализма) и не предложили удовлетворительной позитивной этической платформы, стимулировало развитие философской мысли Древней Греции по линии усиления интереса к моральной проблематике. Более подробно вклад мыслителей в развитие этики Античности представлен в прил.1.

Этика Средневековья представляла нравственность как в неличностный и над личностный феномен. Нравственные требования в ней выступают как заповеди Бога. Средневековое этическое мышление представляет собой отрицание античной моральной философии, прежде всего потому, что основой интерпретации нравственности в ней выступает не разум, а религиозная вера. Любые варианты осуществления самовластия веры (сомнение в возможностях разума, борьба против разума и его поборников, союз веры и разума в поздней схоластике) отводят разуму второстепенную роль как в постижении существа морали, так и в выборе индивидуальной моральной позиции. Идея бога как морального абсолюта задает жесткие границы истолкования всей нравственной проблематики: жизнь человека и ценности этой жизни приобретают смысл только в соотнесении с божественным законодательством; бог выступает в качестве объективного, безусловного, единственно истинного источника морали. Отсюда - трансцендентное понимание смысла человеческого бытия; противоречивое сочетание пессимистических и оптимистических мотивов (пессимизм преимущественно касается "здешнего" мира, оптимизм связан с упованиями на "божий град"); крайний ригоризм (христианская мораль есть отказ от своеволия, полное подчинение воле

---

<sup>3</sup> Иванов В.Г. История этики средних веков/В.Г Иванов – М.: 2007г. с.178.

бога: человек - "сосуд для божества"); аскетизм; противоречие между сущим ("весь мир во зле лежит") и должным, представленным абсолютно безупречным царством божьим.

Центром христианской этической концепции является идея любви" богу. Любовь понимается как универсальный принцип морали (нравственное отношение к ближнему проистекает из нее); позволяет придать морали общечеловеческий статус; освящает все сущее. Из идеи любви к богу рождается новая (неизвестная античности) добродетель - милосердие; предполагающее прощение обид, готовность к состраданию и активной помощи страждущим. На фоне идеи любви получает свое выражение "золотое правило" нравственности: "Итак, во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними".

В отличие от стоицизма, ориентированного на сильную личность, способную все обрести в себе самой, христианство обращено к "нищим духом", к "нуждающимся и обремененным", ко всем тем, кому нужна внешняя точка опоры. Отчаявшимся христианская мораль предлагает утешение - искупление страданий и вечное блаженство в мире ином. Итак, опять вариант бегства от реального мира, только теперь оно санкционировано и гарантировано "свыше", освящено божественным авторитетом. Идеалы первоначального христианства существенно отличаются от последующих исторических форм его воплощения, подчинивших диктату своей догматики философскую и этическую мысль. По мере превращения в официальную идеологию и "наступления" на европейский мир, христианство претерпевает эволюцию (от проповеди всеобщей любви к преследованию инакомыслящих, от провозглашения равенства людей и отвержения богатства: "Легче верблюду пройти сквозь игольное ушко, нежели богатому попасть в Царство Божье", - к санкционированию социального неравенства и т.д.)<sup>4</sup>, которая определяется не только социальными и классовыми обстоятельствами, но и существом

<sup>4</sup> Иванов, В.Г. История этики средних веков/В.Г Иванов – М.: 2007г. с.199.

христианских основоположений.

Поскольку для эпохи средневековья характерна "неотвлеченность собственно морального сознания от других форм общественного сознания и нравственности как специфического способа регуляции от иных нормативов", постольку христианская теология синтезировала в единый нерасчлененный комплекс религиозную, философскую, этическую проблематику. В результате проблема специфики морали, по сути дела, не поднимается, а традиционные этические проблемы одеваются, если можно так сказать, в религиозные одежды. Пределы интерпретации этих проблем заданы христианской догматикой, преступить их не под силу даже духовной оппозиции. Всевластье религии находит в средневековом философствовании различные формы выражения, прил.1.

Этика Нового времени стремится осмыслить мораль и как объективный закон, и как субъективно-личностный феномен. Она пытается создать систему, обобщить то, что было сделано ранее. Связано это с развитием естествознания, которое породило убеждение, что объективный взгляд на вещи можно распространить и на мораль. Этика может приобрести научную строгость и определенность, если она заимствует методы естественных наук - физики и геометрии. В противном случае она останется предметом обыденного сознания. Идея суверенности морального субъекта, на которой базировалась духовная оппозиция в эпоху средневековья, становится центральной, а в качестве универсального средства ее утверждения, позволяющего также объяснять общеобязательность морали, выступает разум. В понимании моральной природы человека философы разделились на два направления. Одни из них (Н. Макиавелли, Т. Гоббс) считали, что человеческая природа является изначально испорченной; другие (Т. Мор, Ж.Ж. Руссо, К. Гельвеций) считали ее доброй. Однако, и те, и другие были единодушны в одном - человек является эгоистическим существом. Только первые рассматривали эгоизм как выражение его естественной природы, а вторые видели его

причину в исторически сложившихся условиях, неразумной организации общества. Большую роль в развитие этики Нового времени внесли крупнейшие мыслители XVI-XVII в., - Т. Гоббс, Д. Локк, Б.Спиноза, Мишель Монтень, П. Гольбах и К. А. Гельвеций, И. Кант, В. Ф. Гегель, Л. Фейербах, прил.1.

В период этических исканий в русской философии, русская этическая традиция пока не осмыслена как специфическое целостное явление и представлена в научно-исследовательской литературе довольно фрагментарно. Некоторые особенности этических исканий мыслителей XIX-XX веков, т.е. того времени, когда русское этическое сознание оформилось с достаточной определенностью представлены в прил.1.

Этические феномены в XX веке то объявляют себя абсолютно новаторскими, стремясь к окончательному разрыву с традицией, то заявляют о своей полной традиционности и консервативности. В общем, пестрота и обилие лиц, ликов, масок этического сознания XX-го века просто поражают воображение. Есть, возможно, в этом "карнавале" некий общий, не разгаданный пока до конца, смысл, прояснение которого позволит четко обозначить закономерности развития этики данного периода и создать общезначимую классификацию ее основных направлений.

Конец XIX- го начало XX- го веков обычно представляют в исследовательской литературе как период перехода от этики "классической "и "постклассической". Если первая может быть охарактеризована (в самом общем виде) как преимущественно созерцательная, рационалистическая, ориентированная на системосозидание и выявление родовой сущности человека, составляющей основу моральных ценностей, то вторая отличается иррационалистической установкой, эссеистической манерой выражения, поиском человеческой индивидуальности, тяготением к "живой", несхематизированной жизни.

Чтобы понять особенности возникновения инноваций этики XX-го

века, надо упомянуть о тех феноменах, которые занимают промежуточное место в процессе перехода от классического к постклассическому этапу, располагаясь, во временном отношении, во второй половине XIX-го века, они во многом закладывают основы последующих событий в этическом мире XX-го столетия, предвосхищают осуществление "переоценки ценностей", подвергают сомнению традиционные этические представления, хотя и появляются на культурной почве, породившей высшие образцы классических теорий морали. Это период условно можно называть "неклассическим" (или "маргинальным")<sup>5</sup>, прил.1.

Таким образом, в разные периоды времени этическое мышление мыслителей представляет собой различные направления формирования и развития этики как науки.

## **1.2. Понятие этики и этикет, категории и специфика этики**

Этика - философская наука, объектом изучения, которой, является мораль, а центральной проблемой – добро и зло. Различают следующие виды этики: гуманистическая: ориентированная на человека, его жизнь, свободу; авторитарная: ориентированная на что-либо внешнее по отношению к человеку, идею, например. Этика выясняет место морали в системе других общественных отношений, анализирует её природу и внутреннюю структуру, изучает происхождение и историческое развитие нравственности, теоретически обосновывает ту или иную её систему, рис.1.2.

Этикет (от фр. этикетка, надпись) — нормы и правила поведения людей в обществе. Этикет – это составная часть внешней культуры общества, это своеобразный ритуал, который выражается в детально разработанных правилах поведения, организующих жизнь общества.

---

<sup>5</sup> Гусейнов А.А. Краткая история этики. М., 1987. С.233.



Рис.1.2.Понятие этики и этикета.

Исходя из этого определения, этикет можно рассматривать как социальное понятие, т.е. говорить об этикете как исторически сложившейся системе правил социального поведения, принятых в традиционных для данного этнос ситуациях общения. Соблюдать определённый порядок поведения, придерживаться существующей системы разрешений и запретов – это значит принимать сложившуюся систему ценностей и тем самым признавать себя членом этого общества.

Этикет как условный ритуал представляет собой общепринятую систему определённых правил учтивости, которые регламентируют особенности взаимоотношений между представителями различных слоёв населения и социальных групп в соответствии с их общественным статусом. Различают несколько видов этикета: дипломатический, придворный, воинский, деловой, этикет повседневного общения, речевой, табл.1.1.

Таблица 1.1

## Классификация этикета и их характеристика

№ п/п	Виды этикета	характеристика
1	дипломатический этикет	правила поведения дипломатов и других официальных лиц при контактах друг с другом на различных приёмах, во время визитов и переговоров.
2	придворный этикет	строго регламентируемый порядок общения и поведения, установленный при дворах монархов.
3	воинский этикет	свод общепринятых в армии правил и норм поведения военнослужащих во всех сферах их деятельности
4	деловой этикет	представляющий собой свод правил, соблюдение которых необходимо для успешной работы
5	этикет повседневного общения	регламентирующий поведение человека в бытовых ситуациях, в общественных местах, на улице, в гостях и т.д.
6	речевой этикет	система устойчивых формул общения, используемых для установления контакта собеседников, поддержания общения соответственно их социальным ролям в официальной и неофициальной обстановке; речевой этикет определяет выбор формы общения в зависимости от социального статуса коммуникантов, места общения (например, обращение на «ты» или на «вы», по имени-отчеству или просто по имени, или по имени в уменьшительной форме).

При изучении этикета важное место отводится невербальным средствам коммуникации. Этикетное значение могут иметь разнообразные движения человека, позы, которые он принимает, его жесты, мимика, взгляд. По выражению «вопрошающих» глаз мы догадываемся, что нас о чём-то хотят спросить или попросить, и, в свою очередь, замедляем шаг, на лице появляется выражение внимания. Тем самым мы даём понять, что готовы выслушать вопрос или просьбу.

В некоторых ситуациях жесты, как и речевые стереотипы, образуют синонимические ряды. Прощаясь, мужчины приподнимают головной убор, обмениваются рукопожатиями, женщины могут ограничиться кивком головы, лёгким поклоном, с близкими друзьями или родственниками можно обняться и поцеловаться. Выбор конкретного жеста, как и речевого стереотипа, зависит от ситуации общения и от адресата.

Важную роль в установлении контакта играет зона общения – расстояние между собеседниками в процессе общения. У каждого народа есть своё чётко обозначенное пространство, в пределах которого осуществляется процесс общения. Положение собеседников относительно друг друга, дистанция общения- эти вопросы, которые изучает проксемика, чрезвычайно актуальны при обсуждении этикетных моментов. В сфере личного пространства выделяют четыре зоны. Интимная зона находится в пределах полуметра, проникать в неё могут только самые близкие люди. Личная зона, в пределах которой происходит деловое общение с коллегами, знакомыми, достигает метра. Социальная зона (до 3 метров) – это расстояние, на котором держатся незнакомые люди. Публичная зона (от 3 метров) – это то расстояние, которое устанавливают, общаясь с группой<sup>6</sup>.

Принятые в обществе правила поведения, речевые и невербальные стереотипы общения отражают неповторимость обычаев, образа жизни,

---

<sup>6</sup> Канке В.А. Современная этика. Учебник для вузов/ В.А. Канке – М.: 2009г.с.43.



условий быта народа. Именно поэтому этикет является важнейшей составляющей частью национальной культуры.

Современный этикет - это своеобразный кодекс хороших манер и правил поведения. Знание этикета позволяет человеку произвести приятное впечатление своим внешним видом, манерой говорить, умением поддерживать разговор, вести себя за столом.

Категории этики – это основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали. Категории этики – не только теоретические конструкции. То, что образует формальный аппарат теории, в то же время существует в стихийно формирующемся сознании общества. К примеру, категория справедливости, содержание которой получило истолкование еще у Аристотеля, существует в сознании каждого человека, сознании любого общества, социальной группы.

При всем разнообразии подходов к определению системы этических категорий можно выделить общепризнанные, наиболее важные в теоретическом и практическом отношении категории: добро и зло; благо; справедливость; долг; совесть; ответственность; достоинство и честь. К категориям этики относят также смысл жизни, счастье и др.<sup>7</sup>, табл.1.2.

Добро и зло- наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное. Добро – категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу. Зло – категория этики, по своему содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения. Это общая абстрактная характеристика отрицательных моральных качеств. Моральное зло следует отличать от социального зла (противоположности блага). Моральное зло имеет место тогда, когда оно – проявление воли

---

<sup>7</sup> Аверина О.Р. Этика и культура управления: Учебное пособие. Хабаровск.2010 г. с.122.

Таблица 1.2

## Классификация категорий этики и их характеристика

№ п/п	Категории этики	характеристика
1	Добро	категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу.
2	Зло	категория этики, по своему содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения.
3	Благо	все, что способствует человеческой жизни, служит удовлетворению материальных и духовных потребностей людей, является средством для достижения определенных целей.
4	Справедливость	категория, означающая такое положение вещей, которое рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах.
5	Долг	категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях.
6	Совесьть	категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения.
7	Ответственность	категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности.
8	Достоинство	категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности.
9	Честь	означает моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами.
10	Репутация	мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении.

определенного лица, группы лиц, социального слоя. Обычно как моральное зло оценивают отрицательные поступки людей.

В обыденной жизни благо – все, что способствует человеческой жизни, служит удовлетворению материальных и духовных потребностей людей, является средством для достижения определенных целей. Это и природные блага, и духовные (познание, образование, предметы культурного потребления). Полезность не всегда совпадает с благом. Например, искусство лишено утилитарной пользы; развитие промышленности, материального производства приводит человечество на грань экологической катастрофы. Добро – разновидность духовного блага. В этическом смысле понятие блага часто употребляется как синоним добра<sup>8</sup>.

Справедливость в обществе понимается в различных аспектах. Это категория морально-политическая и правовая. В этике справедливость – категория, означающая такое положение вещей, которое рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из признания равенства между всеми людьми и необходимости соответствия между деянием и воздаянием за добро и зло, практической ролью разных людей и их социальным положением, правами и обязанностями, заслугами и их признанием

Долг- категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях. Долг представляет собой нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем. Это личная задача конкретного лица в конкретной ситуации. Долг может быть социальным: патриотический, воинский, долг врача, долг судьи, долг следователя и т. п.

---

<sup>8</sup> Ионова А. И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие / Под общей редакцией Г. В. Атаманчука. - М.: 2010 г.с.214

Долг личный: родительский, сыновний, супружеский, товарищеский и пр.

Совесть иногда называют другой стороной долга. Совесть – самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей. Совесть – категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения. Совесть – субъективное осознание личностью своего долга и ответственности перед обществом, другими людьми, выступающее как долг и ответственность перед самим собой. Чувство совести ограждает человека от дурного, порочного, стимулирует благородство, ответственность – люди нередко апеллируют к собственной совести и к совести других, дают оценку себе и другим, используя понятия "чистая совесть", "нечистая совесть", "уснувшая совесть", "совестливый человек", "бессовестный", "угрызения совести" т. п. Роль совести особенно важна, когда человек находится перед моральным выбором, а внешний контроль со стороны общественного мнения или исключается, или затруднен<sup>9</sup>.

Ответственность – категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности. Решая вопрос о нравственной ответственности, необходимо учитывать ряд факторов, в том числе: способен ли человек выполнять предписанные ему нравственные обязанности; правильно ли он их понял; должен ли он отвечать за последствия своих действий, на которые влияют внешние обстоятельства; может ли человек эти последствия предвидеть. Ответственность – обязанность и необходимость давать отчет в своих действиях, поступках, отвечать за их возможные последствия.

---

<sup>9</sup> Пряжников Н.С. Личность в эпоху продажности. - М., 2007 г. с.89.

Достоинство- категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности. Сознание человеком собственного достоинства есть форма самосознания и самоконтроля. Человек не совершает определенного поступка, считая, что это ниже его достоинства. Достоинство – выражение ответственности человека за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения личности. Достоинство обязывает совершать нравственные поступки, соотносить свое поведение с требованиями нравственности. В то же время достоинство личности требует от других уважения к ней, признания за человеком соответствующих прав и возможностей и обосновывает высокую требовательность к нему со стороны окружающих. В этом отношении достоинство зависит от положения человека в обществе, состояния общества, способности его обеспечить практическое утверждение неотчуждаемых прав человека, признание самоценности личности. Понятие достоинства личности опирается на принцип равенства всех людей в моральном отношении, основывается на равном праве каждого человека на уважение, запрет унижать его достоинство, независимо от того, какое социальное положение он занимает. Достоинство человека – одна из высших нравственных ценностей<sup>10</sup>.

Честь как категория этики означает моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами (честь офицера, честь судьи, честь ученого, врача, предпринимателя...). Честь и достоинство тесно связаны. Однако в отличие от достоинства, основанного

---

<sup>10</sup> Новейший философский словарь. Сост. Грицанов А.А. - Минск:2009 г. с.121.

на признании равенства всех людей, честь оценивает людей дифференцированно. Честь обязывает человека оправдывать и поддерживать репутацию, которой он обладает лично и которая принадлежит социальной группе, коллективу, в котором он состоит.

Репутация – мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении. Репутация определенной социальной группы складывается на основании поведения принадлежащих к ней индивидуумов в течение достаточно длительного периода их деятельности. Репутация, разумеется, не остается неизменной, как и сами люди, ее создающие<sup>11</sup>.

Этика относится к классу гуманитарных дисциплин, объектом которых является человек. Специфический аспект, в котором человеческая жизнь рассматривается этикой, - это общение, понимаемое не как один из атрибутов человеческой жизни, а как ее фундаментальная предпосылка и основа. Вся человеческая жизнь есть система отношений. Каждый человек должен "вписаться" в систему отношений, должен найти верное, оптимальное соотношение Я и не- Я. Не случайно этику именуют философией практической жизни", изучающей "человека общественного, "человека общающегося, исследующей жизненную практику, повседневное поведение людей, И в этом аспекте целью этики является создание оптимальной модели гуманных и справедливых отношений, обеспечивающих высокое качество общения.

Существует давняя традиция считать главным вопросом этики определение того, что такое хорошее поведение, что делает поведение правильным или неправильным. Поведение людей - это совокупность их действий, поступков и отношений (к себе, другим людям, обществу в целом). Общество всегда в той или иной мере осуществляет контроль и коррекцию поведения людей, стремясь увязать интересы индивидов и человеческих коллективов, найти своего рода "баланс" общественного и

---

<sup>11</sup> Зеленкова И.Л., Беляева Е.В.. Этика: Учебное пособие. – Мн.: изд. В.М. Скакун, 2009г. с.215.

личного блага. Для этого существуют так называемые "социальные регуляторы" поведения (традиции, право, мораль, этикет), которые содержат социальные нормы, программные установки, приемлемые формы взаимодействия. Общество не может не заботиться об этом, ибо без эффективной оценки и регуляции отношений оно просто не сможет существовать как социальное целое.

