

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**Институт экономики  
Кафедра философии и права**

**Учебно-методическое пособие по дисциплине**

**ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Казань – 2018**

УДК 1(470) (091)

ББК 87

Этика государственной муниципальной службы. Учебно–методическое пособие, Казань, из-во Казанского ГАУ, 2018 – 72 с.

**Авторы-составители:** к.ф.н., доцент Нежметдинова Ф. Т. д.ф.н., профессор Шарыпова Н. Х.

**Рецензенты:** к.ю.н., доцент КФУ Никитенко И.Г., к.э.н., доцент Казанского ГАУ, Савушкина Л.Н.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы», предназначено для студентов очного и заочного уровня обучения по направлению подготовки **«38.03.04 Государственное и муниципальное управление»** Казанского ГАУ. Главной целью курса является ознакомление студентов с основными нормами служебной и профессиональной этики, основами профессиональной этики государственного служащего, этикетом в деятельности государственных служащих и манерой поведения, соответствующая правовому статусу госслужащего (и как не надо себя вести). Особое внимание уделяется культуре речи, требования к публичным выступлениям, телефонным разговорам, письмам. Учебно-методическое пособие включает в себя методические рекомендации, задания для самопроверки и самостоятельной работы.

Учебно-методическое пособие «Этика государственной и муниципальной службы» обсуждено и рекомендовано на заседании кафедры философии и права Казанского ГАУ протокол **№ 05 от 10.11.2018г.**

Рассмотрено, одобрено и рекомендовано на заседании Методической комиссии Института экономики Казанского ГАУ **№ 08 от 12.02. 2018 г.**

© Нежметдинова Ф.Т., Шарыпова Н.Х., 2018

© Казанский государственный аграрный университет, 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	4
2. Основы профессиональной этики государственного служащего.....	5
3. Основные понятия профессиональной этики госслужбы.....	22
4. Этикет в деятельности государственных служащих.....	38
5. Манера поведения, соответствующая правовому статусу госслужащего.....	45
6. Культура речи, требования к публичным выступлениям, телефонным разговорам, письмам.....	54
7. Методические рекомендации для самостоятельной работы.....	62
8. Методические рекомендации для самостоятельной работы для заочной формы обучения.....	66
9. Литература.....	70

## 1. ВВЕДЕНИЕ

Государственная служба – это особый вид профессиональной деятельности. В первую очередь это связано с реализацией политики государства и осуществления от имени государства базовых направлений развития, среди которых экономика, политика и социальная сфера. Исторические корни государственной службы восходят к древней Месопотамии, когда в XX в. до Н. Э. состоялось первое выступление первое восстание за социальную справедливость. В это же время формируются предвестники парламентаризма и основы этических норм для тех кто служит государству.

Античная Греция и Рим внесли свой большой вклад в формировании профессиональной этики государственной службы. В теориях и идеях древних философов анализировалась природа власти и общества, роль права во взаимодействии человека и государства. Нельзя не сказать об особой роли социальной этики, предложенной Конфуцием, где были сформулированы важные требования ко всем, кто хотел работать на государственной службе, начиная от высоких стандартов образованности и заканчивая личными качествами: скромность, уважение к старшим, преданность государству и т.д.

Государственная служба предъявляет к каждому своему работнику ряд этических и нормативных требований, которые обусловлены тем объёмом полномочий, которыми их наделило государство. Сюда входят не только властные и распорядительные функции, но и все то, что отличает деятельность государственного служащего – от манеры одеваться и себя вести до принятия управленческих решений.

Основными формами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, (практические, семинарские) занятия и самостоятельная работа студентов. Текущий контроль предполагает выполнение контрольных заданий и подготовки к

устным выступлениям на коллоквиуме. Промежуточный контроль включает в себя ответы на тестовые задания.

## 2. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

**Профессиональная этика** - совокупность требований, требований, оценок, суждений о способах поведения, отношениях, идеалах, характерных для определенных групп общества, обусловленных их принадлежностью к определенной профессии.

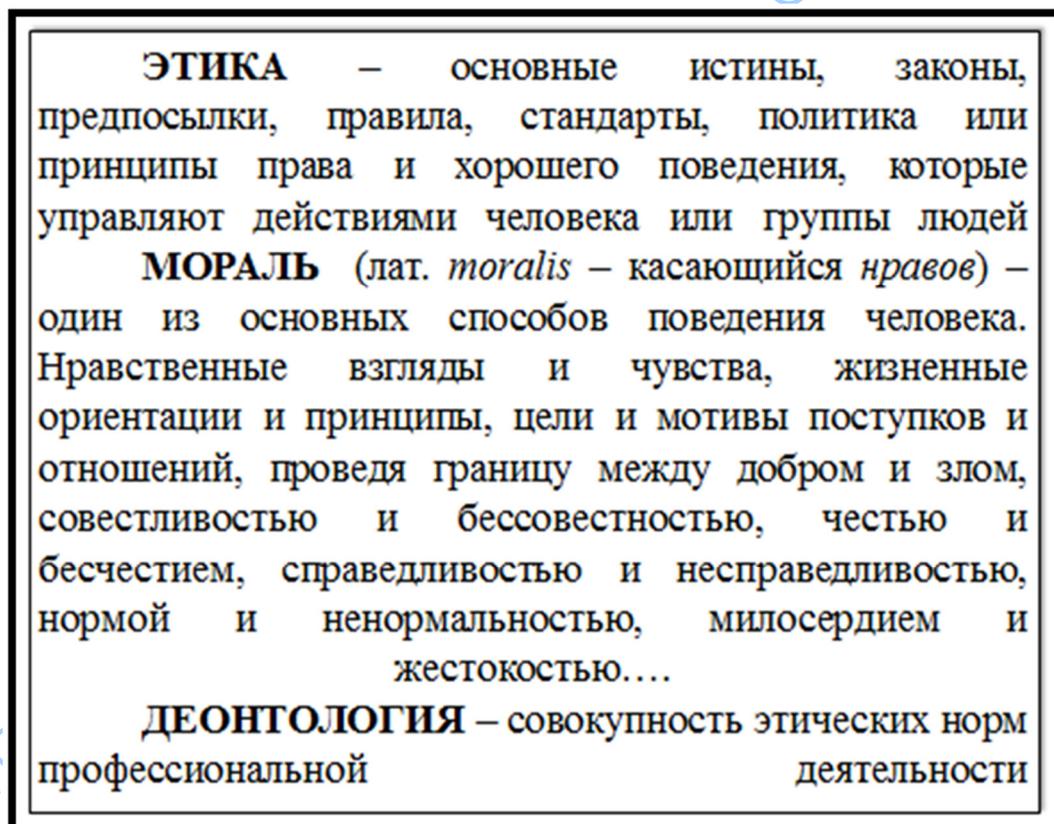


Рис.1. Основные категории этики

## Общая характеристика профессиональной этики.

Профессиональная этика – определяется сводом правил и норм поведения, отражающих основные нравственные принципы данного общества, основные черты господствующей нравственной системы.

1. Профессиональная этика – отражает определенные социальные принципы взаимоотношений между людьми (субординация, старший – младший, мужчина – женщина) и т.д.
2. Профессиональная этика – устанавливает особые нормы поведения, вызваны профессиональной деятельностью.

