

9. Тавокин, Е. П. Государственные служащие: самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств [Текст] / Е. П. Тавокин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 2. – С. 6–21
10. Указ Президента РФ от 12 августа 2002г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [Текст]: офиц. текст. – М.: 2002.
11. Фаллер, О. В. Акмеологическая диагностика потенциала карьерного роста государственного служащего [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / О. В. Фаллер. – М., 2008. – 206 с.
12. Федеральный Закон Российской Федерации от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Текст]: офиц. текст. – М., 2008.

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ НРАВСТВЕННОГО ОБЛИКА СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУ- ЖАЩЕГО.

Феофилактова Е. А.

Российская государственность находится в настоящее время на сложном переходном этапе развития. С одной стороны, осуществляются демократические преобразования, формируются рыночные отношения, расширяются гарантии соблюдения прав и свобод человека и гражданина, с другой - происходит болезненный процесс формирования новых нравственных идеалов, которые соответствовали бы требованиям и духу времени.

Морально-этическая составляющая государственной службы определяет уровень демократичности государства, его целостность и авторитет. На наш взгляд, без морали не может существовать и нравственность, так как, мораль - это свод определенных качеств личности, правил поведения, рамок. А нравственность - есть непосредственное воплощение их в поведении человека. В сложившихся условиях особо пристального внимания государства требуют вопросы упрочения таким институтом, как государственная служба, потому что негативные проявления общества отражаются и на моральном облике государственных служащих. Именно институт государственной службы играет значительную роль в жизни общества, и от того,

насколько организована его работа, зависит эффективность государственного управления.

Изменения в сложившихся общественных отношениях повлекли за собой необходимость переосмысления правовых и моральных норм, регулирующих государственную службу. Соответственно возникает весьма логичный вопрос: «А с чем связана столь бурная законотворческая инициатива в отношении нравственного облика современного государственного служащего?» С проблемой неэффективного отбора кадров на высокопоставленные должности? Обнищанием нравственности у современных государственных служащих? Материальными приоритетами в современной России? Или же просто с тем, что в наше время об этом «можно» говорить? К сожалению, для многих на эти вопросы до сих пор нет ответов. В своей работе я постараюсь разобраться в этой проблеме и сформулировать пути ее решения.

Для начала стоит отметить тот факт, что этика государственной службы, как один из видов профессиональной этики, представляет собой систему нравственных норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе. Этика государственной службы включает в себя принципы, правила и нормы, выражающие моральные требования к нравственной сущности чиновника, к характеру его отношений с государством, государственными служащими, гражданским обществом. Таким образом, можно сделать вывод, что основным индикатором (в силу своей массовости и численности) является гражданское общество. Его мнение, напрямую, есть оценка нравственных качеств современных чиновников.

Интересно отметить, что отношение к законодательному закреплению норм нравственного поведения государственных служащих, как среди гражданского общества, так и среди чиновников вызывает неоднозначную реакцию. Но многие могут не согласиться ведь типовой кодекс поведения государственных служащих должен являться инструментом профилактики коррупции в рядах госслужащих и повысить эффективность работы государственных служащих,

и также задать стандарты антикоррупционного поведения государственных служащих.

Почему русскому человеку во всем и всегда нужны рамки и запреты? Для чего необходимо законодательно закреплять каждый шаг? Только ли в ментальности русского человека дело? И эти вопросы до сих пор остаются без внятного ответа! А не может ли оказаться так, что принятие очередного нормативно-правового акта - лишь создание видимости активной работы, отводом глаз от реально сложившейся ситуации? А ситуация заключается в том что до сих пор не разработана у нас в России четкая и отлаженная кадровая работа, по сей день попасть на руководящую должность талантливому сотруднику «со стороны» весьма сложно.

Поскольку эффективность государственного управления функциональна, и наряду с профессиональными навыками этические взгляды и морально-нравственные качества служащих в огромной степени влияют на интерпретацию и реализацию государственных законов и правительственных постановлений, то чрезвычайно важно как государственные служащие будут пользоваться своими законными полномочиями. Личные моральные характеристики государственных служащих обуславливают особенности реализации государственной политики и тем самым определяют "лицо" государства. Это, в свою очередь, предполагает определенную нравственную ответственность за пользование своими полномочиями. Известно, что наличие серьезных проблем нравственного характера тревожит не только граждан, но и самих государственных служащих. Их не удовлетворяет отсутствие здоровой критики, наличие унижительного контроля, пристрастное отношение начальства, частые трудовые конфликты, неуважение к инакомыслию и многое другое.

На основе квалификационных требований, предъявляемых к государственным служащим и анализа литературы можно выделить нравственные качества, которыми должен обладать современный государственный служащий: умение общаться с людьми; вежливость; чувство долга; терпимость и сдержанность при спорах; беспристрастность; уважение к личности; политическая нейтральность; ответственность; толерантность и другое. Государственная служба выступа-

ет носителем должной морали, нравственных ценностей, ориентирует людей на соблюдение моральных норм. Формирование эффективных управленческих команд в сфере государственного управления – важнейшая и крайне актуальная задача. Изучая кадровые проблемы, многие ученые, аналитики и политики обращают внимание на отсутствие механизмов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики.

Исходя из этого, можно определить следующие пути решения сложившейся проблемы: активно разрабатывать и применять антикоррупционное законодательство на государственной службе; проводить целенаправленные мероприятия правоохранительных органов по борьбе с коррупцией во власти, ужесточать государственный контроль за работой "зон повышенного риска" - административных служб, связанных с бизнесом, налогами, пошлинами, госзаказами и т.д.; стабилизировать кадровую работу, ужесточая кадровый отбор; восстанавливать традиционные нравственные ценности государственной службы и кадровой политики; выработать системы стимулирования высоконравственного поведения чиновников, повышения позитивной мотивации на добросовестное исполнение служебных обязанностей. В заключение стоит отметить, что от профессионализма и уровня нравственности государственных служащих как проводников политики государства во многом зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, но и социальное самочувствие общества.