Однако отнюдь не любая оценка поведения имеет этическую природу и относится к этической сфере. Этическая оценка - это не просто произвольное одобрение или осуждение поступка. Дж.Э. Мур, основоположник новейшей английской этики, справедливо подчеркивал, прежде чем определить, какое поведение людей является правильным - моральным - и неправильным - аморальным, необходимо прояснить, что такое "добро" и "зло" - эти фундаментальные основания, критерии этического суждения; Этическая же оценка самих поступков и отношений дается на основании их ориентации на достижение добра и зла<sup>12</sup>.

### **1.3.Профессиональные этнические кодексы**

Кодексы профессиональной этики - это опубликованные утверждения о системе ценностей и нравственных устремлений людей, принадлежащих к определенной профессии, разработанные с целью предотвращения коррупции, а также для информирования общественности о нормах поведения для людей данной профессии<sup>13</sup>, рис.1.3.

Кодексы этики существуют как часть профессиональных стандартов, разрабатываемых для различных видов деятельности в системе государственного управления. Чтобы более четко определить значение термина "кодекс этики", необходимо сначала пояснить значение слов "кодекс" и "этика". "Кодекс" можно трактовать по-разному: "законы,

<sup>12</sup> Мур Дж. Принципы этики. М., 1984г. с.98.

<sup>13</sup> Байтов Г. Н. Этика и нормы службы . С-Пб. «Питер», 2011г.с.272.



Рис.1.3. Сущность профессионального этического кодекса.



правила, предписания, постановления, стандарты, акты". В сочетании со словом "этика" значение данного термина сужается до одного определения - "стандарт, или норма". Другими словами, кодексы этики - это свод норм правильного, подобающего поведения, считающегося уместным для человека той профессии, к которой данный кодекс имеет отношение.

Кодексы этики обычно вырабатываются в профессиональных организациях. Они перечисляют те социальные функции, ради поддержания которых существует организация, и заверяют, что данные функции будут выполняться в соответствии с высокими моральными нормами. Профессиональные кодексы этики выполняют две нравственные функции. Они служат обществу гарантией качества и несут информацию о стандартах и ограничениях деятельности работников в той области, для которой данные кодексы разработаны.

Теория, лежащая в основе кодексов этики, принадлежит к идеалистическим воззрениям, построенным на несколько наивном убеждении, что если люди будут знать, что считается неподобающим поведением в их профессиональной сфере, они не будут себя так вести.

Кодексы этики могут отражать как "дух демократии", так и "дух бюрократии", хотя чаще всего кажется, что они отражают именно бюрократический дух. Дух демократии предполагает ряд убеждений, согласно которым работника, соблюдающего нормы этики, следует оценивать с помощью таких критериев, как поддержка существующего строя и его ценностей, проявление гражданственности, служение общественным интересам и содействие социальной справедливости. Кодексы, основанные на этом принципе, призывают его сторонников ценить и осуществлять на деле служение обществу. Ценностные установки бюрократической этики предполагают, что государственные чиновники - лишь исполнители, обладающие правовыми полномочиями, основанными на идее рациональности. Их основная нравственная дилемма заключается в том, как лучше следовать правилам и нормам и обеспечивать их

соблюдение<sup>14</sup>.

Рассмотрим особенности профессионально-этических кодексов государственных служащих.

Для того чтобы быть эффективной, государственная служба должна основываться на прочном духовно-нравственном фундаменте. Это обусловлено самой ее природой: успешно осуществлять функцию воплощения в обществе государственной воли возможно, только учитывая моральные основы этой воли, общественные требования к исполнителям данной функции. Цели государственной службы, ее ведущие принципы, нормы, профессиональные требования к ее кадрам - все содержит нравственный аспект, в решающей степени определяющий ее направленность, ее основные доминанты. Моральная атмосфера в органах власти, нечистоплотность ответственного чиновника могут серьезно дискредитировать любые благие намерения властей. В общественном мнении авторитет государственных и муниципальных служащих справедливо связывают прежде всего с их порядочностью, справедливостью. Среди всех механизмов, способствующих формированию надлежащей нравственности государственной службы, одним из наиболее действенных является специально разработанный, нормативно принятый Этический кодекс государственного служащего<sup>15</sup>.

Необходимо четко разделять требования административных, уголовных кодексов, законов, нормативных документов к должностным обязанностям, поведению государственного служащего и общественные требования к ним. Этический кодекс не является административно-правовым документом, невыполнение его норм не влечет за собой какого-либо административного или тем более уголовного наказания государственного служащего.

---

<sup>14</sup> Байтов Г. Н. Этика и нормы службы. С-Пб. «Питер», 2011 г. с.294.

<sup>15</sup>Игнатов В.Г.Профессиональная культура и профессиональная этика государственной службы: контекст истории и современность. Уч. пос. -Ростов-на-Дону:, 2009г. с.231.

Этический кодекс государственного служащего есть система моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления, основанная на нравственных общепризнанных принципах и нормах российского общества и государства.

В силу того, что в этическом кодексе собраны воедино и систематизированы общественные требования к нравственности государственных служащих, он выполняет следующие функции, табл. 1.3.

Таблица 1.3

#### Основные функции этического кодекса государственного служащего

№ п/п	Основные функции этического кодекса
1	регулирует отношения государственных служащих РФ по исполнению установленных Федеральным законом "Об основах государственной службы Российской Федерации", другими федеральными законами обязанностей, ограничений, ответственности государственных служащих.
2	определяет свод правил добросовестного, антикоррупционного поведения государственных служащих.
3	предназначен для профилактики недобросовестного и коррупционно опасного поведения государственных служащих, закрепления в повседневном поведении государственных служащих норм добросовестности и нетерпимости к коррупции, для оказания государственным служащим помощи в выполнении этих норм и информирования граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих.
4	служит основой для формирования содержания должной морали в сфере государственной службы
5	призван помочь государственному служащему правильно ориентироваться в сложных нравственных коллизиях, ситуациях, обусловленных спецификой его работы
6	является важным критерием для определения профессиональной пригодности человека к работе в сфере государственной службы
7	выступает как инструмент общественного контроля за нравственностью государственных служащих
8	призван содействовать укреплению авторитета государственной власти, доверия граждан к институтам государства, обеспечить единую нравственно-правовую основу для согласованных и эффективных действий всех государственных структур, противодействовать падению нравственной культуры в обществе.

Государственный служащий объективно выступает одновременно

как должностное лицо, занимающее определенное место в служебной иерархии, как общественный деятель, оказывающий влияние на развитие социальных и экономических процессов, как наемный работник, зачастую как руководитель персонала и работодатель, а также как частное лицо.

Эти роли могут вступать в противоречие друг с другом, следствием чего являются нравственные дилеммы и конфликты, которые не всегда имеют однозначное решение. Этический кодекс призван помочь государственному служащему правильно разобраться в подобных ситуациях.

В Этическом кодексе нельзя предусмотреть всех коллизий, возникающих в практической деятельности госслужащего. Правила Кодекса не заменяют личного нравственного выбора, позиции и убеждений государственного служащего, его совести и ответственности<sup>16</sup>.

Государственная служба не является привилегией. Гражданин, поступая на государственную службу, добровольно ограничивает некоторые свои права, в частности, право на критику, предпринимательскую деятельность, избирательные права и другие. Это обусловлено тем, что этические нормы государственного служащего являются более строгими, чем нравственные нормы граждан, не занятых в сфере государственной и муниципальной службы. Высшие должностные лица, госслужащие любого уровня объективно наделены большей властью и полномочиями. Этические требования становятся более строгими, и ответственность тем больше, чем выше статус государственного служащего.

Возможны разные формы функционирования Этического кодекса: в виде присяги, принимаемой человеком при приеме на государственную или муниципальную службу, в виде особого документа, с которым он обязан ознакомиться и который хранится в его личном деле и т.д.

---

<sup>16</sup> Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 2009г. с.117.

Действия ряда норм и требований Кодекса распространяются на определенное количество лет (по усмотрению принимающего его субъекта) после оставления человеком государственной службы (переход на работу в коммерческую организацию, ранее связанную с ним служебными отношениями; получение от подобных организаций каких-либо подарков, льгот, услуг; использование в личных интересах конфиденциальной или служебной информации и т.д.).

Отсюда - императивность требований к государственному служащему, соответствующий стиль, юридические и абстрактно-специфические термины («ненадлежащая выгода», «коррупционно опасное поведение» и т.д.)<sup>17</sup>. Кодекс же поведения, как подтверждает мировая практика и история нашей страны, это, прежде всего совокупность конкретных социально-духовных, нравственных принципов, образцов поведения людей, перечень и обоснование тех моральных норм, которые необходимы им на практике для того, чтобы в полной мере соответствовать своей профессии. Процедура внедрения этического кодекса в практику работы государственного служащего включает в себя следующие этапы, табл.1.4.

Каждый государственный служащий должен принимать все необходимые меры для выполнения положений этического кодекса. Государственный служащий обязан вести себя в соответствии с кодексом и, следовательно, должен ознакомиться с его положениями и любыми изменениями в нем. Если он не уверен в том, как необходимо поступить, он должен обратиться к компетентному лицу. Компетентным лицом может быть руководитель, сотрудник органа по вопросам государственной службы, специальной комиссии (например, по этике), другое компетентное должностное лицо. Обязательства по соблюдению этического кодекса включаются в трудовой договор (контракт) государственного служащего.

---

<sup>17</sup> Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 2009г. с.124.

Таблица 1.4

Процедура внедрения этического кодекса в практику работы  
государственного служащего

№ п/п	Процедура внедрения этического кодекса
1	с момента вступления в силу этического кодекса непосредственный руководитель обязан информировать государственных служащих о его положениях
2	государственный служащий обязан вести себя в соответствии с кодексом и, следовательно, должен ознакомиться с его положениями и любыми изменениями в нем
3	работающий государственный служащий и поступающий на службу, знакомится с положениями кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности
4	кодекс является составной частью условий труда (службы) государственных служащих с момента подтверждения ими факта ознакомления с ним
5	каждый государственный служащий должен принимать все необходимые меры для выполнения положений этического кодекса
6	обязательства по соблюдению этического кодекса включаются в трудовой договор (контракт) государственного служащего
7	этический кодекс прописывает ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности государственные гражданские служащие
8	принципы этического кодекса внедряются через корпоративную культуру и традиции администрации
9	с целью повышения престижа государственной власти и ее аппаратов в средствах массовой информации появляется информация о том, что в администрации принят этический кодекс и его основные принципы
10	пример соблюдения этического кодекса демонстрируется на личном примере руководителя
11	Кодекс является составной частью условий труда (службы) государственных служащих с момента подтверждения ими факта ознакомления с ним

Нарушение кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим должностных обязанностей и влечет одно из дисциплинарных взысканий, установленных федеральным законодательством РФ.

Наложению дисциплинарного взыскания за нарушение этического кодекса, если оно не связано с неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей, прямо установленных иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями, предшествует процедура согласования с государственным служащим, включающая:

рассмотрение обстоятельств нарушения; согласование возможности устранения причин, условий и последствий нарушения; согласование гарантий предотвращения нарушений в будущем; обсуждение адекватности предполагаемого дисциплинарного взыскания.

По просьбе государственного служащего процедура согласования может быть проведена с участием вышестоящего уполномоченного должностного лица, или специальной уполномоченной комиссии.

Таким образом, основной целью профессиональных этических кодексов является соблюдение норм и правил поведения, считающихся уместным для человека той или иной профессии, к которой данный кодекс имеет непосредственное отношение.

## ГЛАВА 2. ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

### 2.1. Государственные служащие как социально - профессиональная группа

Государственный служащий в РФ- это гражданин России, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета субъекта РФ.

В настоящее время при множестве действующих нормативных правовых актов о государственной службе целесообразно классифицировать государственных служащих по тем же критериям, по которым классифицируется сама государственная служба. В зависимости от органа государственной власти государственные служащие могут быть разделены на федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов РФ. Правовой статус федеральных государственных служащих регламентируется Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации<sup>18</sup>», Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации<sup>19</sup>», а также иными федеральными нормативными правовыми актами. Правовое положение государственных гражданских служащих субъектов РФ устанавливается законодательными актами, принимаемыми в субъектах Федерации.

В зависимости от групп занимаемых должностей государственной службы можно выделить государственных служащих, занимающих высшие, главные, ведущие, старшие и младшие должности государственной службы, рис.2.1.

Если в качестве критерия классификации государственных

---

<sup>18</sup> ФЗ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ . С изм. и доп. от 30 декабря 2012 г.

<sup>19</sup>ФЗ от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ. С изм. и доп. 6 декабря 2011 г.



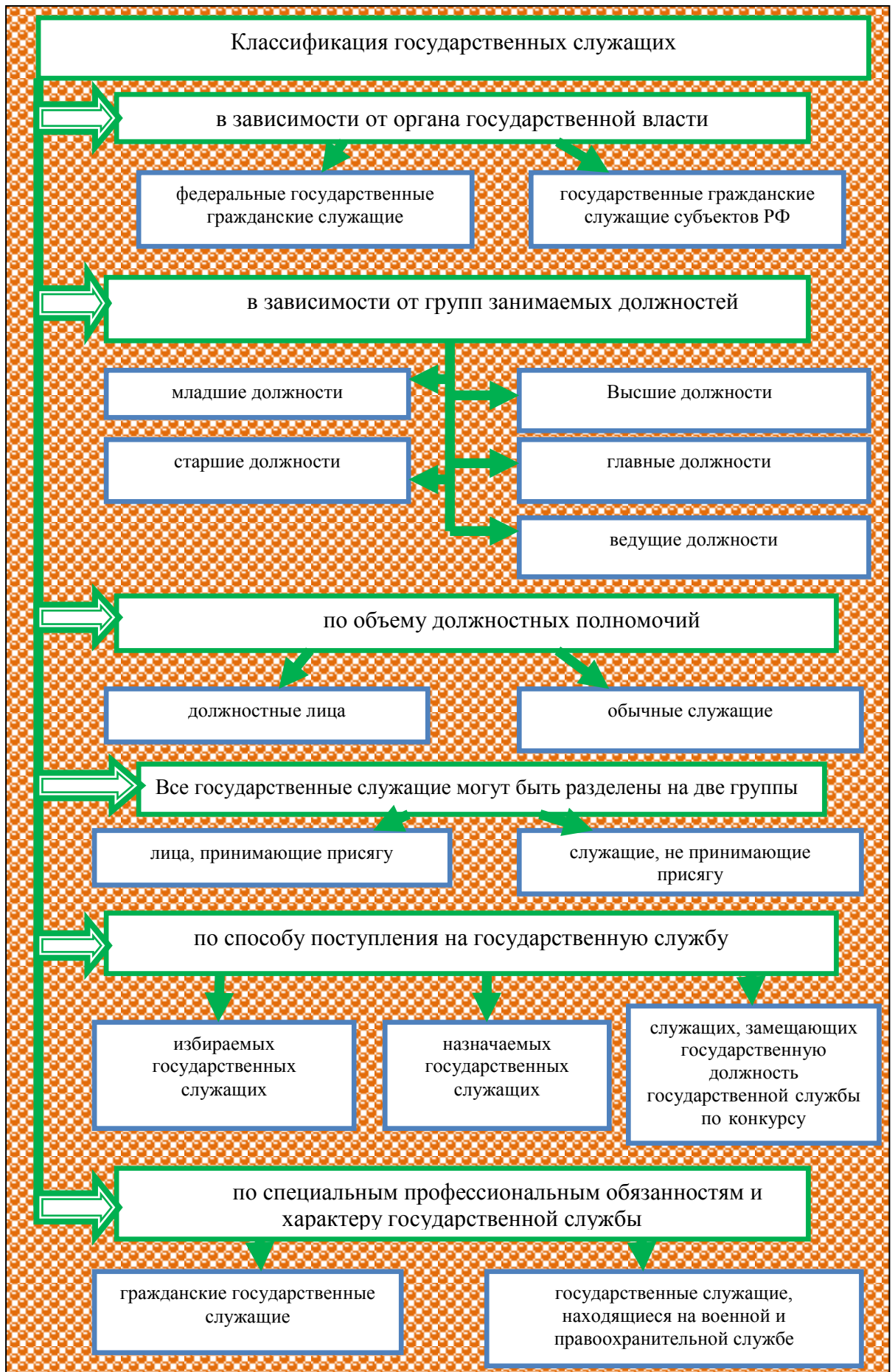


Рис.2.1. Классификация государственных служащих в РФ.

служащих взять способ поступления на государственную службу, то можно выделить избираемых государственных служащих; назначаемых государственных служащих; служащих, замещающих государственную должность государственной службы по конкурсу.

Все государственные служащие могут быть разделены на две группы: лица, принимающие присягу (военнослужащие, сотрудники таможенных органов, прокурорские работники и др.); служащие, не принимающие присягу (например, служащие отделов и управлений областной администрации).

Если положить в основу деления государственных служащих такой критерий, как специальные профессиональные обязанности и характер государственной службы, то выделяются гражданские государственные служащие и государственные служащие, находящиеся на военной и правоохранительной службе (военнослужащие, сотрудники милиции, должностные лица таможенных органов и пр.).

В соответствии с принципом разделения государственной власти различаются государственные служащие, замещающие государственные должности в органах представительной (законодательной), исполнительной и судебной власти. Здесь же уместно выделить и государственных служащих, занимающих должности в органах прокуратуры, таможенных органах, Счетной палате, Центральной избирательной комиссии и т. д.

По объему должностных полномочий государственные служащие подразделяются на должностных лиц (иногда их называют также сотрудниками государственных органов) и служащих, не являющихся должностными лицами (обычных служащих). Среди государственных служащих, являющихся должностными лицами, следует выделить руководителей и представителей власти. Руководящие служащие (начальники) являются носителями линейной власти по отношению к подчиненным им лицам. Представители власти, как известно, реализуют

свои властные полномочия вне зависимости от подчиненности субъектов и применяют меры принуждения к не подчиненным по службе субъектам права (физическим и юридическим лицам). Руководящие служащие часто выполняют функции представителей власти (начальники и заместители начальников органов внутренних дел, государственных инспекций, других контрольно-надзорных органов)<sup>20</sup>.

В федеральном государственном органе и государственном органе субъекта РФ ведутся, в том числе на электронных носителях, реестры государственных служащих, которые формируются на основе персональных данных государственных служащих. Сведения, которые внесены в реестр федеральных государственных служащих в федеральном государственном органе и в реестры государственных служащих субъектов РФ в государственных органах субъектов РФ, в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях к сведениям конфиденциального характера.

Реестры федеральных государственных служащих в федеральных государственных органах составляют Реестр федеральных государственных служащих. Реестры государственных гражданских служащих в государственных органах субъекта РФ составляют Реестр государственных гражданских служащих субъекта РФ. Реестр федеральных государственных служащих и реестры государственных гражданских служащих субъекта РФ составляют Сводный реестр государственных служащих Российской Федерации.

Содержание и порядок ведения Реестра федеральных государственных служащих, а также перечень сведений, включаемых в Сводный реестр государственных служащих Российской Федерации,

---

<sup>20</sup> Иванов, В.В. Государственное управление: Справочное пособие / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – 2-е изд., доп. – М.: Инфра – М, 2012 г. с.344.

устанавливаются Президентом РФ.

Статья 43 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации<sup>21</sup>» определяет порядок ведения представителем нанимателя реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации. Реестры федеральных государственных гражданских служащих в федеральных государственных органах и реестры государственных гражданских служащих субъектов РФ образуют Сводный реестр государственных гражданских служащих Российской Федерации, порядок ведения которого утверждается указом Президента РФ.