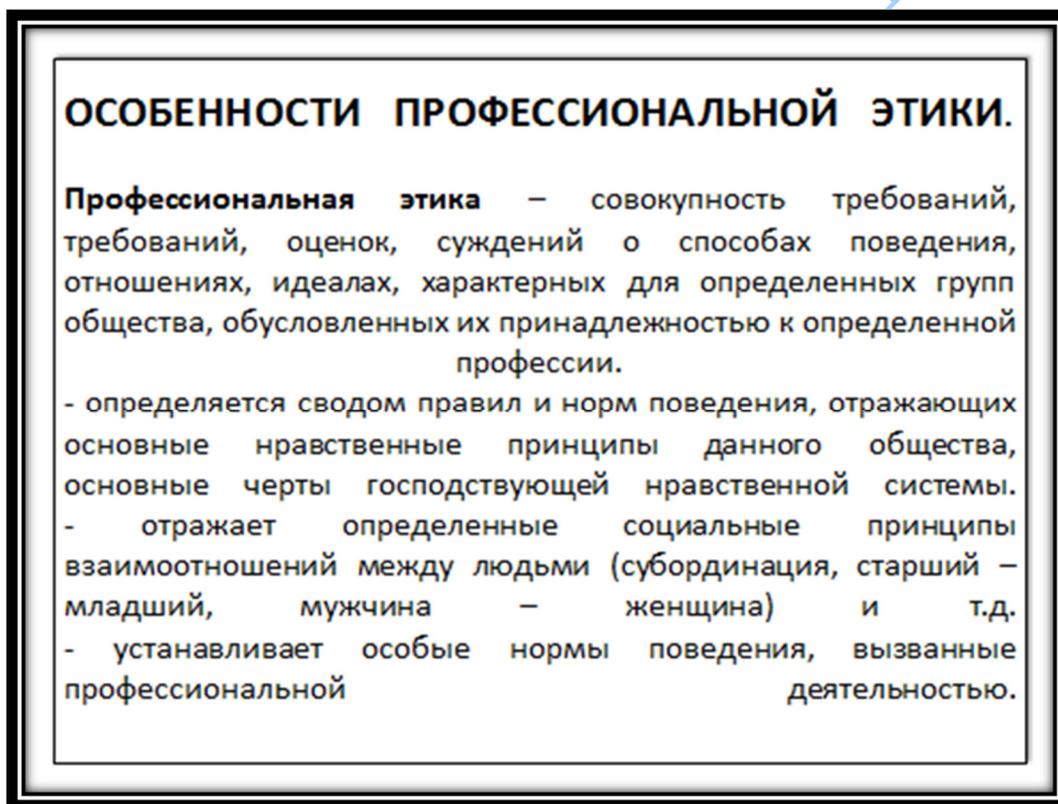


Рис. 2 Особенности профессиональной этики

Служебная и профессиональная этика определяется, прежде всего, спецификой работы госслужащего, который с одной стороны является представителем государственной власти, с другой эта власть государству делегирована народом и содержится в буквальном смысле: зарплата, материально-техническое и организационное

обеспечение и т.д. на деньги налогоплательщиков. Это накладывает высокую степень моральной ответственности на государственных служащих как на лучших представителей народа и имеющих право говорить от имени государства. В последнем случае авторитет государства во многом определяется положительной или отрицательной характеристикой тех, кто находится на государственной службе. Не случайно поэтому, нормы профессиональной и служебной этики госслужащих прописаны в отдельных документах.



Рис.3 Общие основы профессиональной этики государственного служащего.

К ним в первую очередь относятся ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» (2004г.), ФЗ №58 «О системе государственной службы РФ» (2003г.), Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (2002г.), в котором эти принципы

изложены и Указ Президента РФ «О внесении изменения в общие принципы служебного поведения государственных служащих, утвержденные Указом Президента РФ от 12 августа 2002г.» (2007г.)

Нормы профессиональной и служебной этики отражены в правах и обязанностях. Которые изложены в статьях 14 -17 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» (2004г.), **Профессиональная компетентность** представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, которыми владеет человек, обеспечивающих высокоэффективное выполнение целей и задач профессиональной деятельности. В последнее время в понятие профессиональной компетентности все чаще включают компетенции, которые связаны с нравственными нормами и этическими принципами конкретной профессиональной деятельности.



## УКАЗ

### ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих

В целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе и впредь до принятия федеральных законов о видах государственной службы **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемые общие принципы служебного поведения государственных служащих.

2. Рекомендовать лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации и выборные муниципальные должности, придерживаться принципов, утвержденных настоящим Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.



Президент  
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль  
12 августа 2002 года  
№ 885

Рис. 4 Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих.

**Государственная служба** – это особый вид профессиональной деятельности. В первую очередь это связано с реализацией политики государства и осуществления от имени государства базовых направлений

развития, среди которых экономика, политика и социальная сфера. Исторические корни государственной службы восходят к древней Месопотамии, когда в XX в. до Н. Э. состоялось первое выступление первое восстание за социальную справедливость. В это же время формируются предвестники парламентаризма и основы этических норм для тех кто служит государству.

Философия древней античности внесла большой вклад, связанный с развитием профессиональной этики госслужащего. В основных теоретических концепциях излагались идеи, касающиеся взаимоотношения власти и общества, власти и человека. Об этом говорится в базовых произведениях Платона и Аристотеля. Нельзя не сказать об особой роли социальной этики, предложенной Конфуцием, где были сформулированы важные требования ко всем, кто хотел работать на государственной службе, начиная от высоких стандартов образованности и заканчивая личными качествами: скромность, уважение к старшим, преданность государству и т.д.

Нужно отметить, что развитие государства в разных регионах мира и странах, особенности культуры, национального и религиозного менталитета оказали свое влияние на процесс становления этики госслужбы и конкретных ее представителей. Поэтому мы можем наблюдать различные нормы и стандарты требования, как со стороны государства, так и стороны общества. Со стороны государства нормы и стандарты профессиональной этики во многом зависят от того какими полномочиями по реализации властных функций государство формулирует к своим госслужащим. Это включает в себя совокупность ценностных и этических стандартов, этикет госслужащего, его манеру одежды – особый дресс-код, поведение и принятие решений по долгу службы.

Чем выше уровень государственного служащего, тем сильнее возрастают требования к его этическим и ценностным аспектам

деятельности. Вместе с тем независимо от уровня должности существует набор этических правил и норм поведения, которые регламентируют профессиональную деятельность всех без исключения госслужащих.

**Профессиональная этика** государственных служащих это совокупность требований, требований, оценок, суждений о способах поведения, отношениях, идеалах, характерных для определенных групп общества, обусловленных их принадлежностью к определенной профессии, а именно к государственной службе. Она, в том числе, определяется сводом правил и норм поведения, отражающих основные нравственные принципы данного общества, основные черты господствующей нравственной системы. В ней также отражаются определенные социальные принципы взаимоотношений между людьми (субординация, старший – младший, мужчина – женщина) и т.д. И наконец, в профессиональной этике госслужбы устанавливаются особые нормы поведения, вызванные профессиональной деятельностью госслужащего.

Нужно отметить особенности реализации этики госслужащего, которая связана со спецификой государственной службы. Это, прежде всего, заложенные элементы провокационного характера, которые отражают противоречия и коррупциогенность при реализации властных полномочий. На профессиональную деятельность госслужащего давят самым серьезным образом следующие факторы:

- ✓ Низкий уровень труда госслужащих, особенно в начале карьерного пути;
- ✓ Привязанность работы госслужащего к конкретной территории;
- ✓ Строгая иерархия и субординация;
- ✓ Кадровая мобильность и ротация, текучесть кадров;
- ✓ Провокационные действия со стороны населения и заинтересованных сторон в нужных решениях.

Всё вышеизложенное порождает достаточную волатильность и нестабильность окружающих госслужащего обстоятельств. Он находится в состоянии сильной зависимости со стороны непосредственного начальства и вместе с тем должен реализовывать властные полномочия, наделенные государством. Таким образом, госслужащий представляет собой государственную власть и само государство. В его лице жители конкретной территории и граждане страны имеют непосредственный контакт с самим государством. В этой связи, государство имеет высокую заинтересованность в особых моральных качествах личности своих работников в лице госслужащих. Особую роль здесь играет закон, который предъявляет специфические требования ко всем, кто проявил заинтересованность служить на государство. С одной стороны он регламентирует поведение госслужащего, с другой предъявляет особые требования ко всем, кто хочет работать на государственной службе.