Правовое положение (статус) гражданского служащего определены третьей главой ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации<sup>22</sup>. Так, в частности государственный служащий имеет свои права и обязанности, табл.2.1.

Основные обязанности гражданского служащего определены ст.15 выше упомянутого закона. Согласно, данной статьи, гражданский служащий обязан:

-соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

-исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

- исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

---

<sup>21</sup> ФЗ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". С изменениями и дополнениями от 30 декабря 2012 г.

<sup>22</sup> Там же

Таблица 2.1

## Основные права гражданского служащего

№	Гражданский служащий имеет право на:
1	обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей
2	ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста;
3	отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;
4	оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом;
5	получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;
6	доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;
7	доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;
8	ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;
9	защиту сведений о гражданском служащем;
10	должностной рост на конкурсной основе;
11	профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном федеральными законами;
12	членство в профессиональном союзе;
13	рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с законодательством Российской Федерации .
14	проведение по его заявлению служебной проверки;
15	защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения;
16	государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества.
17	государственное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.
18	медицинское страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;
- соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;
- беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;
- представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи;
- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;
- соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий должен представить в

письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения.

В случае исполнения гражданским служащим неправомерного поручения гражданский служащий и давший это поручение руководитель несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории "руководители" высшей группы должностей гражданской службы, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе не может представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения им указанной должности.

Гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации"<sup>23</sup>.

## **2.2. Общее и особенное в этике государственного служащего**

Государственная служба - специфический вид деятельности, связанный с осуществлением политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения.

---

<sup>23</sup> ФЗ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (изм. и доп. от 30 декабря 2012 г.).

Государственная служба предполагает наличие у каждого работающего того или иного объёма властных распорядительных полномочий, поэтому этика государственной службы включает в себя все основные элементы этики и культуры управления (принятие решения, его подготовка, реализация, предвидение последствий принятых решений и т.д.).

Исследования института государственной службы позволяют сформулировать основные правила этического поведения государственных служащих, которыми они должны руководствоваться в своей повседневной профессиональной деятельности. В этических правилах служащих выражаются одновременно и общечеловеческие, и специфические качества, составляющие нравственный облик современного чиновника<sup>24</sup>:

Первое - государственная служба требует от гражданских служащих взаимной честности и правдивости. Это одна из основных норм профессиональной этики государственного служащего, следование которым дает моральное право занимать предоставленную ему должность. Честность и правдивость должны помочь государственному служащему быстрее и эффективнее находить контакт и взаимопонимание с людьми, разбираться в мотивах их поступков и действий, улавливать их настроение, понимать их психологию. Это дает моральное право служащему замещать предоставленную ему должность государственной службы. Обман, сделка с совестью - это не просто личная слабость чиновника, это нанесение урона государственному органу. Кроме того, без точной правдивой информации невозможно принимать адекватные управленческие решения, верно анализировать ситуацию.

Второе - в отношениях служащих должны быть чуткость, доброжелательность, отзывчивость. Ежедневно работники государственного аппарата сталкиваются с проблемами, жалобами и

---

<sup>24</sup> Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб.пос. – М.: Юрист, 2011 г. с.237.



предложениями людей. Важно понять человека, учесть мотивы его действий. Часто одной логики бывает мало, необходимы доброжелательность и отзывчивость. Такие же качества должны проявляться и в отношениях между сотрудниками, внутри служебного коллектива.

Третье - скромность гражданского служащего и искренность, исключаящие высокомерие, зазнайство, двойные стандарты в отношениях с людьми. Скромный человек никогда не выпячивает своё "Я", не признает за собой никаких исключительных достоинств и особых прав. Он проявляет толерантность, необходимую терпимость к окружающим, критически относится к своим заслугам и недостаткам. Для гражданского служащего недопустимы самоуверенность, нетерпимость и хамство к подчиненным и посетителям. Искренний человек верит в то, что говорит и что делает. Это одно из главных требований нравственности современного управленца.

Четвертое - вежливость и корректность в обращении. Данное правило предъявляет следующие требования. Гражданский служащий на службе и в быту должен быть тактичен, уважителен, деликатен. Его речевое поведение должно быть направлено на предотвращение возможных конфликтов интересов на службе и конфликтных ситуаций в коллективе. Необходимо проявлять сдержанность и уравновешенность в дискуссиях, стараться понять оппонента. Человека нельзя считать профессиональным госслужащим, если он постоянно прерывает партнера по диалогу, не умеет слушать, позволяет себе агрессивный тон и неуместные замечания. Следует спокойно и выдержанно реагировать на критику. Золотое правило - чем критичнее вопрос, тем корректнее на него надо отвечать<sup>25</sup>.

Специфическими правилами этики гражданских служащих являются правила субординации, доступности, паритетности, табл.2.2.

---

<sup>25</sup> Административная этика: Учебное пособие .М.2010 г. с.432.

Таблица 2.2

### Специфические правила этики гражданских служащих

№ п/п	правила	характеристика
1	Служебная субординация	одно из основных этических и организационных правил взаимоотношений в органах государственной власти. Субординация с латыни означает "приведение в порядок". Это система строгого служебного подчинения младших старшим, основанная на нормах служебной дисциплины. Данное правило предполагает подчинение вышестоящим руководителям в соответствии с иерархией должностей гражданской службы, точное и своевременное выполнение их распоряжений и поручений.
2	Доступность гражданского служащего	важное нравственное правило государственной службы. Быть доступным для людей - значит быть постоянно готовым к общению с ними, готовым выслушать их вопросы, предложения, пожелания. Несмотря на свою занятость гражданские служащие, особенно руководители, должны находить возможность встречаться со своими подчиненными и посетителями. Не следует чрезмерно формализовать процедуры приема посетителей.
3	Паритетность	Этическое правило, нацеленное на демократизм общения между служащими и повышение эффективности их коммуникативного общения. Паритет означает равенство. Паритетный диалог предполагает свободное высказывание сотрудниками собственных мыслей и идей, конструктивный и доброжелательное обсуждение всех поступивших предложений в коллективе, учет их при выработке общего решения. Даже расхождения в политических взглядах не должны переходить в личную неприязнь, мешающую находить верные решения. Тем более не стоит применять метод "конструирования противника", когда взгляды собеседника умышленно искажаются с целью представить его как некомпетентного человека.

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. 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. Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие "профессиональной справедливости". Практика государственной службы свидетельствует, что служебное поведение государственных служащих должно основываться на прочных нравственных принципах.

Под нравственными принципами государственной службы понимается совокупность норм, выражающих требования государства и общества к нравственной сущности служащего, к характеру его взаимоотношений с государством, на службе у которого он находится, с гражданским обществом, которому он служит, обеспечивая взаимодействие государства и его граждан в защите их прав, свобод и законных интересов. Это система общих ценностей и правил, регулирующих взаимоотношения государственных служащих между собой в процессе их совместной профессиональной деятельности с целью создания надлежащего морально-психологического климата в коллективе и повышения эффективности государственной службы.

Наука и практика показывают, что общими нравственными принципами служебной деятельности государственных служащих являются следующие принципы: принцип служения государству и обществу, принцип законности, гуманизма, ответственности, справедливости, лояльности, политической нейтральности, честности и неподкупности и др.<sup>26</sup>, табл.2.3.

Принципы законности, справедливости, гуманизма, неподкупности и ответственности составляют основу нравственной оценки деятельности государственных служащих. Они включены в этические кодексы государственных служащих многих стран, выражая существо требований к нравственному содержанию деятельности как всего института государственной службы, так и каждого чиновника, определяя

---

<sup>26</sup> Ионова А. И. Этика и культура государственного управления: Учеб. пособ. М.: 2010 г.с.298.

жизнеспособность и характер реального функционирования этого института.

Таблица 2.3

Общие нравственные принципы служебной деятельности государственных служащих

№ п/п	Классификация принципов	характеристика
1	Принцип служения государству и обществу	требующий бескорыстной и безупречной службы на благо государства и гражданского общества.
2	Принцип законности	это важнейший этический принцип, обязывающий должностных лиц, всех государственных служащих неукоснительно соблюдать букву и дух законов, в том числе о государственной службе и кадровой деятельности
3	Принцип гуманизма	предписывающий признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Этот принцип требует от чиновника уважать каждого человека, признавать суверенитет личности и ее достоинство, быть вежливым, тактичным, толерантным.
4	Принцип ответственности	обязывающий государственных служащих нести не только юридическую, но и нравственную ответственность за принимаемые управленческие и кадровые решения.
5	Принцип справедливости	требующий разумного использования властных полномочий, защиты прав и законных интересов граждан.
6	Принцип лояльности	означающий осознанное, добровольное соблюдение служащими установленных государством, отдельными его структурами правил, норм, предписаний своего служебного поведения. Он предполагает верность государственной службе, уважение и корректность по отношению к государственным и общественным институтам. Он требует, чтобы государственный служащий не наносил вред имиджу государства, всячески способствовал укреплению его авторитета.
7	Принцип политической нейтральности	который требует, чтобы государственная служба и кадровая деятельность были вне политики, вне непосредственной борьбы за власть.
8	Принцип честности и неподкупности	требующий категорического неприятия таких явлений, как коррупция и бюрократизм.

Нарушение этих принципов влечет за собой проявления бюрократизма, произвола, несправедливости и безнравственности. Они

обнаруживаются в деятельности неформальных групп в структуре государственного аппарата, замыкающихся на свои, узко корпоративные цели и интересы, основывающих взаимоотношения своих членов и их поведение на этических принципах, вступающих в противоречие с моралью общества, организации. Тогда мы имеем дело с “корпоративной” этикой. Следование принципам “корпоративной” этики превращает должность в самоцель, толкает чиновников к использованию в корыстных целях находящихся в их распоряжении средств. Эта деформация морального сознания находит выражение в безразличии чиновников к социальному смыслу, назначению и социальным последствиям своей служебной деятельности, подмене общих государственных интересов корпоративными, ведомственными, а иногда и личными, порождает бездушное отношение к людям. Тем самым наносится урон авторитету государства, разрушается связь между должностными лицами и гражданами, блокируется развитие позитивных качеств государственного служащего, который оказывается в ситуации чреватой утратой истинных ценностей и моральной дезориентацией.

Чиновнику должны быть присущи такие качества как коммуникативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, приверженность высшим нравственным принципам, соблюдение принципов государственной службы и др., табл.2.4.

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, повлекшая существенные негативные последствия;

Таблица 2.4

Качества, присущие государственному служащему

№ п/п	Качества
1	коммуникативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, умение слушать и слышать, сдержанность, тактичность, воспитанность, владение словом, умение себя подать
2	приверженность высшим нравственным принципам, верность государству; государственный служащий должен ставить государственные интересы выше индивидуальных, частных интересов, целей и задач политических партий, других общественных объединений
3	соблюдение принципов государственной службы
4	постоянная готовность выступить на защиту Конституции, федеральных законов и законов субъектов федерации
5	никогда не нарушать положений принятой присяги на верность государству и не отказываться от законных требований по государственной должности
6	честная служба государству
7	стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций
8	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
9	никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ и преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия
10	не делать никаких личных обещаний, связанных с обязанностями государственной службы
11	никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды
12	не заниматься предпринимательской деятельностью
13	разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней в государственных органах
14	соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами
15	стремиться создавать деловой имидж государственного служащего
16	не высказывать публично своего личного мнения о действующих политических деятелях
17	избегать злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности
18	в общении с гражданами, как при исполнении своих полномочий, так и во внеслужебных отношениях соблюдать общепринятые правила поведения
19	вести себя с достоинством
20	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.

систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги и т.д.

Одним из самых серьёзных факторов, определяющих критическое отношение населения к руководству и аппарату управления всех ветвей и уровней власти, является отсутствие в работе властных структур подлинного внимания к человеку, уважения его личного достоинства, чуткости, тактичности, профессиональной этики.

Проявлением приверженности государственного служащего профессиональным этическим требованиям на всех уровнях его деятельности является способность уважительно относиться к достоинству человека, независимо от его социального положения. Признать в человеке равные с собой права на достойное существование, понимать и чувствовать, что все люди равны, что человек - главная ценность социальной жизни, - первое условие всякой деятельности.. Способность сделать правильный моральный выбор является показателем целостности его духовной культуры, основанной на стремлении к общему благу, сознательном выборе направления деятельности, чувстве ответственности перед своей совестью и перед общественным мнением за последствия и результаты своей деятельности. Таким образом, духовная культура государственного служащего проявляется через отношение к людям, которым он служит.

Культура государственной службы представляет определенную систему, состоящая из профессиональных качеств и свойств, убеждений, знаний и навыков, управленческих технологий, знание и понимание права и осознанное исполнение его предписаний государственным служащими, культуры поведения граждан и их объединений в сфере государственной службы, культуры общества<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Налбадян Ж.. Роль права в формировании этики государственной службы. -М. 2009г.с.181.

Основу культуры составляют ценности, имеющие долговременное значение, они не сводятся к количественным показателям, а характеризуют в большей степени качественно, задают смысл деятельности госслужащих.

Итак, важнейшими слагаемыми культуры государственной службы является профессиональная культура государственных служащих, которая складывается из следующих действий: освоение общей культуры, приобщение к ее достижениям, овладение профессиональным мастерством, полная творческая реализация профессиональных навыков, профессиональная компетентность в своем виде деятельности, грамотное, эффективное использование средств и методов при достижении цели, рациональность, расчетливость при осуществлении своей работы, возможность предвидения результатов труда, способность и желание передать свои умения, знания, навыки, а также культура общения и, главное, нравственно-профессиональная этика, правосознание. Правосознание – это совокупность представлений, взглядов, убеждений, оценок и чувств к праву и государственно-правовым явлениям, отражающих правовую действительность и оценочное отношение к ней (к социально-правовым установкам и ценностным ориентациям общества; к прошлому, действующему или ожидаемому праву) и выполняющих посредством этого роль своеобразного регулятора (саморегулятора) их поведения в юридически значимых ситуациях.

Правосознание в своей структуре содержит правовую идеологию или познавательную, когнитивную сторону (знания, идеи, взгляды и т. д.) и правовую психологию или социально-психологическую, эмоционально-волевою сторону (переживания, чувства, привычки, убеждения и пр.)<sup>28</sup>

Правовая идеология - это систематизированное научное выражение правовых взглядов, принципов, требований общества, различных групп и

---

<sup>28</sup> Налбадян Ж.. Роль права в формировании этики государственной службы. -М. 2009г. с.211.



слоев населения. Она должна формироваться как процесс выявления, теоретического осознания, координации и согласования различных общественных интересов путем достижения социального компромисса. Правовая идеология обосновывает и оценивает существующие или возникающие правовые отношения, законность и правопорядок. Ядром правовой идеологии, ее обязательным компонентом являются знания права, которые по своей сущности обращаются к каждому человеку с предписаниями, дозволениями и запретами, предоставляют ему права и возлагают обязанности.

Правовая психология охватывает совокупность правовых чувств, ценностных отношений, настроений, желаний и переживаний, характерных для личности. Через правовую психологию реализуются: а) знания права; б) органически присущие правовой культуре обычаи, традиции и вообще все то, что вошло в привычку, в быт, в культуру личности; в) ее самооценка, т. е. умение критически оценить свое поведение с точки зрения его соответствия принципам и нормам права<sup>29</sup>.

В своей деятельности государственный служащий должен руководствоваться общими принципами служебного поведения, табл.2.5.

К этическим навыкам государственного служащего можно отнести:

Знания государственного служащего – результат мыслительной деятельности, включенной в процесс управления и означающий усвоение фактов, понятий, законов и т.д. Уровень знаний, их неустанное пополнение – один из критериев эффективности управленческого труда. Принято различать знания научные и обыденные, полные и неполные, системные и бессистемные. Особая роль в приобретении, закреплении и пополнении знаний, в выработке на их основе необходимых умений и навыков принадлежит системе непрерывного образования служащих, стимулирующей творческий подход к делу.

Умения государственного служащего – относительно устойчивые

---

<sup>29</sup> Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессиональная этика государственной службы: 2009 г. с.304.

Таблица 2.5

## Общие принципы служебного поведения государственных служащих

№ п/п	Общие принципы служебного поведения
1	исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов.
2	исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих.
3	воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа
4	принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов
5	не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера.
6	воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего.
7	соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.
8	осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа.
9	не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.
10	исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей
11	уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений
12	соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы
13	соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений.
14	соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.
15	проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.
16	проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.
17	уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации.
18	воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота.

характеристики, зависящие от способностей, знаний и самого характера управленческой деятельности. По сути своей умения служащего – это знания, воплощенные в решении конкретных управленческих проблем, т.е. освоенная и реализованная на практике модель деятельности. К ним относятся умение служащего быстро вникнуть в суть дела, всесторонне проанализировать ситуацию, выделить ключевую проблему, найти ее конструктивное решение и т.д.

Навыки государственного служащего – это умения, доведенные до автоматизма, зачастую осуществляемые без продумывания. Они приобретаются в условиях, когда в практической деятельности служащий постоянно имеет дело с типичными управленческими ситуациями. Навыки позволяют экономить время, действовать с минимумом ошибок и просчетов.

Опыт государственного служащего – это свойство, сформированное путем обучения и практики в широком смысле – единство знаний, умений и навыков. Опыт растет, как правило, со стажем работы. В качестве результата практической деятельности служащего он отражает уровень овладения «секретами» управленческого труда, достигнутый им на данный момент. Прежде всего, служащий знакомится со структурой организации, со своей конкретной работой. Овладевает деятельностью, регламентированной конституцией, уставом государственного образования, положением об отделе, должностной инструкцией и всеми нюансами, связанными с ситуацией, как в организации, так и во внешнем окружении<sup>30</sup>.

Таким образом, чтобы государственные органы власти могли не только оптимально работать в ситуации столь быстрых перемен, но и эффективно влиять на эти перемены, необходимо большее внимание уделять такому важному внутреннему ресурсу организации, как кадровый потенциал. Руководитель администрации или те учреждения, которые

---

<sup>30</sup> Байтов Г. Н. Этика и нормы службы. С-Пб. «Питер», 2011г. с.291.

занимаются подготовкой государственных служащих, должны иметь некоторый макет деятельности служащего нового поколения, модель его формирования, а также оценочную карту, которые включали бы в себя не голый перечень функциональных обязанностей и прав, но реально помогли бы оценивать и формировать качества, необходимые государственному служащему.

### **2.3. Исследование профессионально-этического уровня государственных служащих ЗАТО Александровск Мурманской области**

Александровск - закрытое административно-территориальное образование в составе Мурманской области, образованное указом Президента Российской Федерации от 28 мая 2008 года № 857 «О преобразовании муниципальных образований ЗАТО города Полярный, Скалистый и Снежногорск в муниципальное образование ЗАТО Александровск». Центром муниципального образования «Городской округ ЗАТО Александровск» является город Полярный. Городской округ «ЗАТО Александровск» (Мурманская область) включает следующие населенные пункты: г. Полярный, с. Белокамека, г. Гаджиево, г. Снежногорск, населенные пункты: Горячие Ручьи, Кувшинская Салма, Оленья Губа, Ретинское, Сайда Губа. Деятельность муниципальных служащих регулируется Уставом муниципального образования "Закрытое административно-территориальное образование" Александровск Мурманской области<sup>31</sup>, прил.2, Конституцией РФ и другими нормативно-правовыми актами.

Исследование профессионально-этического уровня ЗАТО «Александровск» Мурманской области проводилось методом

---

<sup>31</sup> Устав муниципального образования//в редакции решений Совета депутатов муниципального образования ЗАТО Александровск Мурманской области от 30.05.2012 № 52.

анкетирования.

На основании разработанной анкеты, табл.2.6. прил.3, были получены следующие результаты, табл.2.7. прил. 3. Данные табл.2.7 показывают, что анкетирование проводилось среди муниципальных служащих, численность опрошенных составила 30 человек, в том числе 60% опрошенных – мужчины, 40% опрошенных – женщины, рис.2.2.

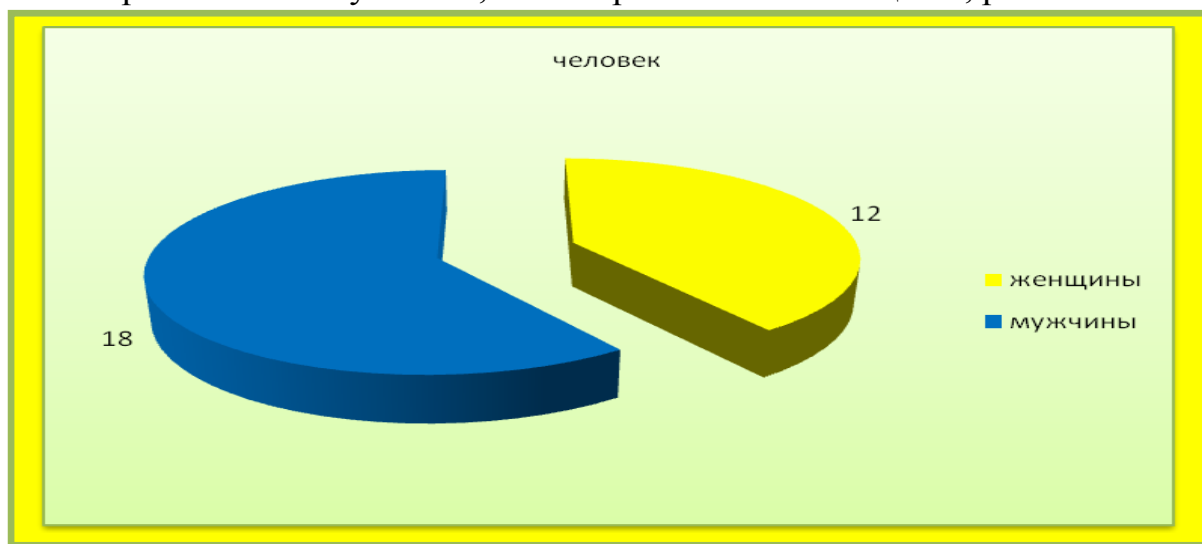


Рис.2.2. Структура опрошенных по полу.

Служащие, принимавшие участие в анкетировании имеют различные возрастные группы. Наибольший удельный вес среди опрошенных в возрасте от 36 до 40 лет, так на их долю приходится 40%. В возрасте от 41 до 45 лет - 8 человек, а это 26,66% от общего числа опрошенных. Небольшой удельный вес служащих в возрасте от 20 до 35 лет и от 46 лет и старше, рис.2.3.

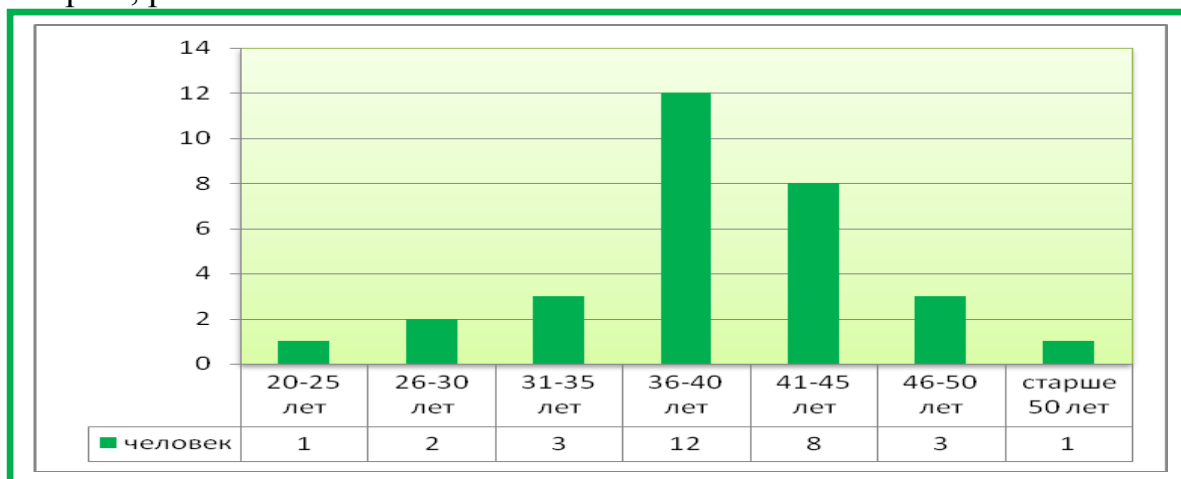


Рис.2.3. Распределение служащих по возрастным группам.

По объему должностных полномочий -83,33%- это обычные служащие, на долю должностных лиц приходится 16,66%, рис.2.4.

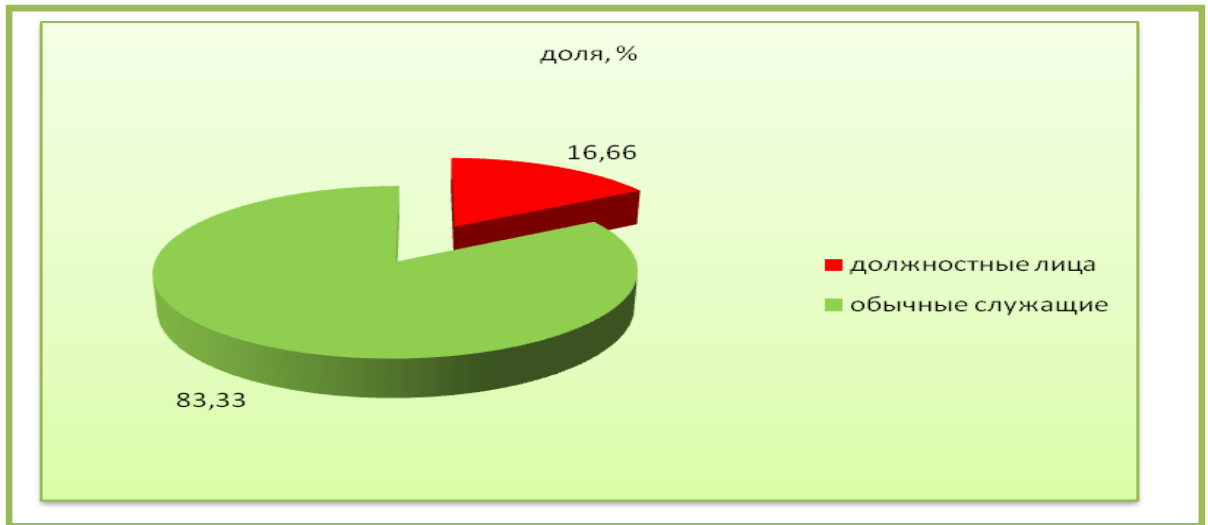


Рис.2.4. Структура служащих по объему должностных полномочий.

В основном опрошенные служащие занимают младшие должности, так их доля составила 40%, на долю работников с главными, ведущими должностями приходится 10,0% и 6,66% соответственно от общего числа анкетированных, рис.2.5.

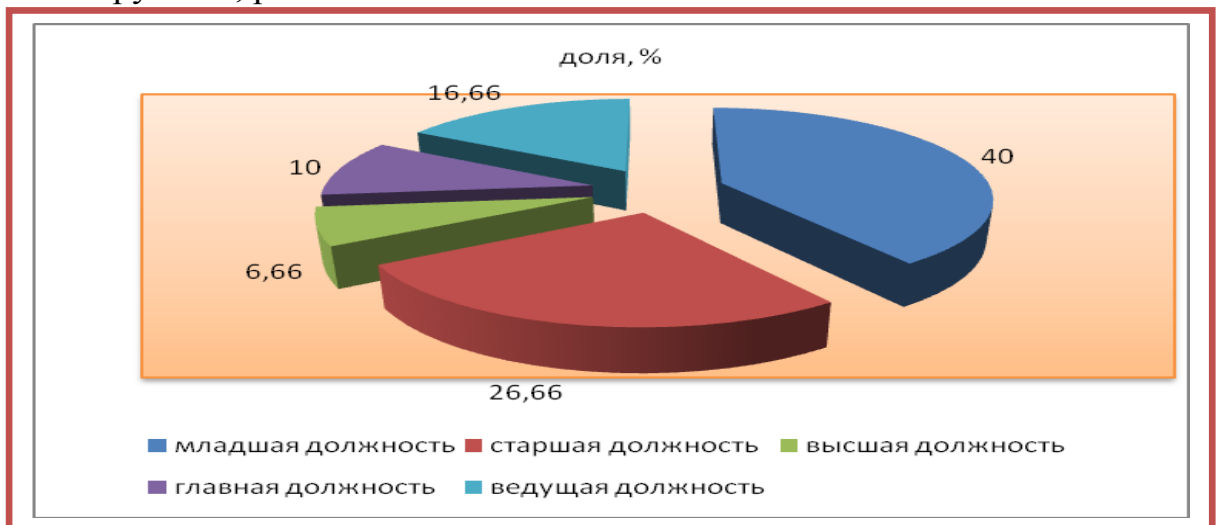


Рис.2.5. Структура служащих по категориям занимаемых должностей.

Большинство служащих имеют большой опыт работы на занимаемой должности, в основном большая часть работников работают на занимаемой должности от 5 лет и более; 13,33% служащих с опытом работы более 10 лет. Небольшая доля приходится на служащих с опытом работы менее года и от 1 до 3 лет, их удельный вес составляет 3,33% и 13,33% соответственно, рис.2.6.

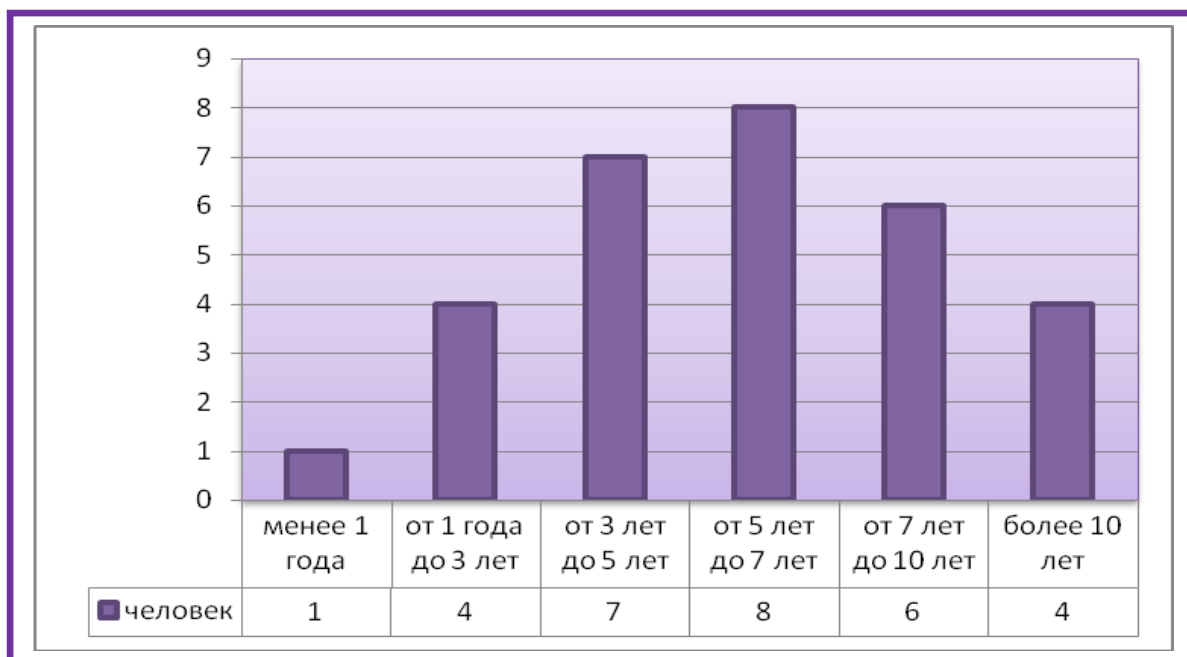


Рис.2.6.Распределение служащих по стажу работы.

Все служащие имеют достаточно высокий образовательный уровень. Большинство имеют высшее образование, их число составляет 24 человека, а это 80% от общего количества анкетированных, незаконченное высшее имеют 4 человека, со средним специальным – 2 человека, рис.2.7.

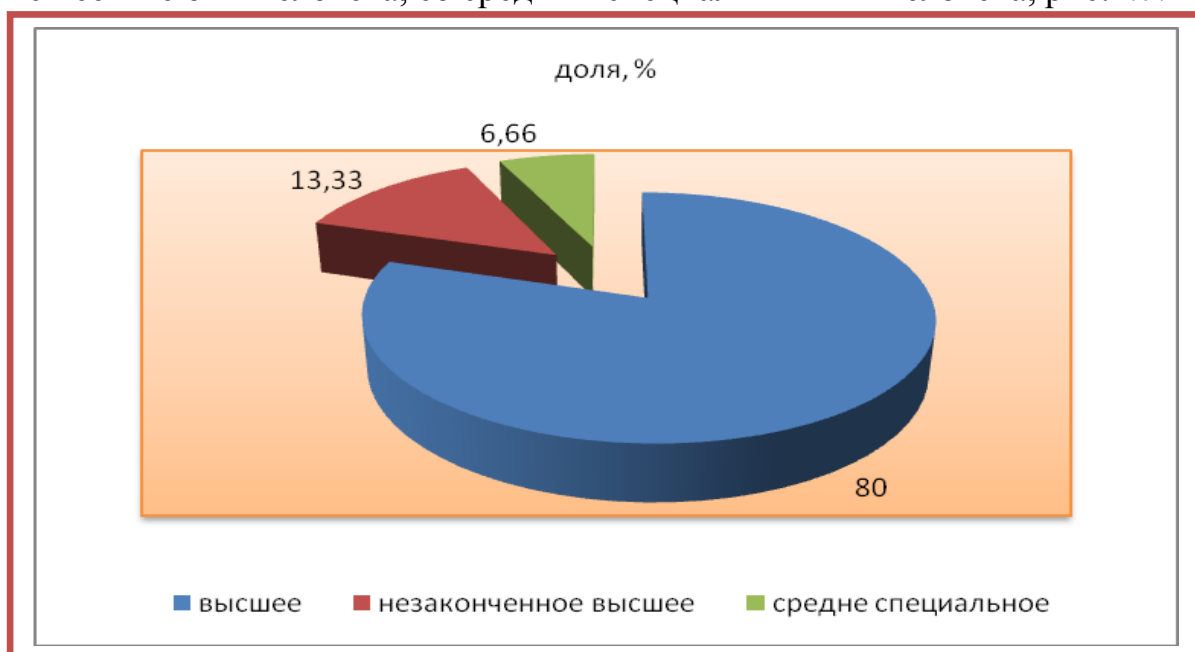


Рис.2.7.Структура служащих по уровню образования.

Несмотря на то, что большинство служащих с высшим образованием, не все работники имеют специализацию «Государственное и муниципальное управление», лишь 56,66% окончили высшие учебные заведения по указанной специальности. 16,66% и 13,33% служащих имеет

экономическое и юридическое образование, рис.2.8.

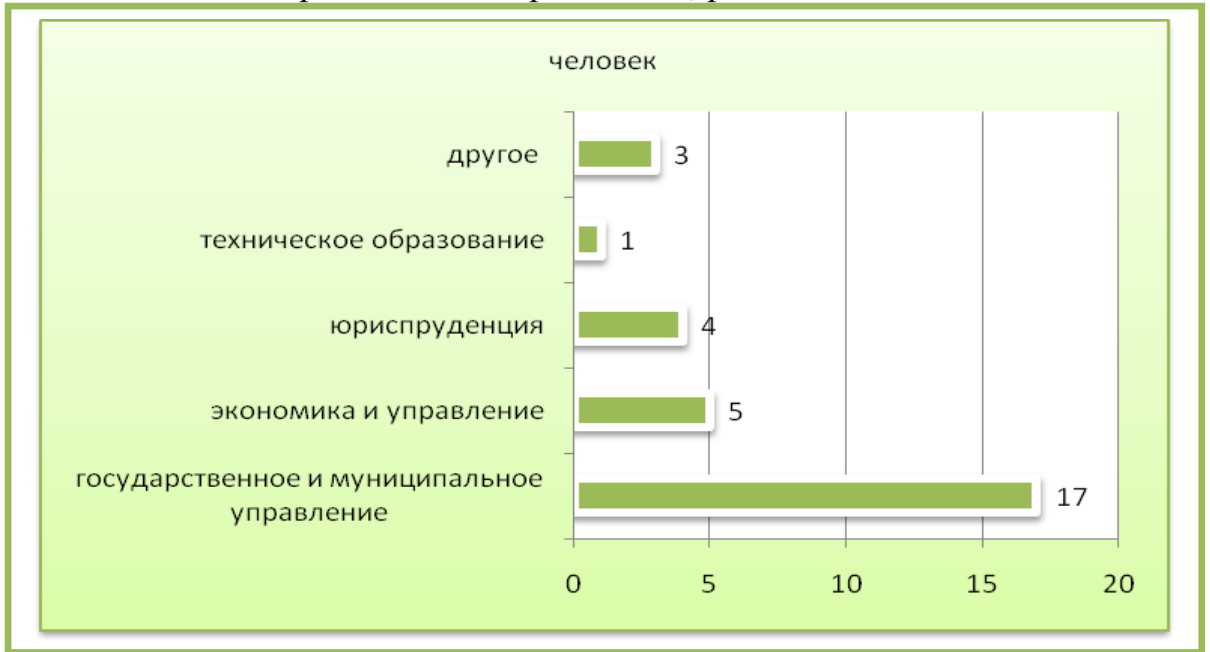


Рис.2.8.Распределение служащих по специализации.

При этом наблюдается, что большинство служащих окончили высшие учебные заведения достаточно давно. Так, 60% среди опрошенных закончили учиться более 10 лет назад. Меньшая доля служащих приходится на тех, кто получил образование сравнительно недавно, на долю таких служащих приходится не более 10% от общего числа опрошенных, рис.2.9.