Рассмотри кратко роль закона и правовых норм в развитии и становлении этики госслужбы.

### **Роль закона и правовых норм в становлении этики госслужбы.**

Закон и право оказывают большое влияние на этику госслужащего. Правовые нормы четко прописывают стандарты и требования, которые определяются особенностями государственной службы. Последняя четко регламентирована и в ней учитывается строгая дисциплина, система поощрений и наказаний, нормы поведения и этикет.

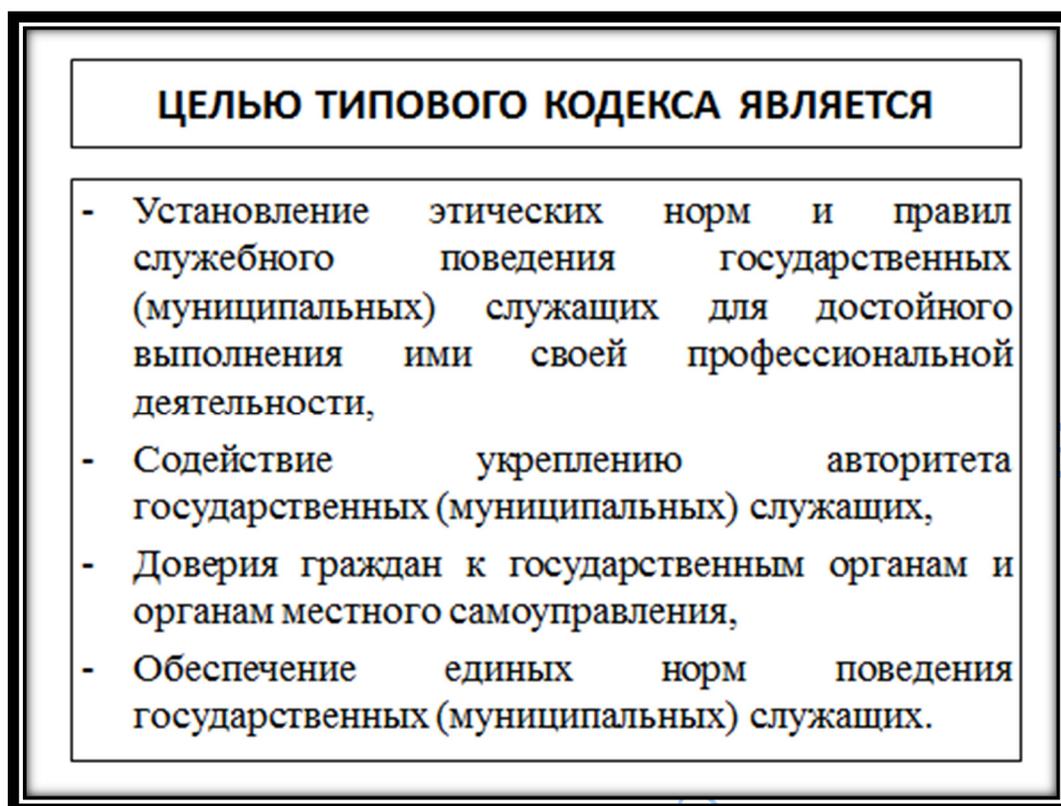


Рис. 5 Цель Типового кодекса государственного служащего.

Все это определяет ведущую роль закона в формулировке базовых требований - кто может стать госслужащим, как он должен себя вести, что должен и не должен делать. В определении через закон этих стандартов заключен глубокий смысл: не важно, что на конкретной должности тот или иной человек. Важно, что этот человек представляет государственную власть, а значит, во взаимоотношениях со сторонними субъектами гражданского общества не должно быть разницы какой конкретный чиновник с ним общается – Иванов или Хасанов. Это высокий государственный стандарт профессиональной деятельности, который четко определяется законом и поэтому этика госслужащего носит здесь вспомогательный характер.

## **Стандартизация и унификация профессиональной этики госслужбы в других странах.**

Стандартизация и унификация профессиональной этики госслужбы в других странах мира обусловлена рядом факторов. К ним можно отнести:

- Глобальные процессы в экономике, способствующие формированию единого мирового рынка, предъявившего единые требования к регулированию экономики и торговли, правосубъектности разных игроков в лице конкретных стран;
- Рост конкуренции и глобальные вызовы, связанные со сменой технологического уклада, поставившие требования создания мировых регуляторов в лице международных организации, таких как ВТО, ОБСЭ, ЕС и т.д. Несмотря на то, что в этих организациях работают люди из разных стран, говорящие на разных языках, происходящие из разных культурных и религиозных систем ценностей они должны находить общий язык. Здесь мораль и этика начинают играть приоритетную роль, выполняя функцию объединения на общей ценностной платформе;
- Создание и развитие международных организаций и органов управления направлено на создание особой элиты, которые представляют разные страны, но опираются на одни и те же моральные ценности;
- Международные организации, способствуя сближению разных государств стали сильными коммуникативными платформами, которые задают тон в стандартах поведения и норм этикета госслужащих, включая всевозможные для этого средства;
- Гражданская активность на региональном и муниципальном уровнях, способствовала вливанию большого количества новых представителей. Которые привнесли в государственную службу настроения нового времени и современной эпохи;
- Особое значение для изменения стандартов поведения государственных служащих и этики госслужбы оказал приход во власть представителей бизнес-элиты. Последние способствовали проникновению

в профессиональную этику госслужбы, задавая новые стандарты и смыслы. Это также способствовало унификации профессиональной этики госслужбы.

### **Роль и особенности влияния государственной службы на деятельность и моральный облик госслужащих.**

Работа на государственных должностях испокон веков обеспечивается бюджетным финансированием, что в Европе, что Америке и конечно, России. Соответственно, заработная плата государственных служащих значительно ограничена и зависит от конкретных материальных и финансовых возможностей государства. Вместе с тем типично, что оплата труда государственного служащего значительно ниже по сравнению с заработной платой такого же класса специалиста в бизнес-структурах или других сферах.

Многие исследователи неоднократно обращали на это внимание. Даже в настоящее время такое положение сохраняется и в ряде западноевропейских государств, например Германия, разница в заработной плате государственного служащего и такого же уровня специалиста может быть в 5-6 раз. Все это приводит к моральной неудовлетворенности, высокой текучести кадров, низкой привлекательности для молодых людей как профессиональной траектории и другим последствиям.

*Для подчинённых:*

- ✓ Одаренные и наиболее подготовленные молодые кадры уходят в другие сферы деятельности. Как следствие это приводит к потере конкурентоспособности, остаются те, кто безынициативен, с низким уровнем креативности и самостоятельности;
- ✓ Формируется замещение низкого уровня заработной платы, часто не всегда осознанно, на стремление использовать те полномочия, которые возложены на них государственной властью. Такое поведение не всегда

связано с коррупцией и может носить характер оказания взаимных услуг, используя при этом служебное положение.

Часть тех, кто идет на государственную службу, рассматривают ее либо ради личной выгоды или либо как карьерный трамплин. Доля тех, кто связывает свою жизнь на государственной службе как выполнение некой общественной миссии и блага постоянно снижается. В том числе, это связано с современными процессами, происходящими в политике и бизнесе, когда происходит сращивание интересов тех, кто занят в этих сферах.

Характерная особенность на низовых уровнях государственной службы, особенно на уровне муниципалитетов для госслужащих, когда они ощущают эмоциональное и психологическое удовлетворение от принадлежности к государственной власти. Использование властных полномочий становятся некой компенсацией маленькой заработной платы и позволяют повысить свою значимость в глазах общества и близкого круга.