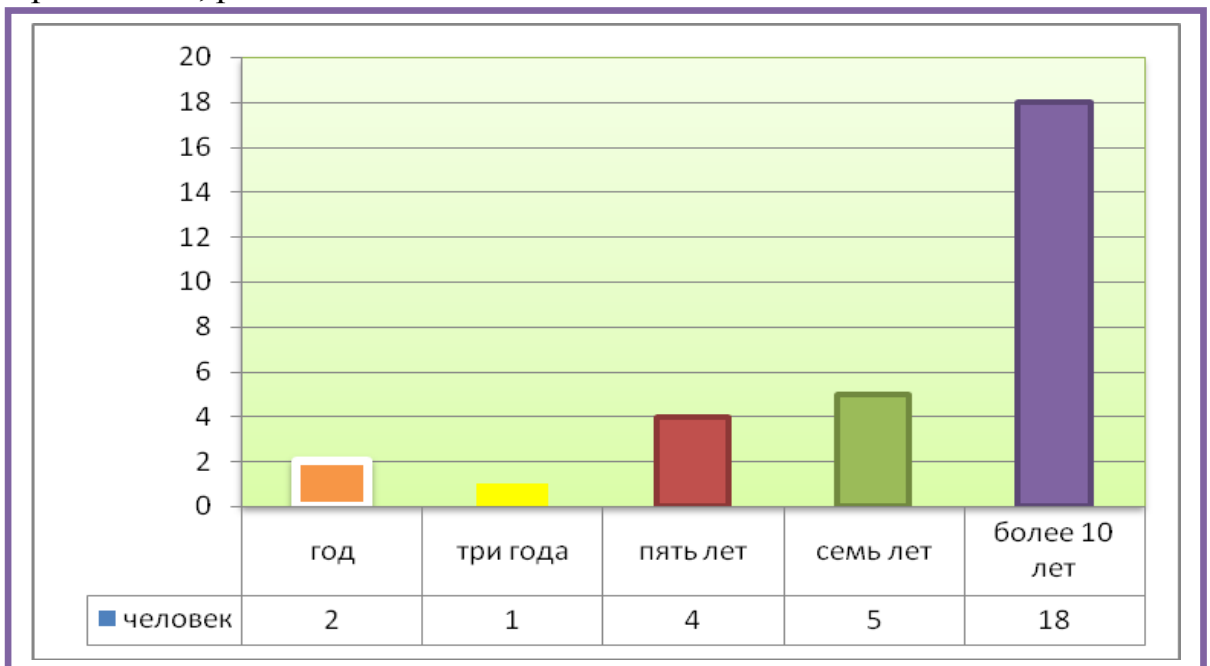


Рис.2.9.Результаты анкетирования на вопрос: сколько лет прошло с момента как Вы получили образование.



Несмотря на то, что большинство работников не совершенствуют свой профессиональный уровень, большинство служащих считают, что им достаточно имеющегося образования для выполнения профессиональных обязанностей. И лишь 13,33% служащих считают свой образовательный уровень недостаточным, рис.2.10.

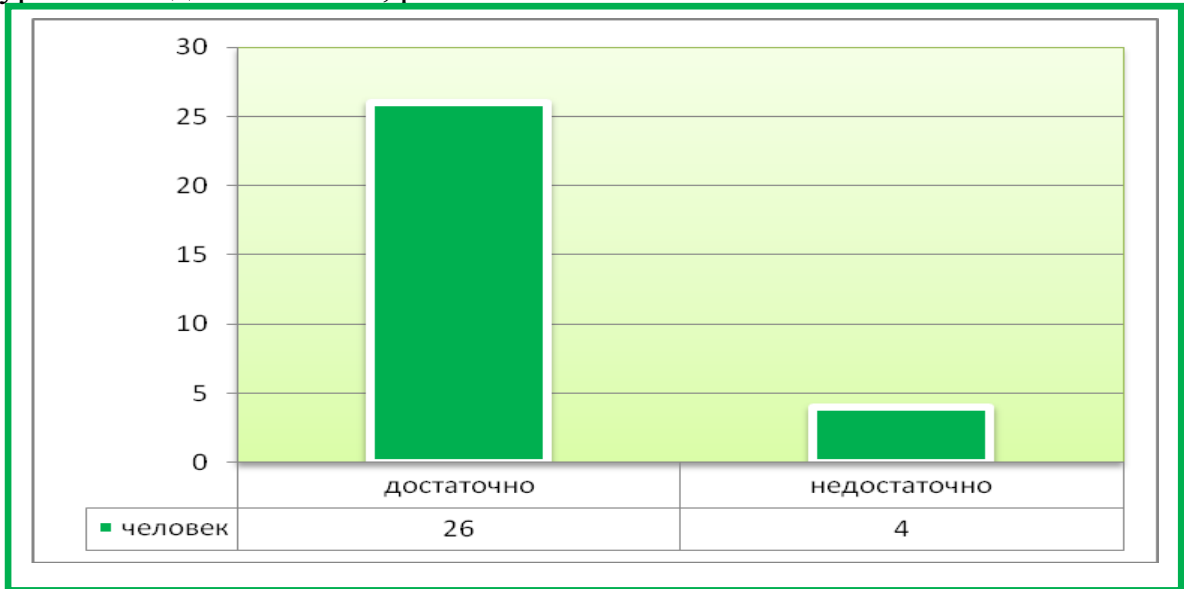


Рис.2.10.Результаты анкетирования на вопрос: Достаточно ли Вам имеющегося образования для выполнения профессиональных обязанностей.

Несмотря на это, желание продолжить учиться у служащих не наблюдается. Всего 2 человека хотели бы повысить свой профессиональный уровень, а 93,33% - не видят в этом необходимости, рис.2.11.

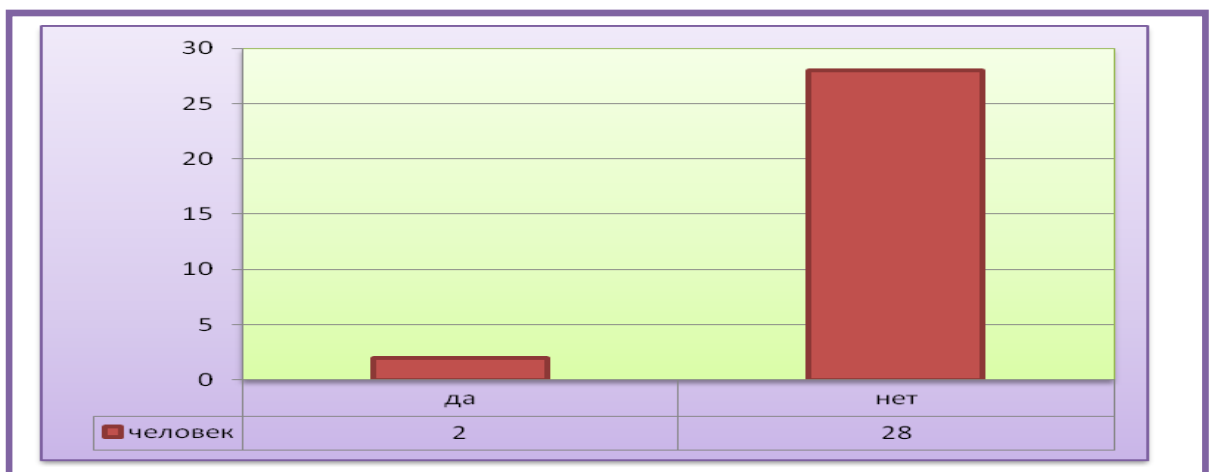


Рис.2.11.Результаты анкетирования на вопрос: хотели ли Вы повысить свой профессиональный уровень.

Примерно половина из опрошенных считают, что они хорошо знакомы с правовой базой профессиональной деятельности. 23,33% служащих – знают ее на отлично, но есть и те, которые оценивают свои способности –на удовлетворительно, а это 30% от общего числа анкетированных, рис.2.12.



Рис.2.12.Результаты анкетирования на вопрос: в какой степени Вы знакомы с правовой базой Вашей профессиональной деятельности.

При исследовании анкетированным было предложено также ответить на вопрос: "Какими моральными качествами необходимо обладать госслужащему для профессиональной успешности?"Этот вопрос преследовал главную цель- выявить, насколько этические и профессиональные аспекты сочетаются в содержании профессиональной деятельности сотрудников. Так, в частности большинство служащих считают обязательными качествами: честность, способность к компромиссу, признание свобод и прав окружающих, неподкупность, дисциплинированность. Менее важными качествами для государственного служащего являются: скромность, предприимчивость, открытость, терпимость к чужим нравственным идеалам, рис.2.13.



Рис.2.13. Результаты анкетирования на вопрос: Какими моральными качествами необходимо обладать государственному служащему для профессиональной деятельности.

Важной составляющей соблюдения этики государственного служащего является и соблюдение корпоративной культуры. Все участникам опроса был задан вопрос по поводу курения и 23,33% из опрошенных имеют такую вредную привычку, при этом во время служебного общения большая часть служащих –не курят, но иногда все же позволяют себе это сделать- 6,66% опрошенных, рис.2.14.

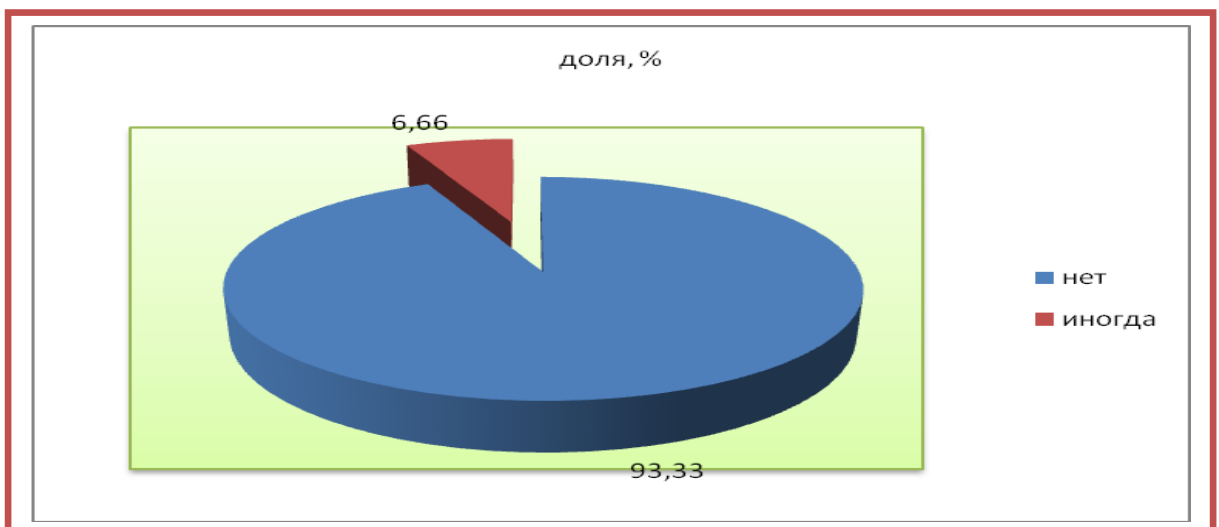


Рис.2.14. Результаты анкетирования на вопрос: Курите ли Вы во время служебного общения.

Так как морально-психологический климат в коллективе играет одну из важнейших функций формирования этического уровня, нами было проведено исследование служащих на изучение коммуникативных и организаторских особенностей, проведен анализ основных тенденций поведения человека в группе, анализ доверия сотрудников организации, анализ коммуникативной толерантности, анализ доброжелательности работников, диагностика коммуникативного контроля, анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе.

Рассмотрим анализ коммуникативных и организаторских склонностей служащих по методике: В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС) «Коммуникативные и организаторские склонности», прил.4. Для опроса использовались анкеты, представленные в прил.5. В результате были получены следующие результаты, табл.2.8.

Таблица 2.8

Анализ результатов тестирования сотрудников организации по методике В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС) «Коммуникативные и организаторские склонности»

Уровень склонности	Коммуникативные склонности		Организаторские склонности	
	чел.	Доля, %	чел.	Доля, %
Низкий	4	13,33	12	40,0
Ниже среднего	6	20,0	0	0
Средний	8	26,66	6	20,0
Высокий	4	13,33	8	26,66
Очень высокий	8	26,66	4	13,33
итого	30	100	30	100

Так, проведенный анализ опроса показал, что некоторые служащие имеют высокие и очень высокие коммуникативные и организаторские склонности. Таких работников с высокими и очень высокими коммуникативными склонностями составило 4 и 8 человек из опрошенных, соответственно. Также 4 человека и 8 человек среди опрошенных имеют очень высокие и высокие организаторские склонности.

Большая доля среди опрошенных, а именно 40%- служащих, которые имеют низкий уровень организаторских склонностей; более 10% низкий уровень коммуникативных склонностей. Со средним уровнем коммуникативных и организаторских склонностей доля составляет от 20-30%, примерно 1/3 из опрошенных.

В целом можно сказать, что результаты по коммуникативным и организаторским способностям не плохие, имеется несколько служащих, которые показали низкие результаты.

Проведем анализ основных тенденций поведения человека в группе. Нами было проведено тестирование на исследование основных тенденций поведения человека в реальной группе по методике В. Стефансон, прил.4. Методика предназначена для изучения представлений человека о себе и позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость; независимость; общительность; необщительность; принятие "борьбы"; "избегание борьбы". Тенденция к зависимости определена как внутреннее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к "борьбе" – активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиваться более высокого статуса в системе межличностных взаимоотношений; тенденция к избеганию "борьбы" показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям.

Каждая из тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т.е. зависимость, общительность и "борьба" могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной "маской", скрывающей истинное лицо человека. Были получены следующие результаты, табл.2.9.

Таблица 2.9

Анализ результатов по методике В.Стефансон « Исследование основных тенденций поведения человека в реальной группе»

показатели	человек	Доля, %
Независимые	14	46,66
Зависимые	16	53,33
Необщительные	16	53,33
Общительные	14	46,66
Принятие борьбы	16	53,33
Избегание борьбы	14	46,66
итого	30	100,0

Проведенный опрос показал, что среди опрошенных примерно половина служащих любят независимость, общительность и принимают борьбу в случае необходимости, так их доля составляет 46,66%, 46,66% и 53,33%. Другая часть опрошенных также примерно  $\frac{1}{2}$ , относят себя к зависимым, малообщительным и избегают борьбы в случае создавшейся ситуации. Их доля составляет 53,33%, 53,33% и 46,66% соответственно.

На основании выше изложенного можно сделать вывод, что  $\frac{1}{2}$  часть служащих (среди опрошенных) являются общительными, готовы бороться в сложившейся ситуации, любят независимость. Другая половина опрошенных является полностью противоположной. В основном независимые, общительные люди- это работники, имеющие высокий профессионализм, опыт работы на занимаемой должности. Менее общительными являются новички, которые также предпочитают избегать борьбы в случае возникновения конфликтных ситуаций.

Проведем анализ доверия муниципальных служащих. Тестирование работников на исследование доверчивости проводилось по Экспресс-диагностике доверия (по шкале Розенберга), прил.4. Данные опросы оформим в виде табл.2.10.

Проведенных опрос показал, что большая часть опрошенных имеют средний показатель доверия, их доля составляет более 50%. 4 человека показали высокий показатель доверия и 20% среди опрошенных мало доверяют друг другу. В целом результаты опроса показали, что коллектив

служащих более доверчив, всего 3 человека с низким показателем доверия.

Таблица 2.10

#### Экспресс- диагностике доверия (по шкале Розенберга)

Показатель доверия	человек	Доля, %
низкий показатель доверия	6	20,0
средний показатель доверия	16	53,33
высокий показатель доверия	8	26,66
итого	30	100,0

Проведем анализ коммуникативной толерантности. Анализ коммуникативной толерантности проводился по методике В.В. Бойко, прил.4. Суть методики: чем больше баллов набирает испытуемый, тем ниже уровень коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов — 135, что свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим. Анкеты по тесту толерантности представлены в прил.5. Рассмотрим анализ полученных результатов, табл.2.11.

Таблица 2.11

#### Анализ коммуникативной толерантности по методике В.В.Бойко

Количество баллов	человек	Доля, %
От 0-30	16	53,33
От 31-60	8	26,66
От 61-90	6	20,00
От 91 и выше	0	0
итого	30	100,0

Опрос толерантности показал, что больше половины опрошенных являются терпимыми друг к другу их число составило 16 человек, а это 53,33%. Практически нет таких людей, которые не являются толерантными, ни один из опрошенных не набрал 135 баллов. Средняя толерантность (терпимость) у остальной половины опрошенных.

Проведем анализ доброжелательности служащих. Анализ доброжелательности проводился по методике Кэмпбелла, прил.4. Форма анкет представлена в прил.5. Анализ полученных результатов в табл.2.12.

Таблица 2.12

## Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла)

уровень доброжелательности	человек	Доля, %
Низкий	4	13,33
Средний	18	60,00
высокий	8	26,66
итого	30	100

Проведенный опрос показал, что большинство работников организации доброжелательны, их доля составляет 60%. С высоким уровнем доброжелательности - 8 человек, а это 26.66% из общего числа опрошенных. Меньшая доля приходится на работников с низким уровнем доброжелательности, их число составило 4 человека. В целом коллектив служащих можно считать доброжелательными по отношению друг к другу.

Проведем анализ и диагностику коммуникативного контроля служащих. Диагностика коммуникативного контроля проводилась по методике М. Шнайдер, прил.4. Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля. Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций. Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

## Шкалы:

- низкий коммуникативный контроль; высокая импульсивность в общении, открытость, раскованность, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.
- средний коммуникативный контроль; в общении непосредственен, искренне относится к другим. Но сдержан в эмоциональных проявлениях,



соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

– высокий коммуникативный контроль; постоянно следит за собой, управляет выражением своих эмоций.

Опрос проводился по анкетам представлены в прил.5. Проведем оценку результатов, табл.2.13.

Таблица 2.13

Диагностика коммуникативного контроля по методике М. Шнайдер

уровень коммуникативного контроля	человек	Доля, %
Низкий	2	6,66
Средний	12	40,0
высокий	16	53,33
итого	30	100

Диагностика коммуникативного контроля по методике М. Шнайдер показала, что больше всего служащих имеют высокий и средний коммуникативный контроль, их доля составляет 53,33% и 40% соответственно. Всего 2 человека из общего числа опрошенных с низким коммуникативным контролем. В целом можно сказать, что большая часть служащих следят за собой, умеют управлять собой, сдержанны, искренне относятся друг к другу.

Проведем анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе среди муниципальных служащих. Анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе проводился по методике представленной в прил.4. Анкеты для участников тестирования представлены в прил.5. Оценка полученных результатов рассмотрена в табл.2.14.

По данным табл.2.14. видно, что большинство служащих оценивают деловые качества коллектива на уровне выше среднего, так ответили более 50% из опрошенных. Нравственные качества коллектива оцениваются на среднем уровне, так ответили 33,33% опрошенных, а творческий потенциал коллектива служащих находится на уровне чуть ниже среднего, так считают большинство из опрошенных. Таким образом, в коллективе

сложился хороший деловой и нравственный климат, а творческие качества коллектива на низком уровне.

Таблица 2.14

Анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе муниципальных служащих

уровень	Деловые качества коллектива		Нравственные качества коллектива		Творческие качества коллектива	
	человек	Доля, %	человек	Доля, %	человек	Доля, %
Ниже среднего	2	6,66	2	6,66	4	13,33
Чуть ниже среднего	4	13,33	6	20,0	8	26,66
низкий	0	0	0	0	4	13,33
Средний	4	13,33	10	33,33	12	
Выше среднего	16	53,33	8	26,66	0	0
Чуть выше среднего	4	13,33	4	13,33	2	6,66
итого	30	100	30	100	30	100

Подведем итог проведенному исследованию. В результате проведенного анкетирования муниципальных служащих было выявлено, что большая часть работников имеют высшее образование, их доля составляет 80%. Несмотря на это, всего 50% закончили высшие учебные заведения по специальности: «Государственное и муниципальное управление». Другая половина опрошенных имеют различные специализации, не относящиеся к государственной службе. Большинство служащих на протяжении последних 10 лет не повышают свой профессиональный уровень. При этом большинство считает, что в этом нет необходимости, таким образом, у анкетирруемых наблюдается отсутствие желания к профессиональному росту. ½ опрошенных хорошо знакомы с правовой базой профессиональной деятельности, отлично знают нормативно-правую базу- 23,33% от общего числа испытуемых, при этом имеются и такие, которые оценивают свой уровень знаний–удовлетворительно, таких служащих насчитывается около 30%.