*Для руководителей:*

- ✓ Руководители, в силу отсутствия или ограниченности финансов, лишены инструмента материального стимулирования наиболее активных и одаренных своих подчинённых, что отрицательно сказывается на развитии и сохранении кадрового потенциала;
- ✓ Ограниченность в материальном стимулировании может спровоцировать руководителя использовать другие стимулы в виде услуг, которые предоставляют фирмы и организации, расположенные на территории данного государственного управления. Это могут быть как спортивные, оздоровительные или культурные услуги. Например, это может быть пользование фитнесом или плавательным бассейном, концертное мероприятие или спортивное соревнование. Подобного рода шаги могут спровоцировать лоббирование со стороны руководителя услуг

данных организаций при заключении контрактов и договоров при исполнении государственных обязанностей.

Как отмечалось выше, для государственной службы большое значение имеет субординация и иерархия, имеющая вертикальный характер. На разных уровнях этой вертикали работают люди с разным багажом жизненных ситуаций, несущие в себе совокупность норм и ценностей, предшествующей профессиональной деятельности. Учитывая строгую дисциплину и ответственность для госслужащего, большое значение приобретают вопросы подчиненности. К сожалению, это может стать для работника госслужбы более важным, чем непосредственное исполнение служебного долга.

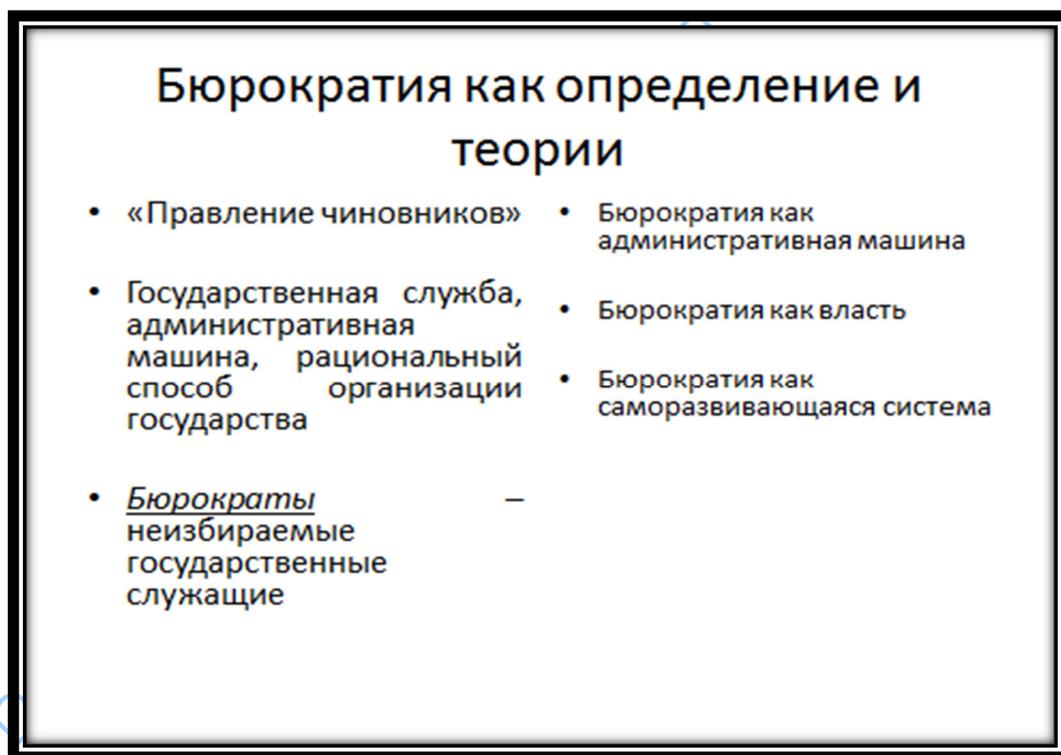


Рис. 6 Теории и определение бюрократии

Вертикальная подчинённость зачастую приводит к нерешительности, нежеланию брать на себя персональную ответственность и как следствие увеличение сроков рассмотрения поступающих документов или принятия решений. Это явление часто называется *бюрократией*, буквально

переводится как власть канцелярии, когда значение бумажного, а сегодня и электронного документа становится важнейшим условием принятия решения. За такими моментами не видно конкретного человека и образуется разрыв между интересами государства и конкретного гражданина.

Другая сложность, которая возникает в строго вертикальных государственных организациях, когда на одной территории могут быть расположены разные этажи властной вертикали. Принятие руководителем тех или иных решений, в адрес починенных может прождать скрытые конфликтные ситуации, особенно в случае материального или иного поощрения. Например, награды и благодарности. Для предотвращения возможных обид руководителю необходимо принимать превентивные меры, быть более внимательным и справедливым в случае материального стимулирования и награждения, используя грамотно основные принципы руководства персоналом, базирующиеся на уважении и справедливости. Ряд сложностей порождает привязанность государственной службы к конкретной территории. Это выражается, практически в отсутствии выбора у населения или конкретного гражданина к какому именно чиновнику он может обратиться. Это отражается в необходимости стандартизировать нормы и принципы, регламентирующие поведение госслужащего. Стандартизация и унификация поведения госслужащего минимизирует риски встречи с субъективизмом, злоупотреблениями, грубостью, халатностью и равнодушием конкретного чиновника. Все вышеперечисленное можно избежать при помощи:

- ✓ Более жёсткого выполнения своих обязанностей за счет правового регулирования поведения госслужащих;
- ✓ Внедрением и тщательным следованием профессиональной этике и этикету госслужащего.

К сожалению, недостаток информации о госслужащих часть населения восполняет, опираясь на недостоверные источники, различные

слухи и сплетни. В условиях «фейк – ньюс», т.е. ненастоящие или придуманные новости, такая информация о конкретных госслужащих сильно мешает плодотворной работе честных чиновников.

В истории развития государственной службы и на современном этапе существуют люди или группы людей, проявляющие особую заинтересованность к лояльности или особой расположенности к себе представителей госслужбы. Это может быть связано как с непосредственным исполнением служебных обязанностей, так и нарушений установленных законом норм госслужбы. В случае благосклонного к себе отношения госслужащих, а это различного рода разрешение, продвижение по очереди в доступе к различным государственным услугам или субсидиям люди или группа лиц готова предложить различного рода поощрения: от услуг до материального вознаграждения (взятки). Это процесс имеет для госслужащего, к сожалению, две стороны: предлагающую и принимающую в лице конкретного госслужащего. Данное явление имеет конкретное название – коррупция.

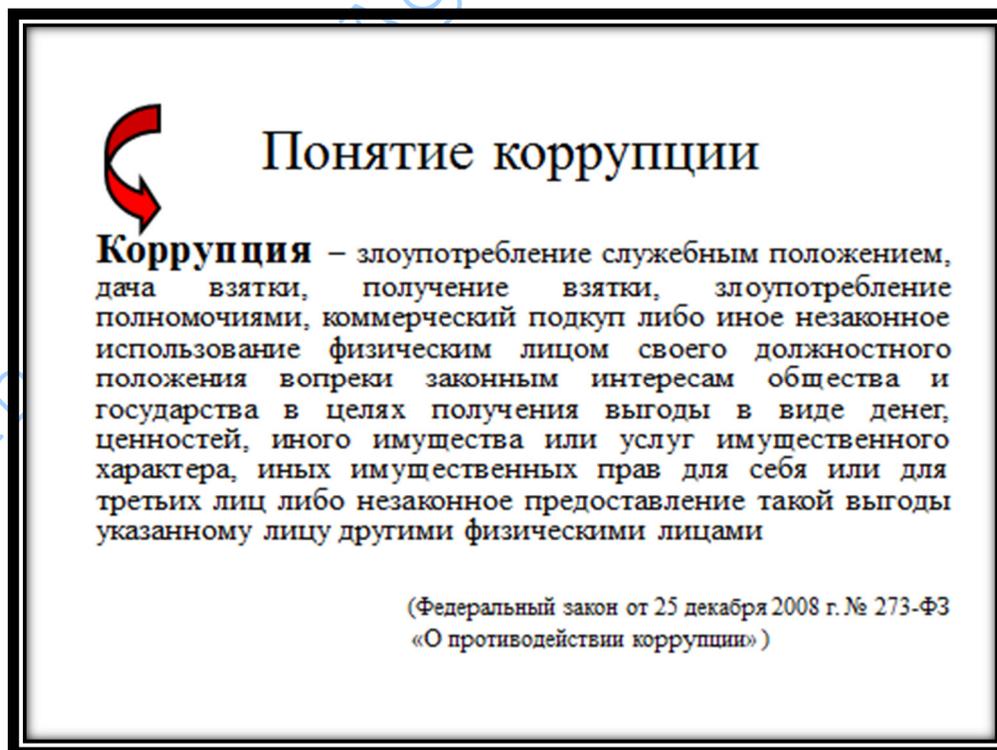


Рис.7 Понятие коррупции

В настоящее время в Российской Федерации и ее регионах, в том числе и Республике Татарстан разработана система мероприятий и мер, направленных на сокращение и предотвращение коррупции в органах государственной власти. К приоритетным шагам, призванных повысить эффективность данных мер относятся:

- реализация принципа независимости судебной власти (судов и судебной деятельности) и средств массовых коммуникаций;
- развитие механизмов социального контроля над реализацией государственными служащими и органами государственной власти своих функций; получение гражданами доступа к информации о деятельности госслужащих на различных ее уровнях;
- обеспечение эффективности работы правоохранительных органов;
- повышение уровня заработной платы государственных служащих всех уровне власти, включая муниципальный;
- передача части функций от государственных органов на уровень общественного самоуправления.

## Формы коррупции

- Взятничество;
- Растрата;
- Мошенничество;
- Вымогательство;
- Произвол;
- Злоупотребление служебным положением;
- Получение незаконных ценностей и благ;
- Фаворитизм;
- Кумовство.

Рис. 8 Формы коррупции

Особое значение имеет, закрепленная в российском законодательстве, система ограничений и запретительных мер, которые должны соответствовать общественным и государственным интересам на всех уровнях. Это связано, прежде всего, с приемом на государственную службу и замещением вакантных должностей на государственной и муниципальной службе.

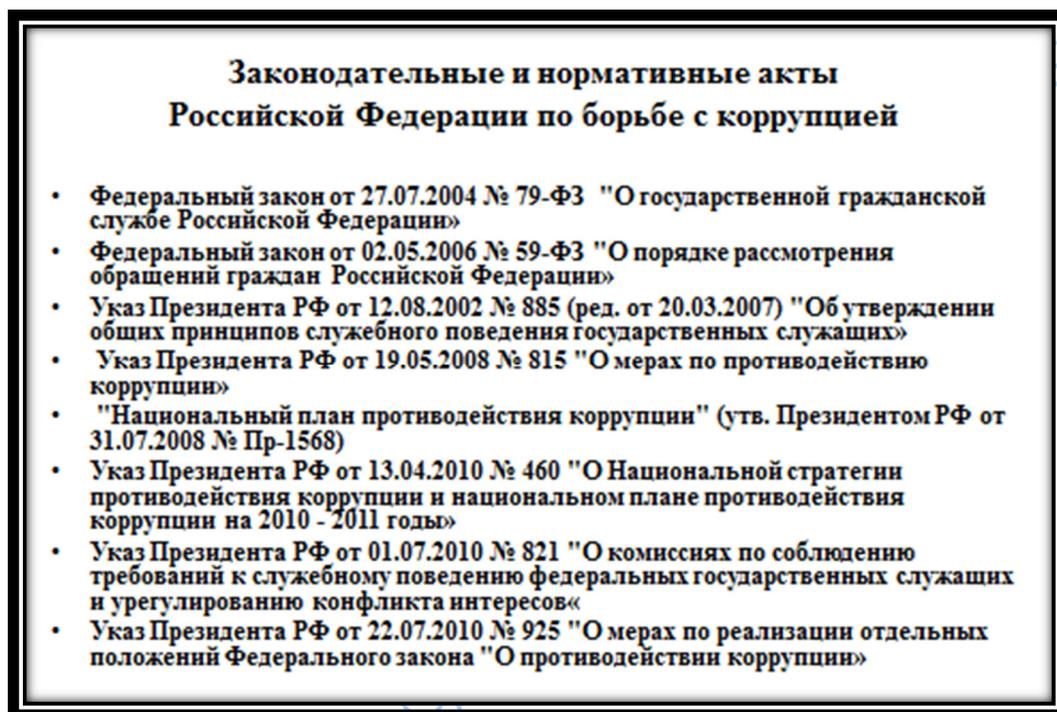


Рис. 9 Законодательные и нормативные акты РФ по борьбе с коррупцией

К специфическим требованиям, согласно законодательству, относятся:

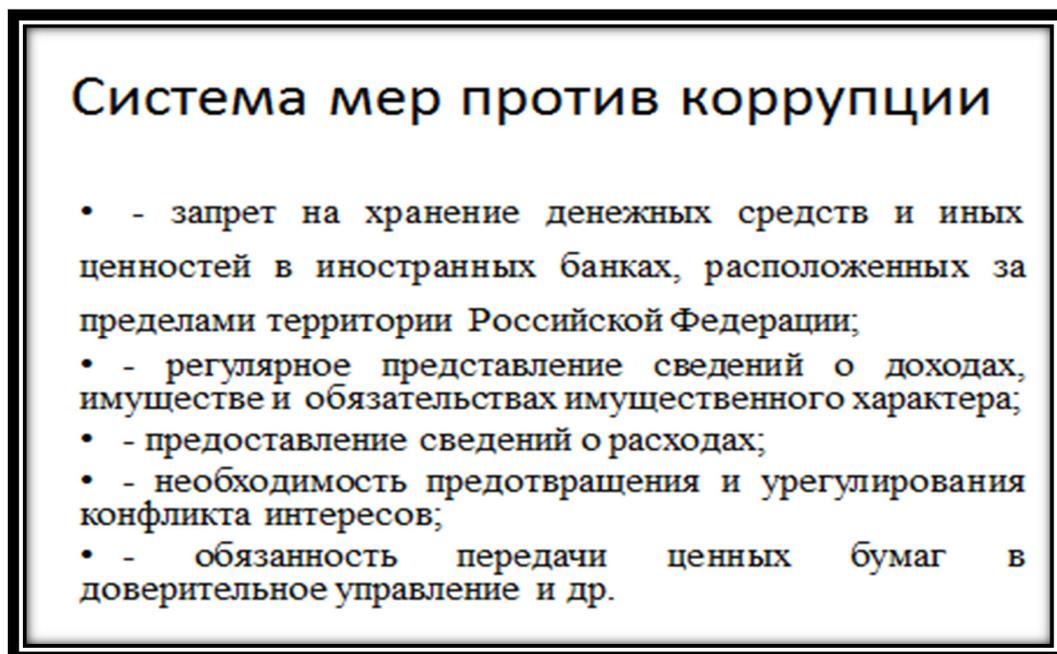


Рис. 10 Система мер против коррупции

### **3. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ГОССЛУЖБЫ**

#### **Базовые нравственные императивы поведения госслужащего**

Особенности профессиональной этики госслужащего состоит в том, что она должна конкретно формулировать базовые нравственные императивы и их реализовывать как в стандартных условиях, так и в условиях неблагоприятных: либо слишком идеологизированных либо коррупциогенных. В этой ситуации этика госслужащего, по сути, адаптируется к конкретным условиям и исходя из моральных доминант конкретно-исторический момент использует те моральные ценности и этические нормы, доминирующие в данный момент.