Важнейшими моральными качествами, которыми должен обладать государственный служащий, анкетирруемые назвали:

дисциплинированность, справедливость, способность к компромиссу, принятие свобод и прав окружающих, неподкупность.

Одним из условий нормального функционирования государственной службы и соблюдения этики служащих является –морально-психологический климат в коллективе. Важнейшими факторами сохранения морально-психологического климата являются: терпимость друг к другу, доверие, общительность, умение своевременно и правильно разрешать конфликтные ситуации и др. Нами было проведено исследование служащих по различным методикам, на: определение коммуникативных и организаторских особенностей служащих; проведен анализ основных тенденций поведения человека в группе; анализ доверия сотрудников друг к другу; анализ коммуникативной толерантности; анализ доброжелательности работников; диагностика коммуникативного контроля; анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе служащих.

В результате проведенного исследования было выявлено, что в целом морально- психологический климат в коллективе благоприятный, большинство из служащих доброжелательно относятся друг к другу, высокий уровень доверия, терпимость, коммуникативный контроль на среднем уровне. Деловой климат в коллективе работники оценивают на высоком уровне, нравственные качества коллектива на среднем уровне, а творческий потенциал низкий. Все служащие отличаются друг от друга такими качествами как: общительность, независимость, принятие (избегание) борьбы. Проведенное исследование показало, что примерно  $\frac{1}{2}$  часть опрошенных любят независимость, общительны и принимают борьбу в случае необходимости. Другая половина опрошенных является необщительными, зависимыми и избегают борьбы. Несмотря на то, что в целом коллектив служащих можно назвать положительным с точки зрения коммуникативного поведения, имеются и ряд работников, которые не доверчивы, имеют низкий уровень коммуникативного контроля,

необщительны, низкая терпимость друг к другу. Все это нарушает морально-психологический климат в коллективе и снижает этический уровень служащих.

### **ГЛАВА 3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО УРОВНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЗАТО АЛЕКСАНДРОВСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

#### **3.1. Принципы поддержания этики на государственной службе в ЗАТО Александровск**

Основные принципы поддержания этики на государственной службе в ЗАТО «Александровск» предусмотрены Кодексом этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск<sup>32</sup>.

Так, в частности в служебном поведении муниципальному служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

Основными морально-этическими принципами поведения муниципального служащего являются:

- законность;
- служение общественным интересам;
- служение интересам ЗАТО Александровск;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- профессионализм и компетентность;
- лояльность;
- политическая нейтральность, рис.3.1.

Законность деятельности муниципального служащего заключается в обязанности муниципального служащего соблюдать Конституцию

---

<sup>32</sup> Постановление Администрации муниципального образования ЗАТО «Александровск» от «30» марта 2011 г. № 646 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск».



Рис.3.1. Основные принципы поддержания этики на государственной службе в ЗАТО Александровск.

Российской Федерации, законы и нормативные акты Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

Муниципальный служащий обязан сообщать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обо всех фактах незаконной деятельности, ставших ему известными.

Для муниципального служащего содействие любой незаконной деятельности является недопустимым.

Муниципальный служащий обязан действовать в общенациональных интересах, во благо всех народов, проживающих на территории ЗАТО Александровск.

Муниципальный служащий не должен оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, должен быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

Конфликт между интересами различных социальных групп муниципальный служащий должен рассматривать с точки зрения законных прав.

Моральный, гражданский и профессиональный долг муниципального служащего - действовать в интересах муниципального образования.

Интересы муниципального образования, а через них и общества в целом, являются высшим критерием и конечной целью профессиональной деятельности муниципального служащего.

Муниципальный служащий не имеет права подчинять интерес муниципального образования частным интересам индивидов или политических, общественных, экономических и любых других групп, действовать в пользу личных интересов, во вред муниципальному образованию.

Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и

гражданина определяют смысл и содержание профессиональной служебной деятельности муниципального служащего.

Муниципальный служащий должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов.

Муниципальный служащий обязан признавать и защищать равным образом частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности.

Муниципальный служащий обязан обеспечить конфиденциальность ставшей ему известной в связи с исполнением должностных обязанностей информации, затрагивающей частную жизнь, честь и достоинство гражданина.

Муниципальный служащий обязан исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне, а также поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Муниципальный служащий должен стремиться к постоянному совершенствованию профессиональных навыков, повышению своей квалификации, получению новых знаний в целях обеспечения эффективности работы администрации.

Муниципальный служащий обязан осознанно, добровольно соблюдать установленные в администрации правила внутреннего трудового распорядка, уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам, поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета.

Муниципальный служащий не должен выступать в средствах массовой информации, давать интервью и выражать любым другим способом свое мнение, отличное от политики государства.

Муниципальный служащий обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность: не высказывать публично свои



политические симпатии и антипатии, не участвовать в любых политических акциях.

Муниципальный служащий не должен допускать использование ресурсов администрации для достижения каких-либо политических целей, выполнения политических решений, задач.

Муниципальный служащий обязан исключить возможность какого-либо влияния политических партий или иных общественных организаций на исполнение им своих должностных обязанностей, на принимаемые им решения.

Муниципальные служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Внешний вид муниципального служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан с органами местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **3.2.Формирование профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО Александровск**

Формирование и рост профессионально-этического уровня государственного служащего зависит от совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, тщательного подбора и отбора кадров при приеме на государственную службу, наличие необходимых качеств государственного служащего, соблюдения служащими Кодекса этики. Все это оказывает существенную роль в эффективности государственной службы.

Для обеспечения высокого профессионального уровня служащих в

ЗАО Александровск, прием на работу осуществляется на основании Порядка поступления на муниципальную службу в ЗАО «Александровск»<sup>33</sup>, прил.6.

Порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования закрытое административно-территориальное образование Александровск Мурманской области разработан в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО "О муниципальной службе в Мурманской области" и определяет порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования закрытое административно-территориальное образование Александровск Мурманской области, в органах администрации ЗАО Александровск, который может предшествовать заключению трудового договора и назначению на должность.

Вакантной должностью муниципальной службы признается не замещенная муниципальным служащим должность, предусмотренная штатным расписанием органа местного самоуправления ЗАО Александровск, органа администрации ЗАО Александровск. В настоящий момент согласно штатному расписанию ЗАО «Александровск», вакантные места отсутствуют, прил.7.

Так, в частности, количество утвержденных штатных единиц муниципальных служащих на 01.10.2012 г. составляет 77ед.<sup>34</sup>, прил.7. При этом, за 2012 г. по сравнению с тем же показателем 2011 г. наблюдается снижение штатных единиц муниципальных служащих на 7

---

<sup>33</sup> Порядок утвержден решением Совета депутатов ЗАО Александровск № 110 от 26.10.2010 г.

<sup>34</sup> Ежеквартальные сведения о численности муниципальных служащих ЗАО Александровск и работников муниципальных учреждений ЗАО Александровск с указанием фактических затрат на их содержание//официальный сайт Администрации ЗАО «Александровск».

единиц., рис.3.2.

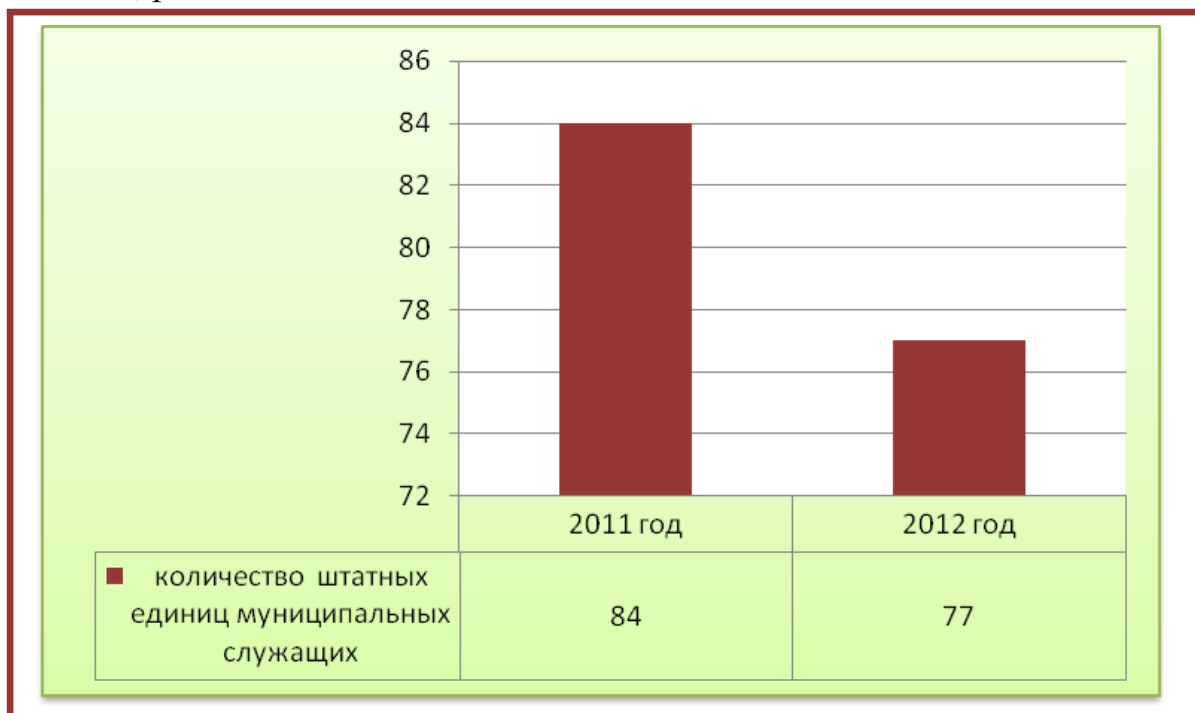


Рис.3.2.Динамика штатных единиц муниципальных служащих в ЗАТО Александровск с 2011-2012 г.г.

При этом замечено снижение среднемесячной заработной платы муниципального служащего в ЗАТО Александровск на 11,85 тыс. руб., рис.3.3.

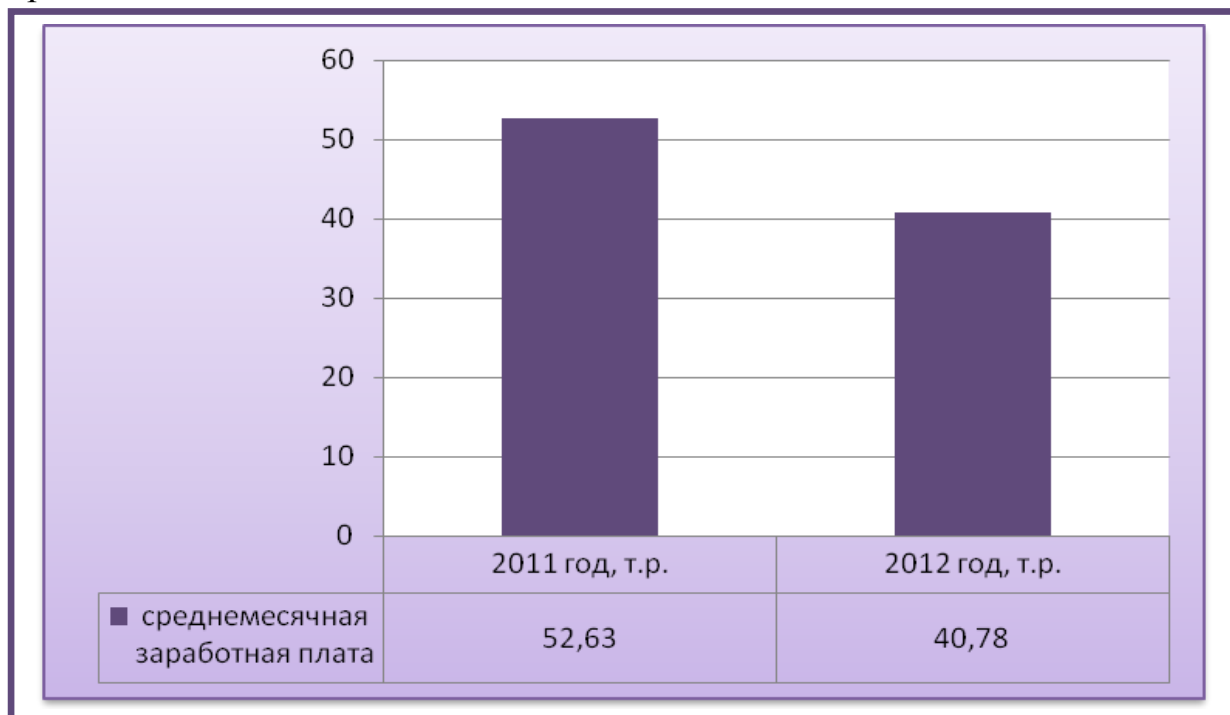


Рис.3.3.Динамика среднемесячной заработной платы муниципального служащего в ЗАТО Александровск с 2011-2012 г.г.

В связи со снижением среднемесячной заработной платы муниципального служащего и сокращения численности работников, наблюдается и сокращение расходов общего фонда заработной платы.

Рассмотрим некоторые особенности конкурса при приеме на работу муниципального служащего в ЗАТО Александровск.

Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления ЗАТО Александровск, органах администрации ЗАТО Александровск обеспечивает право граждан Российской Федерации на равный доступ к муниципальной службе.

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение вакантной должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

На основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления в ЗАТО Александровск, органа администрации ЗАТО Александровск аппарат Совета депутатов ЗАТО Александровск, общий отдел администрации ЗАТО Александровск, структурное подразделение (работник), осуществляющие кадровую работу в органах администрации ЗАТО Александровск готовит и направляет объявление о проведении конкурса в официальное печатное издание органов местного самоуправления ЗАТО Александровск для его опубликования не позднее чем за 20 календарных дней до начала проведения конкурса, а также размещает указанное объявление на официальном сайте соответствующего органа местного самоуправления ЗАТО Александровск<sup>35</sup>.

Гражданин или муниципальный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в отдел по кадровым вопросам следующие документы, табл.3.1.

Комиссия оценивает профессиональные и деловые качества

---

<sup>35</sup> Порядок поступления на муниципальную службу в ЗАТО «Александровск //утвержден решением Совета депутатов ЗАТО Александровск № 110 от 26.10.2010 г.

Таблица 3.1

Документы, необходимые для участия в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в ЗАТО Александровск

№ п/п	Перечень документов
1	личное заявление
2	собственноручно заполненная и подписанная анкета установленной формы с приложением фотографии размером 3 x 4
3	копия паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс)
4	копия трудовой книжки, за исключением случая, когда трудовая (служебная) деятельность осуществляется впервые, или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы)
5	копия документов о профессиональном образовании, а также (по усмотрению претендента) о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы)
6	заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу
7	сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
8	иные документы, предусмотренные действующим законодательством, если они были указаны в объявлении о проведении конкурса

кандидатов, их соответствие установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы, ведет и оформляет протоколы заседаний, принимает решения.

При оценке качеств кандидатов комиссия исходит из основных требований, предъявляемых к муниципальному служащему: знание Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, Устава Мурманской области, законов Мурманской области, иных федеральных нормативных правовых актов и нормативных правовых актов Мурманской области, Устава ЗАТО Александровск и других нормативных правовых актов ЗАТО Александровск применительно к исполнению обязанностей по соответствующей муниципальной должности; организаторские и управленческие способности, влияющие на эффективность служебной деятельности муниципального служащего. Оценка профессиональных

качеств кандидатов осуществляется, исходя из должностных обязанностей, полномочий и квалификационных требований по конкретной муниципальной должности.

Комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, об осуществлении трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих действующему законодательству методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой претендуют кандидаты, табл.3.2.

Таблица 3.2

#### Методы отбора кандидатов на должность в ЗАТО Александровск

№ п/п	Методы отбора
1	Оценка документов об образовании
2	Оценка документов об осуществлении трудовой деятельности
3	оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов
4	индивидуальное собеседование
5	анкетирование
6	проведение групповых дискуссий
7	написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы.

Решения комиссии принимаются открытым голосованием большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. Комиссия по результатам конкурса принимает одно или несколько из следующих решений:

а) отобрать кандидата для назначения на вакантную должность муниципальной службы;

б) рекомендовать руководителю органа местного самоуправления ЗАТО Александровск, органа администрации ЗАТО Александровск

продлить конкурс;

в) рекомендовать руководителю органа местного самоуправления ЗАТО Александровск, органа администрации ЗАТО Александровск включить кандидата (кандидатов), не прошедшего (не прошедших) отбор, в кадровый резерв на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Отобранным считается кандидат, получивший при голосовании наибольшее число голосов членов комиссии.

Указанными действиями конкурс завершается.

Для повышения профессионального уровня государственных служащих в ЗАТО «Александровск» не предусматриваются мероприятия, направленные на повышение квалификации.

Этический уровень государственных служащих ЗАТО «Александровск» формируется на основании кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск, прил.8.<sup>36</sup>

Кодекс этики и служебного поведения создан в целях обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения муниципальными служащими администрации ЗАТО Александровск должностных обязанностей, исключения злоупотреблений имеющимися служебными полномочиями.

Правовой основой Кодекса являются: Конституция Российской Федерации; Федеральные законы от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»; Законы Мурманской области от

---

<sup>36</sup> Постановление Администрации муниципального образования ЗАТО «Александровск» от «30» марта 2011 г. № 646 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск».

29.06.2007 № 860-01-ЗМО «О муниципальной службе в Мурманской области», от 26.10.2007 № 898-01-ЗМО «О противодействии коррупции в Мурманской области»; Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010г.

Кодекс содержит 4 раздела:

1. Общие положения;
2. Основные морально-этические принципы поведения муниципального служащего;
3. Выполнение должностных (служебных) обязанностей;
4. Заключительные положения.

Важными факторами формирования профессионально-этического уровня служащих, является соблюдение третьего раздела Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск. Так, в частности в данном разделе предусмотрены требования, к поведению муниципального служащего, при исполнении им должностных (служебных) обязанностей, табл.3.3.

Муниципальному служащему ЗАТО Александровск запрещено влиять в своих интересах на какое бы то ни было лицо или организацию, в том числе и на других муниципальных служащих, пользуясь своим служебным положением.

Муниципальный служащий не должен позволять ставить себя в такое положение, которое может вынудить его оказать ответную услугу лицу или какой-либо организации. Публичное и частное поведение муниципального служащего не должны делать его уязвимым со стороны каких-либо лиц или организаций.

Муниципальный служащий должен проявлять вежливость и доброжелательность по отношению к гражданам.



Таблица 3.3

Требования к поведению муниципального служащего, при  
исполнении им должностных (служебных) обязанностей в ЗАТО  
Александровск

№ п/п	Требования к поведению муниципального служащего
1	муниципальный служащий должен соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены действующим законодательством
2	муниципальный служащий должен посвящать все свое рабочее время исключительно выполнению служебных обязанностей, прилагать все усилия для эффективной и четкой работы
3	муниципальный служащий не должен перекладывать решение подведомственных ему вопросов на других
4	муниципальный служащий не имеет права использовать предоставленные ему служебные возможности (транспорт, средства связи, оргтехнику и пр.) для внеслужебных целей
5	муниципальный служащий не должен задерживать официальную информацию, которая должна быть предана гласности, распространять информацию, о которой ему известно или имеются основания полагать, что она неточна или ложна
6	муниципальный служащий должен обеспечивать доступность информации о деятельности администрации в пределах своей компетенции и в порядке, установленном соответствующими нормативными правовыми актами

Муниципальный служащий обязан осуществлять взаимодействие с гражданами и организациями в корректной форме, не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету администрации.