Профессиональная этика госслужащего опирается на особый категориально-понятийный аппарат, который максимально отражает специфику его деятельности. Это в первую очередь такие моральные понятия как: долг, честь, достоинство, справедливость.

Базовым основанием для профессиональной этики госслужащего выступает нравственное понятие «профессионального долга». Это понятие, в первую очередь, содержит в себе обязанности госслужащего, связанные с выполнением деятельности на государственной и муниципальной службе. Понятие профессионального долга является побудительной мотивацией исполнения госслужащим своих обязанностей. И здесь особое значение имеет описание роли и функций государства, так как это задает вектор к профессиональному долгу госслужащего. Если государство постулирует себя как социальное и его главная забота это здоровье, счастье и благополучие его граждан, обеспечение базовых прав равенства и свобод то и профессиональный долг госслужащего защита и реализация этих ценностей. Если для государства, а такие есть сегодня в современном мире, приоритет интересов большинства над личностью, то это становится базовым в этике госслужащего такого государства. Еще раз подчеркнем одну из особенностей профессиональной этики – обусловленность доминирующей в данном обществе нравственной системы.

Другими важными нравственными понятиями в профессиональной этике госслужащего выступают этические категории «честь» и «достоинство». Понятие «профессиональная честь» отражает то значение или социальный статус, занимаемый статус в обществе той или иной профессии. Есть страны и общества, где почетными профессиями являются врач или учитель, а есть где предприниматель или представитель армии. Тем не менее, государственная служба, в силу осуществления ею властных полномочий, в большинстве стран является престижной и почетной. Честь, с точки зрения иерархии нравственных категорий одно из центральных и базовых нравственных понятий (О. Даль). Это понятие является синонимом совокупности характеристик человека, связанных с достоинством, совестью, благородством, доблестью и т.д.

Понятие чести также имеет исторический контекст, показывая через себя определенные характеристики человеческой личности, которые он проявляет в конкретных поступках. В истории социальной и философской мысли высоко оценивалось это понятие и даже различались особые виды чести: мужская, гражданская, военная, служебная и т.д. (А. Шопенгауэр). Не случайно, для каждого гражданина считалось почетным служить своему отечеству и приумножать его богатство, уважать государственную власть и закон, защищать интересы своей страны и достойную жизнь ее граждан, помогать обездоленным и малоимущим. Безусловно, кроме госслужащих есть примеры служения, которые связаны с духовной деятельностью, например священнослужители или искусство – артисты и художники.

Особая связь гражданской чести просматривается в союзе со служебной честью. Зачастую это одно и то же. Ведь служение, в современном понимании подразумевает службу на Отечество, представленное в лице конкретного государства, страны и народа. Особого проявления служебная этика проявляет себя в критические моменты для государства и общества, во время кризисов или войны, когда мы говорим о возрастании ответственности за судьбы отечества.

Помимо этого, для служебной чести госслужащего важное значение имеет то, что его деятельность носит публичный характер, он все время на виду. Как следствие, все его особенности и поступки – профессиональные и личные подвергаются со стороны граждан и самого государства в лице государственного аппарата тщательному анализу и оценке. Важно убедиться в том, что человек занимающий место на госслужбе действительно соответствует тем высоким требованиям, которые к нему предъявляются.

Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определённый, достаточно высокий уровень нравственности. Профессиональная честь и

профессиональное достоинство государственного служащего будут выражаться в принятых решениях и различных поступках.

Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие «профессиональной справедливости». Быть справедливым не так просто. Государственному служащему требуется затратить много усилий, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Оценить по шаблону, по совету начальства – гораздо легче. Но именно профессиональная справедливость, профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым, не поддаваться давлению «свыше», мафиозных групп и др. Справедливость, конечно, важна и в отношениях с коллегами. Двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают и моральное сознание самого специалиста, и морально-психологический климат коллектива. Так как общение с конкретным человеком составляет большую часть рабочего времени основного числа государственных служащих, можно с полной уверенностью говорить о таком понятии профессиональной нравственности, как «профессиональный такт».

Особенно стоит выделить основные принципы профессиональной этики государственного служащего.

Прежде всего, исходным для профессиональной этики государственного служащего является *принцип гуманизма*, т.е. уважительного отношения к каждой человеческой личности, понимания её неповторимости, самодостаточной ценности. Принцип гуманизма противостоит чисто утилитарному отношению к личности, рассмотрению её, главным образом, как средства достижения каких-то иных, пусть и достаточно важных целей.

С принципом гуманизма пересекается *принцип оптимизма* (профессионального). Так, государственному служащему не просто выполнять свои обязанности без веры в то, что его усилия, его труд, как

принимаемые, так и выполняемые им решения способствуют развитию государства, укреплению принципов демократии, законности и правопорядка. Эта вера возвышает и помогает развить доброе начало в человеке.

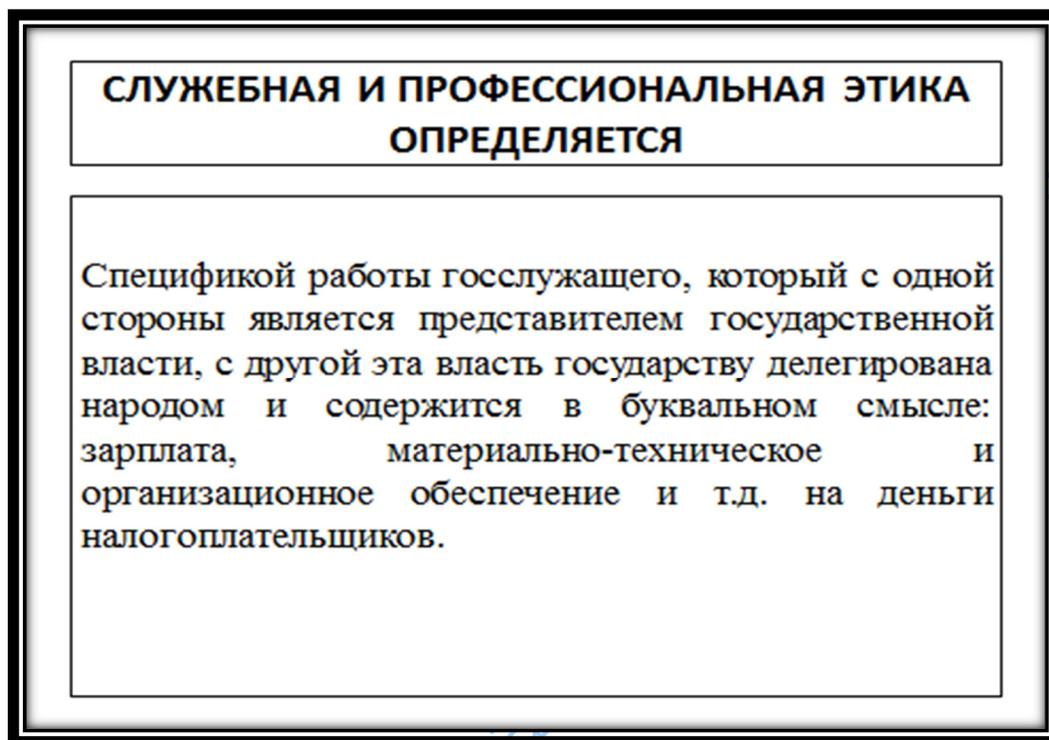


Рис.11 Специфика профессиональной этики госслужащего

Любая деятельность, особенно та, которая непосредственно направлена на человека, должна быть осенена, одухотворена высокой идеей. Поэтому профессиональная этика государственного служащего должна включать в себя принцип патриотизма. Очевидно, что любовь к Родине не может сочетаться с пренебрежительным отношением к другим странам, другим народам. Если вспомнить рассуждения Аристотеля о золотой середине, то патриотизм можно представить как середину между двумя крайностями: между национальной кичливостью и униженностью, заискиванием перед всем иностранным. Истинный патриотизм включает в себя конструктивное отношение к достижениям других народов.