В целях обеспечения конфиденциальности служебной информации муниципальный служащий не имеет права разглашать служебную информацию, полученную им во время выполнения должностных (служебных) обязанностей.

Муниципальные служащие обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Муниципальные служащие при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая

приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность муниципальной службы и исполнении должностных обязанностей муниципальный служащий обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Муниципальный служащий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью муниципального служащего.

Муниципальному служащему запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные муниципальными служащими в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью администрации и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, в котором он замещает должность муниципальной службы, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в администрации либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Соблюдение муниципальным служащим ЗАТО Александровск норм Кодекса является важным элементом всесторонней и объективной оценки его личностных, а также профессионально-деловых качеств, и учитывается при проведении аттестации, назначении муниципального служащего на иную должность муниципальной службы, подготовке характеристики, рекомендации, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

### **3.3.Рекомендации по совершенствованию профессионально-этического уровня государственных служащих**

Проведенное выше исследование профессионально-этического уровня государственных служащих ЗАТО Александровск Мурманской области позволяет сделать следующие выводы:

- все служащие осуществляют свою деятельность на основании должностных инструкций;

-большинство муниципальных служащих имеют высшее или неоконченное высшее образование;

-при приеме на работы в ЗАТО Александровск осуществляется тщательный набор кадров на основании Порядка поступления на муниципальную службу в ЗАТО «Александровск»<sup>37</sup>;

---

<sup>37</sup> Порядок поступления на муниципальную службу в ЗАТО «Александровск» //утвержден решением Совета депутатов ЗАТО Александровск № 110 от 26.10.2010 г.

-для обеспечения этического уровня служащих в ЗАТО Александровск разработан и действует кодекс этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск,<sup>38</sup> который состоит из 4 основных разделов: 1. Общие положения; 2. Основные морально-этические принципы поведения муниципального служащего; 3. Выполнение должностных (служебных) обязанностей; 4. Заключительные положения.

Несмотря на это можно выделить ряд недостатков профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО Александровск:

-1/2 часть служащих имеет высшее образование не по специальности: государственное и муниципальное управление;

-имеются работники, которые курят во время служебного общения;

-отсутствует заинтересованность у служащих в повышении профессионального уровня;

-большая часть работников закончила основное образование более 10 лет назад.

Основными причинами недостаточного профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО Александровск являются:

- несовершенство кодекса этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск

- не осуществляется профессиональное обучение сотрудников ЗАТО Александровск;

-отсутствуют критерии профессиональных знаний, навыков и личностных качеств государственных служащих;

-наблюдается снижение среднемесячной заработной платы служащих, отсутствует мотивация, направленная на повышение заинтересованности работников в продвижении по службе и повышении

---

<sup>38</sup> Постановление Администрации муниципального образования ЗАТО «Александровск» от «30» марта 2011 г. № 646 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск».

профессионализма.

Таким образом, основными мероприятиями, направленными на повышение профессионально-этического уровня служащих в ЗАТО Александровск, должно стать:

- 1) Совершенствование кодекса этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск;
- 2) Организация обучения сотрудников ЗАТО Александровск;
- 3) Разработка критериев профессиональных знаний, навыков и личностных качеств государственных служащих;
- 4) Обеспечение мотивации служащих, направленной на рост заинтересованности работников в повышении профессионализма.

Рассмотрим подробнее эти мероприятия.

- 1) Совершенствование кодекса этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск

Так, в частности существующий кодекс этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск имеет ряд недостатков:

Во-первых, в кодексе не предусмотрены методы решения конфликтных ситуаций;

Во –вторых, в кодексе не рассматриваются правила этики поведения муниципального служащего с общественностью;

В-третьих, не предусмотрены правила курения муниципальных служащих.

Таким образом, для совершенствования существующего кодекса этики, его необходимо дополнить следующими разделами:

Раздел: Этические конфликты;

Раздел: Правила этики поведения муниципального служащего с общественностью;

Раздел: Внешний вид муниципального служащего.

В настоящий момент в кодексе этики о внешнем виде муниципального служащего ЗАТО Александровск в п.2.11 говорится:

«2.11. Внешний вид муниципального служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан с органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность».

Необходимо выделить отдельный раздел: Внешний вид муниципального служащего и конкретизировать особенности внешнего вида служащего, дополнив данный раздел о правилах курения служащих, так как в настоящий момент о курении в кодексе этике муниципального служащего ЗАТО Александровск ничего не говорится.

Так в частности, более совершенный кодекс этики муниципального служащего ЗАТО Александровск может иметь следующую структуру, табл.3.4.

Таблица 3.4

Структура кодекса этики муниципального служащего ЗАТО Александровск после совершенствования

№ раздела	Название раздела
1	Общие положения
2	Основные морально-этические принципы поведения муниципального служащего
3	Выполнение должностных (служебных) обязанностей
4	Этические конфликты
5	Правила этики поведения муниципального служащего с общественностью
6	Внешний вид муниципального служащего
7	Заключительные положения

Рассмотрим основные моменты новых разделов кодекса Этики муниципального служащего ЗАТО Александровск».

В разделе: Этические конфликты- необходимо подробно описать сущность этических конфликтов, методы разрешения конфликтных

ситуаций. Примерное содержание данного раздела представлено в табл.3.5

Таблица 3.5

Примерное содержание раздела: «Этические конфликты» в кодексе этики муниципального служащего ЗАТО «Александровск»

№ п/п	Примерное содержание раздела: «Этические конфликты»
1	Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.
2	Муниципальный служащий в ходе осуществления своей деятельности может столкнуться с этическими конфликтами, вызванными:
2.1	Реальным или потенциальным столкновением интересов третьих лиц, направленных на то, чтобы муниципальный служащий действовал в противоречии со своими должностными обязанностями, путем воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа и других форм, способных привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, либо авторитету органов местного самоуправления.
2.2	Неправомерным давлением со стороны руководства
2.3	Отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его профессиональную служебную деятельность.
3	Муниципальный служащий обязан сделать все возможное, чтобы избежать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации и (или) авторитету органов местного самоуправления.
4	Муниципальный служащий не должен использовать свой официальный статус в интересах третьей стороны.
5	В случае, если муниципальному служащему не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо:
5.1	Обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем
5.2	Если непосредственный руководитель не может разрешить проблему или оказывается сам непосредственно вовлечен в нее, муниципальному служащему следует, уведомив об этом своего непосредственного руководителя, обратиться к руководителю более высокого уровня.

В разделе: правила этики поведения муниципального служащего с общественностью, необходимо акцентировать внимание на правилах общения служащих с общественными организациями и средствами массовой информации. Так, в частности, примерное содержание раздела может выглядеть так, табл.3.6.

Таблица 3.6

Примерное содержание раздела: «Правила этики поведения муниципального служащего с общественностью» в кодексе этики муниципального служащего ЗАТО «Александровск»

№ п/п	Примерное содержание раздела: «Правила этики поведения муниципального служащего с общественностью»
1	Для информирования общественности о своей деятельности муниципальный служащий осуществляет связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в порядке, установленном действующими нормативно-правовыми актами.
2	Муниципальный служащий должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности местной администрации, главы местной администрации.
3	В процессе общения с общественными организациями, средствами массовой информации, гражданами муниципальный служащий не должен: <ul style="list-style-type: none"> <li>-наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан;</li> <li>-пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности;</li> <li>-использовать в личных целях преимущества своего служебного статуса;</li> <li>-предоставлять ложную или непроверенную информацию.</li> </ul>

Информацию о внешнем виде муниципального служащего необходимо конкретизировать, вывести эту информацию в отдельный раздел, дополнив его правилами курения служащих. Примерное содержание раздела: «внешний вид муниципального служащего» представлен в табл.3.7.

Таблица 3.7

Примерное содержание раздела: «Внешний вид муниципального служащего» в кодексе этики муниципального служащего ЗАТО «Александровск»

№ п/п	Содержание раздела: «Внешний вид муниципального служащего»
1	Учитывая важность формирования культуры внешнего вида, муниципальные служащие обязаны придерживаться следующих правил:
1.1.	Внешний вид муниципального служащего должен быть опрятным
1.2	Обувь и одежда должна быть делового (классического) стиля, который отличают официальность и сдержанность
1.3	Не допускается нахождение на рабочем месте служащих в спортивной одежде, за исключением случаев, когда этого требует выполняемая работа
1.4	Не допускается курение во время служебного общения.



Совершенствование кодекса этики муниципального служащего ЗАТО Александровск, позволит наиболее полно конкретизировать этические нормы поведения, тем самым будет способствовать росту этического уровня муниципальных служащих ЗАТО Александровск.

## 2) Организация обучения сотрудников ЗАТО Александровск:

В настоящий момент в ЗАТО Александровск: не определяются потребности в обучении; не составляются учебные планы, учебные программы; не проводится оценка процесса обучения. В связи с этим функцию управления персоналом в компании необходимо совершенствовать, так как обучение и развитие направлено на обеспечение уровня компетенций персонала компании, необходимого для решения текущих и перспективных задач, стоящих перед компанией. В индивидуальном плане подготовки должны предусматриваться: 1) мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в резерв управленческих кадров, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения руководящей должности; 2) сроки выполнения мероприятий; 3) отметка о выполнении мероприятий.

Индивидуальный план подготовки может включать в себя:

1) мероприятия по изучению лицом, включенным в резерв управленческих кадров, основ организации управления, экономики и законодательства в соответствующей сфере деятельности;

2) участие лица, включенного в резерв управленческих кадров, в работе коллегий, конференций, совещаний, семинаров и других мероприятиях, проводимых по направлению деятельности исполнительного органа государственной власти Мурманской области;

3) мероприятия самостоятельной профессиональной подготовки лица, включенного в резерв управленческих кадров.

На основе аттестации и формирования резерва государственных служащих администрации можно было бы планировать их карьеру (прежде всего для работников, имеющих стаж государственной службы 10

и более лет, и проявивших себя на государственной службе), что явилось бы мощным источником положительной мотивации работников, так как бесперспективная работа выступает сильнейшим антимотиватором.

Это позволит повысить мотивированность, профессионализм, интеллектуальный и творческий потенциал персонала администрации, что, в свою очередь, непременно скажется на эффективности работы ЗАТО Александровск.

Для развития компетенций государственных служащих ЗАТО Александровск необходима их профессиональная подготовка. Подготовка предполагает получение высшего профессионального или второго высшего профессионального образования на базе среднего, среднего профессионального или высшего профессионального образования соответственно. Основными принципами профессиональной переподготовки и повышения квалификации являются обязательность, периодичность, целевая направленность.

Профессиональная переподготовка в качестве видов обучения может включать программы профессиональной переподготовки объемом от 500 часов и программы дополнительного образования объемом свыше 1000 часов, осуществляемые с целью адаптации муниципальных служащих к новым условиям деятельности органов местного самоуправления, для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения дополнительной квалификации. Повышение квалификации - это обучение муниципальных служащих с целью обновления теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих должна осуществляться на основе конкурса, проводимого среди образовательных учреждений высшего или дополнительного профессионального образования, имеющих

соответствующие лицензию и государственные аккредитации.

Основаниями для направления муниципальных служащих ЗАТО Александровск на повышение квалификации и профессиональную переподготовку должны являться следующие, табл.3.8.

Таблица 3.8

Основания для направления муниципальных служащих ЗАТО Александровск на повышение квалификации и профессиональную переподготовку

№ п/п	Основания
1	поступление на муниципальную службу (впервые вступившие и проработавшие в должности не менее одного года)
2	наступление очередного срока повышения квалификации
3	рекомендации аттестационной комиссии
4	включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности гражданской службы или в кадровый резерв на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы
5	назначение муниципального служащего на вышестоящую муниципальную должность
6	перевод на муниципальную должность иной группы или специальности
7	инициатива муниципального служащего
8	ходатайство руководителя подразделения ЗАТО Александровск

Уровень образования муниципальных служащих, направляемых на профессиональную переподготовку, должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности.

Программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации должны обеспечить получение муниципальными служащими необходимых знаний, навыков и умений с учетом специализации профессиональной деятельности; они должны соответствовать утвержденным государственным образовательным стандартам профессионального образования.

Программы могут быть ориентированы с учетом специфики деятельности органов местного самоуправления и иметь следующие

направления: "Государственное и муниципальное управление"; "Финансы и кредит"; "Информационные технологии"; "Управление закупками продукции для государственных и муниципальных нужд"; другие направления.

Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации служащих ЗАТО Александровск должна включать в себя следующие направления, табл.3.9.

Таблица 3.9

Организация профессиональной переподготовки и повышения  
квалификации служащих ЗАТО Александровск

№ п/п	Организация профессиональной переподготовки
1	определение потребности в обучении
2	согласование конкретных сроков обучения и формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации за счет средств местного бюджета с руководителями органов (структурных подразделений) администрации
3	формирование сводной заявки на обучение; согласование программ обучения
4	формирование и предоставление списков групп для обучения
5	осуществление контроля обучения, анализа информации об эффективности обучения
6	внесение сведений об окончании профессиональной переподготовки и курсов повышения квалификации в личное дело
7	подготовка аналитических записок по итогам обучения муниципальных служащих за год

3) Разработка критериев профессиональных знаний, навыков и личностных качеств государственных служащих:

Оценка потенциала работника не должна проводиться с определенной периодичностью, т.к. профессиональные и личностные качества, как правило, не меняются каждый квартал или полугодие, и в этом случае фактически речь не идет об оперативной оценке. Эти качества могут быть переоценены после получения дополнительного обучения или роста опыта сотрудника, причем инициатором такой переоценки может выступать как сам работник, так и его руководитель. Критерии профессиональных знаний и навыков для государственных служащих

могут быть следующими: степень соответствия профессиональному уровню; знание нормативных основ собственной деятельности; навыки работы с информацией; навыки работы с компьютером; знание иностранного языка в тех случаях, когда оно реально применяется в работе. Критерии личностных качеств могут быть следующими: ответственность, исполнительская дисциплина; самостоятельность, инициативность, способность к работе в условиях неопределенности и т.п.; стремление к профессиональному развитию, обучаемость; соответствие правилам служебного поведения; способность к работе в команде; навыки деловой коммуникации. Для руководителей должны учитываться дополнительно: лидерские качества; эффективность руководства подчиненными. Для каждой должности необходимо определить весомость каждого критерия путем придания ему коэффициента, показывающего его значимость и приоритет. Так, согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе» определены четыре категории государственных служащих: «руководители», «советники (помощники)», «специалисты» и «обеспечивающие»(ст.9)<sup>39</sup>:

1) руководители - должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

2) помощники (советники) - должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности,

---

<sup>39</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// С изменениями и дополнениями от 30 декабря 2012 г.

руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

3) специалисты - должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

4) обеспечивающие специалисты - должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Эти категории отличаются друг от друга прежде всего стоящими перед ними задачами содержанием работы и сферой ответственности. Поэтому удельный вес описываемых критериев и их набор должен существенно варьироваться в зависимости от категории, табл.3.10.

Таблица 3.10

Значение весов оценок в зависимости от категории государственных служащих

Надбавка к заработной плате за качества:	Руководители	Советники (помощники)	Специалисты	Обеспечивающие
Профессиональные качества	20%	15%	10%	5%
Личностные качества	10%	8%	6%	5%
Показатели результативности, включая объем и сложность выполняемых работ	15%	10%	10%	5%

Таким образом, разработанные критерии надбавок к заработной

плате служащих, представленные в табл. позволят повысить заинтересованность работников в повышении профессионального уровня и качества работы на занимаемой должности в ЗАТО Александровск.

4) Обеспечение мотивации служащих, направленной на рост заинтересованности работников в повышении профессионализма:

Необходима целенаправленная работа по стимулированию компетенций. На практике это предполагает: создание в органах власти гибкой системы вознаграждения, справедливой и мотивирующей (например, поощрения повышения квалификации и приобретения новых знаний, реализация принципа оплаты за знания, которые пригодятся лишь в будущем); внедрение таких систем оценки результатов деятельности государственных служащих, когда учитывается не только индивидуальная производительность, но и вклад каждого в коллективный успех; улучшение условий труда работников организации. Так, в частности целесообразно разработать следующие мероприятия по повышению мотивации служащих в ЗАТО Александровск, табл.3.11.

Таблица 3.11

Мероприятия по повышению мотивации служащих в ЗАТО Александровск

№ п/п	показатели	За личный вклад работника в деятельность организации	За повышение профессионализма
1	примечания	Если служащий проявил какую то инициативу, разработал какие-либо методы работы, внес какой – либо вклад в повышении эффективности деятельности всего коллектива	Если служащий постоянно повышает свой профессиональный уровень, проявляет инициативу в повышении квалификации(с периодичностью не реже 1 раза в три года)
2	Надбавка к заработной плате	20-30%	15-25%
3	Удержания из заработной платы	10-15%	10-15%

Таким образом, для повышения заинтересованности служащих в профессиональном росте и повышении качества работы, необходимо

предусмотреть как надбавки, так и удержания из заработной платы. Так, в частности, если служащий не повышает свой профессиональный уровень на протяжении более 3 лет, то необходимо ввести систему удержаний из заработка в размере 10-15%. В случае же, если работник проявляет интерес к повышению квалификации, повышает свой профессиональный уровень с помощью предложенных программ обучения и подготовки, то необходимо внедрить надбавку в размере 15-25%. Важным показателем качества труда служащего является личный вклад работника в деятельность организации. Здесь также необходима система как премирования, так и депремирования работников ЗАТО Александровск.

Таким образом, резюмируя выше изложенное, основными путями повышения профессионализма и этики государственных служащих в ЗАТО Александровск Мурманской области являются следующие:

- создать эффективный механизм подбора кадров для государственной службы, обеспечения должностного (служебного) роста государственного служащего на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;

- повысить престиж государственной службы и авторитет государственного служащего;

- создать систему непрерывного профессионального образования государственных служащих, совершенствовать стандарты и программы подготовки и профессионального развития кадров государственной службы на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений;

- осуществить управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;

- соблюдать объективность в оценке результатов деятельности государственного служащего при проведении аттестации или квалификационного экзамена.

- совершенствовать этический кодекс государственного служащего.



Все это позволит повысить этические нормы поведения и уровень профессионализма государственных служащих ЗАТО Александровск Мурманской области.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Этика - философская наука, объектом изучения, которой, является мораль, а центральной проблемой – добро и зло. Этикет - нормы и правила поведения людей в обществе, это составная часть внешней культуры общества, это своеобразный ритуал, который выражается в детально разработанных правилах поведения, организующих жизнь общества. Различают несколько видов этикета: дипломатический, придворный, воинский, деловой, этикет повседневного общения, речевой. При всем разнообразии подходов к определению системы этических категорий можно выделить общепризнанные, наиболее важные в теоретическом и практическом отношении категории: добро и зло; благо; справедливость; долг; совесть; ответственность; достоинство и честь. К категориям этики относят также смысл жизни, счастье и др.