Основные понятия и принципы профессиональной этики государственного служащего образуют её каркас, который наполняется «плотью и кровью» в различных житейских ситуациях.

### **Профессиональные требования к государственным служащим**

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

- Эта группа требований связана с наличием у чиновников властных и распорядительных полномочий. Требования к служащим, находящимся на уровне, где принимаются решения, переходят в этику управления (решительность, профессионализм, способность к лидерству и т.д.);

- Исполнительская дисциплина. В основе этого требования лежит тот факт, что от государственного служащего порой зависит и жизнь человека, так как в профессиональную функцию чиновников входит оформление документов на человека с момента его рождения. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность, пунктуальность, педантичность и законопослушность – эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину;

- Такие качества, которые определяются тем, что сегодня в структуре профессиональной деятельности чиновников возрастает объём общения. Здесь важно то, что общение не только возрастает количественно, но и становится более разнообразным, разнохарактерным. В это общение включаются новые слои населения, которые различаются интересами, социальным статусом, уровнем доходов и т.д. Чиновнику должны быть присущи такие качества как коммуникативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, умение слушать и слышать, сдержанность, тактичность, воспитанность, владение словом, умение себя подать;

- Качества, объясняемые «Эффектом аквариума». Это особое положение государственного служащего в обществе: к нему приковано обострённое внимание людей (даже к личной его жизни). Из этого следует,

что государственная служба – это не только профессия, но и образ жизни. Сдержанность, аскетизм, ощущение ответственности за отступление от стандартов, личное поведение – это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о государстве.

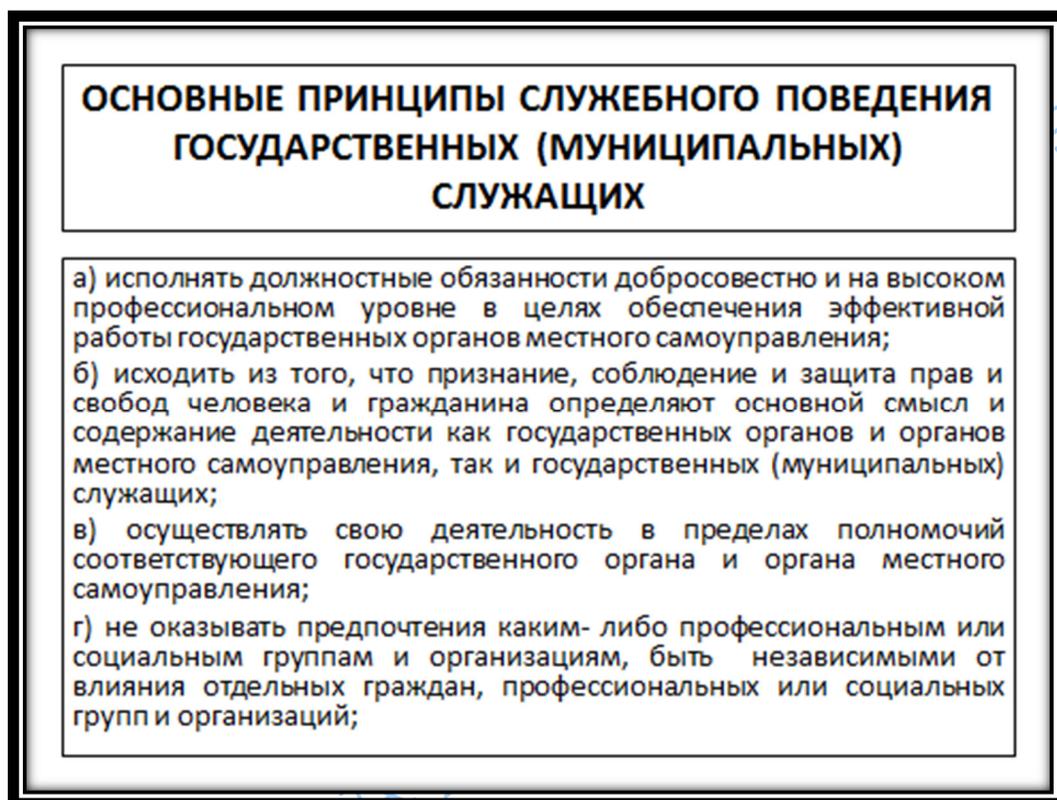


Рис. 12 Основные принципы служебного поведения (а,б,в,г)

При практическом применении понятия и принципы профессиональной этики государственной службы обретают форму этических требований. Из них основные, которые должны предъявляться к государственному служащему как при поступлении на государственную службу, так и при исполнении государственно-служебных полномочий:

- Приверженность высшим нравственным принципам, верность государству; государственный служащий должен ставить государственные интересы выше индивидуальных, частных интересов, целей и задач политических партий, других общественных объединений;
- Соблюдение принципов государственной службы;

- Постоянная готовность выступить на защиту Конституции, федеральных законов и законов субъектов федерации, никогда не нарушать положений принятой присяги на верность государству и не отказываться от законных требований по государственной должности.

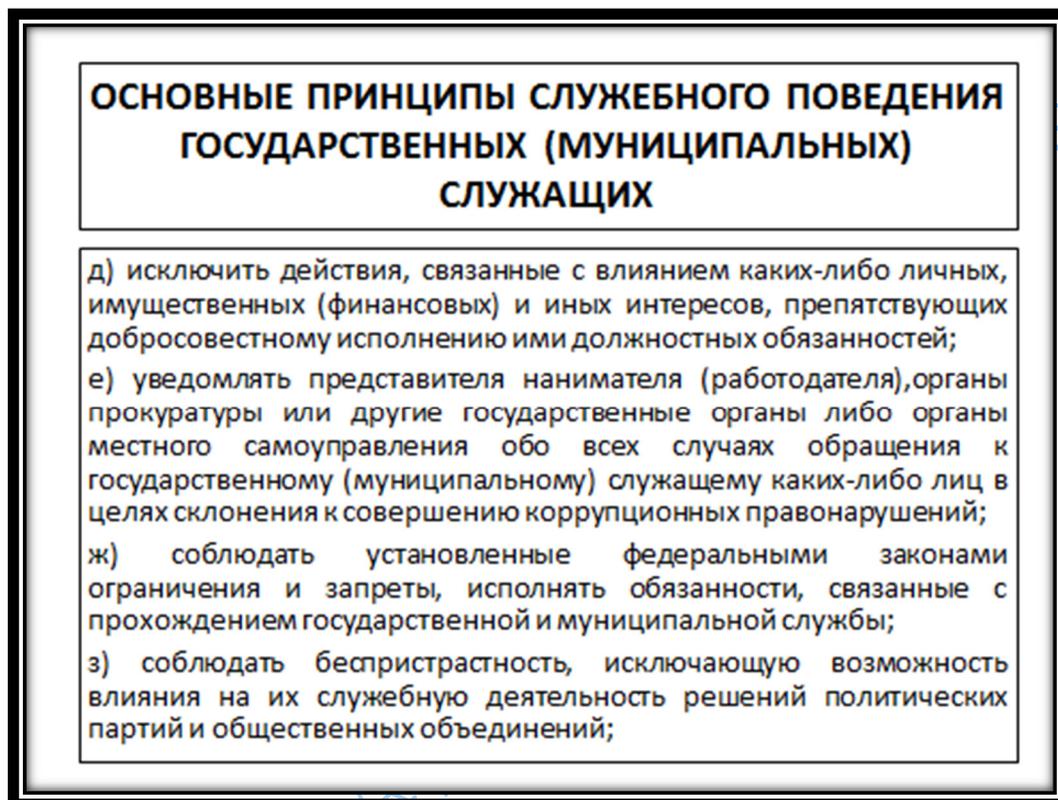


Рис.13 Основные принципы служебного поведения (д,е,ж,з)

- Честная служба государству;
- Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций;
- Отсутствие в деятельности государственного служащего элементов дискриминации одних субъектов, с одной стороны, предоставления особых благ и привилегий другим субъектам, за особое вознаграждение или без него, с другой;
- Никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ и преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия;

- Не делать никаких личных обещаний, связанных с обязанностями государственной службы.