Кодексы профессиональной этики- это опубликованные утверждения о системе ценностей и нравственных устремлений людей, принадлежащих к определенной профессии, разработанные с целью предотвращения коррупции, а также для информирования общественности о нормах поведения для людей данной профессии. Основной целью профессиональных этических кодексов является соблюдение норм и правил поведения, считающихся уместным для человека той или иной профессии, к которой данный кодекс имеет непосредственное отношение.

Государственный служащий в РФ- это гражданин России, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета субъекта РФ.

Чиновнику должны быть присущи такие качества как коммуникативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, приверженность высшим нравственным принципам, соблюдение

принципов государственной службы и др. К этическим навыкам государственного служащего можно отнести: знания, умения, навыки, опыт.

Предметом исследования в дипломной работе является этика и этикет государственного служащего ЗАТО «Александровск». Исследование профессионально-этического уровня ЗАТО «Александровск» Мурманской области проводилось методом анкетирования. В результате проведенного анкетирования было опрошено 30 человек муниципальных служащих, и было выявлено, что большая часть работников имеют высшее образование, их доля составляет 80%. Несмотря на это, всего 50% закончили высшие учебные заведения по специальности: «Государственное и муниципальное управление». Другая половина опрошенных имеют различные специализации, не относящиеся к государственной службе. Большинство служащих на протяжении последних 10 лет не повышают свой профессиональный уровень. При этом большинство считает, что в этом нет необходимости, таким образом, у анкетлируемых наблюдается отсутствие желания к профессиональному росту. 1/2 опрошенных хорошо знакомы с правовой базой профессиональной деятельности, отлично знают нормативно-правую базу- 23,33% от общего числа испытуемых, при этом имеются и такие, которые оценивают свой уровень знаний–удовлетворительно, таких служащих насчитывается около 30%. Важнейшими моральными качествами, которыми должен обладать государственный служащий, анкетлируемые назвали: дисциплинированность, справедливость, способность к компромиссу, принятие свобод и прав окружающих, неподкупность. Одним из условий нормального функционирования государственной службы и соблюдения этики служащих является-морально-психологический климат в коллективе. Важнейшими факторами сохранения морально-психологического климата являются: терпимость друг к другу, доверие, общительность, умение своевременно и правильно

разрешать конфликтные ситуации и др. Нами было проведено исследование служащих по различным методикам, на: определение коммуникативных и организаторских особенностей служащих; проведен анализ основных тенденций поведения человека в группе; анализ доверия сотрудников друг к другу; анализ коммуникативной толерантности; анализ доброжелательности работников; диагностика коммуникативного контроля; анализ делового, творческого и нравственного климата в коллективе служащих.

В результате проведенного исследования было выявлено, что в целом морально- психологический климат в коллективе ЗАТО «Александровск» благоприятный, большинство из служащих доброжелательно относятся друг к другу, высокий уровень доверия, терпимость, коммуникативный контроль на среднем уровне. Деловой климат в коллективе работники оценивают на высоком уровне, нравственные качества коллектива на среднем уровне, а творческий потенциал низкий. Все служащие отличаются друг от друга такими качествами как: общительность, независимость, принятие (избегание) борьбы. Проведенное исследование показало, что примерно  $\frac{1}{2}$  часть опрошенных любят независимость, общительны и принимают борьбу в случае необходимости. Другая половина опрошенных является необщительными, зависимыми и избегают борьбы. Несмотря на то, что в целом коллектив служащих можно назвать положительным с точки зрения коммуникативного поведения, имеются и ряд работников, которые не доверчивы, имеют низкий уровень коммуникативного контроля, необщительны, низкая терпимость друг к другу. Все это нарушает морально-психологический климат в коллективе и снижает этический уровень служащих.

Основные принципы поддержания этики на государственной службе в ЗАТО «Александровск» предусмотрены Кодексом этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО

Александровск, ими являются: законность; служение общественным интересам; служение интересам ЗАТО Александровск; приоритет прав и свобод человека и гражданина; профессионализм и компетентность; лояльность; политическая нейтральность.

Для обеспечения высокого профессионального уровня служащих в ЗАТО Александровск, прием на работу осуществляется на основании Порядка поступления на муниципальную службу в ЗАТО «Александровск». Порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования закрытое административно-территориальное образование Александровск Мурманской области разработан в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО "О муниципальной службе в Мурманской области". Вакантной должностью муниципальной службы признается не замещенная муниципальным служащим должность, предусмотренная штатным расписанием органа местного самоуправления ЗАТО Александровск, органа администрации ЗАТО Александровск. В настоящий момент согласно штатному расписанию ЗАТО «Александровск», вакантные места отсутствуют. Для отбора кандидатов на должность в ЗАТО Александровск применяются следующие методы: оценка документов об образовании, оценка документов об осуществлении трудовой деятельности, оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы.

Этический уровень государственных служащих ЗАТО «Александровск» формируется на основании кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО

Александровск. Кодекс этики и служебного поведения создан в целях обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения муниципальными служащими администрации ЗАТО Александровск должностных обязанностей, исключения злоупотреблений имеющимися служебными полномочиями. Правовой основой Кодекса являются: Конституция РФ; Федеральные законы от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»; Законы Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО «О муниципальной службе в Мурманской области», от 26.10.2007 № 898-01-ЗМО «О противодействии коррупции в Мурманской области»; Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010г.

Кодекс содержит 4 раздела: 1. Общие положения; 2. Основные морально-этические принципы поведения муниципального служащего; 3. Выполнение должностных (служебных) обязанностей; 4. Заключительные положения.

Основными причинами недостаточного профессионально-этического уровня государственных служащих в ЗАТО Александровск являются: не совершенствование кодекса этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск; не осуществляется профессиональное обучение сотрудников ЗАТО Александровск; отсутствуют критерии профессиональных знаний, навыков и личностных качеств государственных служащих; наблюдается снижение среднемесячной заработной платы служащих, отсутствует мотивация, направленная на повышение заинтересованности работников в продвижении по службе и повышении профессионализма.

Таким образом, основными мероприятиями, направленными на повышение профессионально-этического уровня служащих в ЗАТО Александровск, должно стать:

1) Совершенствование кодекса этики служебного поведения муниципальных служащих администрации ЗАТО Александровск, а именно дополнить существующий кодекс следующими разделами: Этические конфликты; Правила этики поведения муниципального служащего с общественностью; Внешний вид муниципального служащего.

2) Организация обучения сотрудников ЗАТО Александровск, а именно: составлять индивидуальные планы подготовки служащих.

Основаниями для направления муниципальных служащих ЗАТО Александровск на повышение квалификации и профессиональную переподготовку должны являться: поступление на муниципальную службу (впервые вступившие и проработавшие в должности не менее одного года); наступление очередного срока повышения квалификации; рекомендации аттестационной комиссии; включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности гражданской службы или в кадровый резерв на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы; назначение муниципального служащего на вышестоящую муниципальную должность; перевод на муниципальную должность иной группы или специальности; инициатива муниципального служащего; ходатайство руководителя подразделения ЗАТО Александровск.

Профессиональная переподготовка в качестве видов обучения может включать программы профессиональной переподготовки объемом от 500 часов и программы дополнительного образования объемом свыше 1000 часов, осуществляемые с целью адаптации муниципальных служащих к новым условиям деятельности органов местного самоуправления, для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения дополнительной квалификации.

Программы могут быть ориентированы с учетом специфики деятельности органов местного самоуправления и иметь следующие направления: "Государственное и муниципальное управление"; "Финансы и кредит"; "Информационные технологии"; "Управление закупками продукции для государственных и муниципальных нужд"; другие направления.

3) Разработка критериев профессиональных знаний, навыков и личностных качеств государственных служащих.

Критерии профессиональных знаний и навыков для государственных служащих могут быть следующими: степень соответствия профессиональному уровню; знание нормативных основ собственной деятельности; навыки работы с информацией; навыки работы с компьютером; знание иностранного языка в тех случаях, когда оно реально применяется в работе. Критерии личностных качеств могут быть следующими: ответственность, исполнительская дисциплина; самостоятельность, инициативность, способность к работе в условиях неопределенности и т.п.; стремление к профессиональному развитию, обучаемость; соответствие правилам служебного поведения; способность к работе в команде; навыки деловой коммуникации. Для руководителей должны учитываться дополнительно: лидерские качества; эффективность руководства подчиненными. Для каждой должности необходимо определить весомость каждого критерия путем придания ему коэффициента, показывающего его значимость и приоритет и на основании разработанных критериев, применять надбавки к заработной плате служащих за те или иные профессиональные и личные качества.

4) Обеспечение мотивации служащих, направленной на рост заинтересованности работников в повышении профессионализма.

Так, в частности целесообразно разработать следующие мероприятия по повышению мотивации служащих в ЗАТО Александровск: за личный вклад работника в деятельность организации; за повышение



профессионализма. Таким образом, для повышения заинтересованности служащих в профессиональном росте и повышении качества работы, необходимо предусмотреть как надбавки, так и удержания из заработной платы. Так, в частности, если служащий не повышает свой профессиональный уровень на протяжении более 3 лет, то необходимо ввести систему удержаний из заработка в размере 10-15%. В случае же, если работник проявляет интерес к повышению квалификации, повышает свой профессиональный уровень с помощью предложенных программ обучения и подготовки, то необходимо внедрить надбавку в размере 15-25%. Важным показателем качества труда служащего является личный вклад работника в деятельность организации. Здесь также необходима система как премирования, так и депремирования работников ЗАТО Александровск.

Проведенные выше мероприятия позволят повысить этические нормы поведения и уровень профессионализма государственных служащих ЗАТО Александровск Мурманской области.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12.12.93 г.(с изм.)
2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации". Принят Государственной Думой 25 апреля 2003 года. Одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 года. С изм. и доп. от 6 декабря 2011 г.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ . С изм. и доп. от 30 декабря 2012 г.
4. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» с изм. и доп.
5. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изм. и доп.
6. Закон Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО «О муниципальной службе в Мурманской области».
7. Закон Мурманской области от 26.10.2007 № 898-01-ЗМО «О противодействии коррупции в Мурманской области».
8. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
9. Аверина О.Р. Этика и культура управления: Учебное пособие. Хабаровск: ДАГС, 2009. - 132 с.
10. Алёхина И. Имидж и этикет делового человека.- М., 2010г.
11. Атаманчук Г.В. Модернизация государственного управления. Теоретико- методологические основания. М.: РАГС, 2008г.
12. Административная этика: Учебное пособие. М: 2012г. - 167 с.
13. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика, 2011г. - 164 с.

14. Алиев В.Г., Дохолян С.В. Организационное поведение. — Махачкала, ИПЦ Даггосуниверситета, 2010г. – 154 с.
15. Алексеев А.А. Громова Л.А. Поймите меня правильно (как найти свой стиль мышления, обрести взаимопонимание с людьми). – СПб., 2006. – 343 с.
16. Бенедиктова В.И. О деловой этике и эстетике. – М., 2009г. – 264 с.
17. Бодуан Ж-П. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство: Пер. с фр. М.: ИНФРА-М, 2006. – 352 с.
18. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента. Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2006. – 216 с.
19. Березин В.М. Массовая коммуникация: сущность, каналы, действия.- М.: РИП-Холдинг, 2007г.
20. Байтов Г. Н. Этика и нормы службы. С-Пб. «Питер», 2012г.
21. Бахрах Д.Н. Государственная служба России: Учебное пособие. - М: Проспект, 2012г. - 235 с.
22. Бойков В.Э. Коллективное сознание чиновников. // Государственная служба. –2008, №1
23. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы // Социс. 2008, №2.
24. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2010г. - 136 с.
25. Беклешов Д.В. Манеры и поведение делового человека. - М. 2007 г.
26. Бодалев А.А. « Личность и общение». М.: Межд. Пед. Акад., 2009.- 264 с.
27. Бороздина Г.В. Психология делового общения.- М.: ИНФА-М, 2009. -224 с.
28. Вацлавик П и др. Психология межличностных коммуникаций.- СПб., 2006г.
29. Введенская Л.А., Павлова Л. Г. Деловая риторика: Учебное пособие для вузов. – Ростов н/Д, 2008. – 452 с.

30. Выгорбина А.Е. Этика внутриколлективных отношений. - М.: Вузовская книга, 2011г.
31. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья).- М. : ООО «ТК Велби», 2012. - 448с.
32. Гохман О.Я., Надеина Т.М. Основы речевой коммуникации. – М., 2006. – 358 с.
33. Громкова М.Т. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 387 с.
34. Горшкова М. К., Шерега Р.Э. Как провести социологическое исследование, М.: , 2006.- 228 с.
35. Гусейнов А.А., Иррлитц Г. Краткая история этики. - М.: Мысль, 1987.
36. Гусейнов А.А. Великие моралисты. - М.: Изд-во МГУ, 1994.
37. Гусейнов А.А. Социальная природа нравственности. -М.: Изд-во МГУ, 1994.
38. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. - М.: Гардарика, 2010 г.
39. Глазунова Н.И. Система государственного управления: учебник для вузов / Н.И. Глазунова. – М.: Юнити – Дана, 2012. – 551 с.
40. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом. Под общей ред. В.П. Иванова. - М: Известия, 2012г. - 247 с.
41. Государственная служба: Учебник / Под ред. проф. В. Г. Игнатова. - М.: ИКУ «МарТ», 2012г. - 399 с.
42. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. М. 2012г. - 262 с.
43. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 2009г.
44. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. - Ростов-на-Дону: «Феникс»,2011г.
45. Добренъков В.И., Кравченко А.И. Обществознание. В 3-х т. Т.3. социальные институты и процессы. – М.: ИНФРА-М, 2009г. – 520 с.

46. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. /А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Нижний Новгород: Нимб, 2011г. – 303 с.
47. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу./ Е.С. Жариков. – М., 2010г. – С. 150.
48. Зеленкова И.Л., Беляева Е.В.. Этика: Учебное пособие. – Мн.: изд. В.М. Скакун, 2007г. – 320 с.
49. Золотухина- Аболина Е.В. Курс лекций по этике. – Ростов н/Д.: «Феникс», 2008г.
50. Зверинцев А. Б. Коммуникационный менеджмент: Рабочая книга менеджера PR. 2-е изд., испр. СПб.: 2011г. – 357 с.
51. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов- М.: Флинта ФМПСи, 2008. – 389 с.
52. Иванов В. А. Государственная служба Российской Федерации. Основы управления персоналом. - М.: Известия, 2012г. - 264 с.
53. Иванов В.Г. История этики древнего мира. Л., 1980г.
54. Иванов В.Г. История этики средних веков. Л.,1984г.
55. Ионова А. И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие/ Под общей редакцией Г. В. Атаманчука. - М.: Издательство РАГС, 2012г. - 164 с.
56. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессиональная этика государственной службы: контекст истории и современность. Учебное пособие. -Ростов-на-Дону: Издательский центр «Март Т», 2011г.
57. Иванов, В.В. Государственное управление: Справочное пособие / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – 2-е изд., доп. – М.: Инфра – М, 2011г. – 718 с.
58. Иванов В.Г. История этики средних веков/В.Г Иванов – М.: 2008г. – 279 с
59. Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации: учебное

- пособие/ В.Г. Иванов. – М.: «Март»; Ростов – на – Дону: Март. 2012г. – 448 с.
60. Канке В.А. Современная этика. Учебник для вузов/ В.А. Канке – М.: 2011г. – 156 с
61. Карпенко А.В. Профессия государственный служащий // Государственная служба, 2011г. - 294 с.
62. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. Учебное пособие. - М: ГУУ, 2012г. - 284 с.
63. Кузнецов И.Н. Деловое общение. Деловой этикет: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 431 с.
64. Конечкая В.П. Социология коммуникации. М., Международный университет бизнеса и управления, 2009. – 304с.
65. Курницина В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. Учебник.- СПб.: Питер, 2009
66. Курбатов В.И. «Стратегия делового успеха».- Ростов-на-Дону.: Феникс, 2008. – 127-141с.
67. Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе" (под ред. Козбаненко В.А., Медведева Д.А.). - М.: "Питер", 2012г. - 184 с.
68. Корнейчук Г.А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда, - М.: Альфа-Пресс, 2012г. - 262 с.
69. Краснов В.Н. Ответственность власти. - М.: Издательство Магистр, 2011г. - 182 с.
70. Капто А.С. Профессиональная этика. В 2-х ч. Учебное пособие. - М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2011г.
71. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: Учебник. - М.:ФОРУМ: ИНФРА — М.,2009г. — 208с.
72. Молл Е.Г. Организационное поведение: Учеб. пособие. — М.: Финансы и статистика, 2007. – 245 с.
73. Немчиков, А.А. Государственная служба: справочное пособие/

- А.А. Немчиков, А.М. Володин. – М.: Дело и Сервис, 2010г. – 384 с.
74. Новейший философский словарь. Сост. Грицанов А.А. - Минск: Изд. В.М. Скакун, 2010г.
75. Налбандян Ж.. Роль права в формировании этики государственной службы. -М.: Изд-во РАГС, 2012г.
76. Налбандян Дж. Профессионалы в местных органах управления // Профессионализм управленческих кадров. –М.: Изд-во РАГС, 2010г.
77. Оболонский А.В / Государственная служба. Учебное пособие. -М.: Дело, 2011г.
78. Оболонский А.В. Государственная служба: учебное пособие/ А.В. Оболонский, А.Г. Барабошев. – 2-е изд. – М.: дело, 2012г. – 440 с.
79. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие для студентов / Д.М. Овсянко. – М.: Юрист, 2011г. – 208 с.
80. Попов В.Г. Профессиональная культура современного российского государственного чиновника /В.Г. Попов, В.В. Китаев, Б.С. Хохряков, Н.Г. Чевтаева – М.: Екатеринбург: УрАГС, 2009г.
81. Психология и этика делового общения. Учебник для Вузов. / В.Ю. Дорошенко, Л.И. Зотова, В.Н. Лавриненко и др.; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. –М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 2011г.
82. Почепцов Теория коммуникации-М.: Рекор-бук, К.: Ваклер – 2009 – 656с.,
83. Панфилова А.П. Деловая коммуникация профессиональной деятельности: Учебное пособие.- СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2009.- 496 с.
84. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход /А.И. Радченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Ростиздат, 2010г. – 720 с.
85. Сумароков, В.З. Государственное управление в современной системе организации власти: монография / В.З. Сумароков. – Краснодар: Фрегат, 2009г. – 52 с.

86. Соколов В.М., Турчинов А.И. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика: Учебное пособие. М.: РАГС, 2010г.
87. Соловьёв Э.Я. Современный этикет. Деловой протокол.- М., 2011г.
88. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ). Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. С изменениями и дополнениями от 29 декабря 2012 г.
89. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010г.
90. Цуканова Е.В. Психологические трудности межличностного общения.-Киев, 2012г.-154с.
91. Шадриков В.Д. Происхождение человечности. - М.: Логос, 2007г.
92. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам: учебное пособие /В.И. Шкатулла. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма – Инфра, 2011г. – 560 с.
93. Шепель В.М. Имиджология: Секреты личного обаяния. - М., 2009г.
94. Шувалова Н.Н. Служебное поведение государственного гражданского служащего: моральные основы: Учебно-практическое пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2011г.
95. Этика государственной службы.//Государственная служба. Проблемы профессиональной этики. Зарубежный опыт. Реферативный бюллетень. №2 (22), 98. –М.: Изд-во РАГС, 2008г.



**ПРИЛОЖЕНИЯ 1-7**