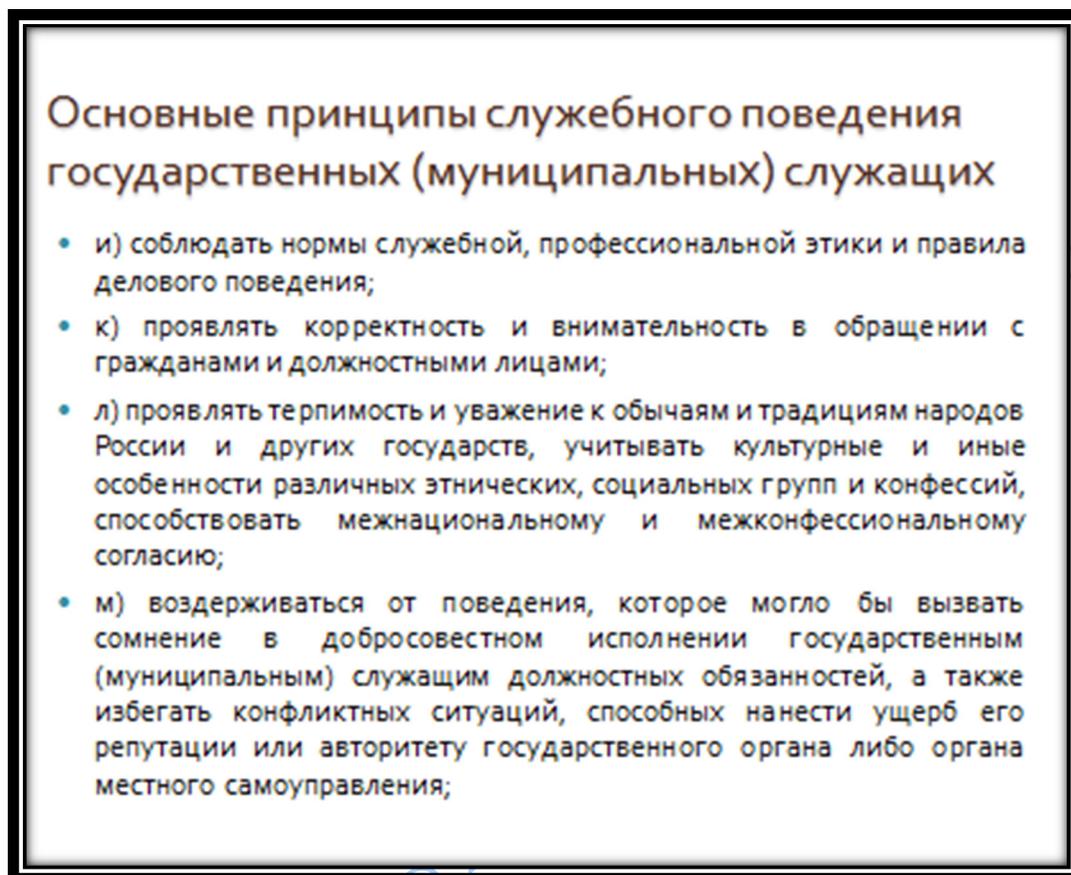


Рис.14 Основные принципы служебного поведения (и,к,л,м)

- Никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды;
- Не заниматься предпринимательской деятельностью;
- Разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней в государственных органах;
- Соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами;
- Стремиться создавать деловой имидж государственного служащего;
- Не высказывать публично своего личного мнения о действующих политических деятелях;

- Избегать злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности;
- В общении с гражданами, как при исполнении своих полномочий, так и во внеслужебных отношениях соблюдать общепринятые правила поведения; вести себя с достоинством; демонстрировать вежливое корректное обращение, беспристрастность, принципиальность, стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение выслушать и понять другую позицию; равное отношение ко всем гражданам и юридическим лицам; взвешенность высказываемых суждений и принимаемых управленческих решений.

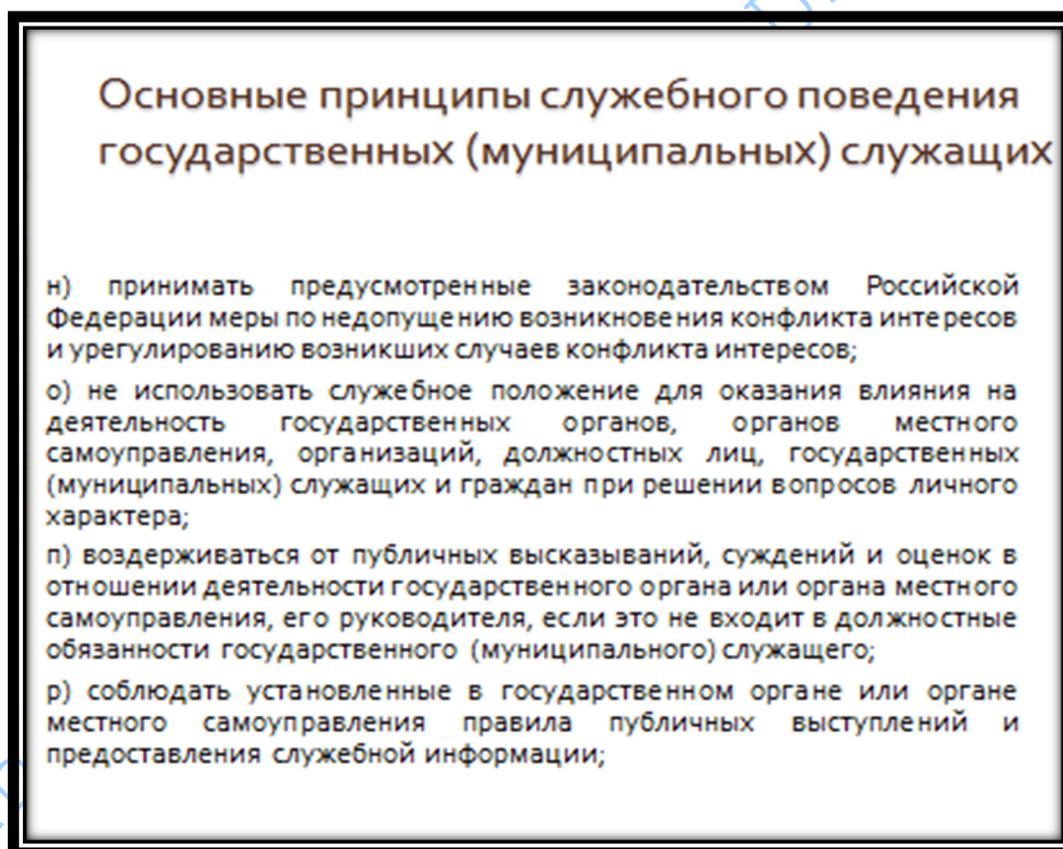


Рис.15 Основные принципы служебного поведения (н,о,п,р)

Проступком, позорящим честь и достоинство государственного служащего, может признаваться такое действие или бездействие, которое, хотя и не является преступным, но по своему характеру несовместимо с

высоким званием государственного служащего и делает невозможным дальнейшее выполнение им своих служебных полномочий: грубое нарушение общепринятых норм и правил поведения, умаляющее авторитет государственной службы; умышленные нарушения закона; недобросовестность, повлёкшая существенные негативные последствия; систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги.

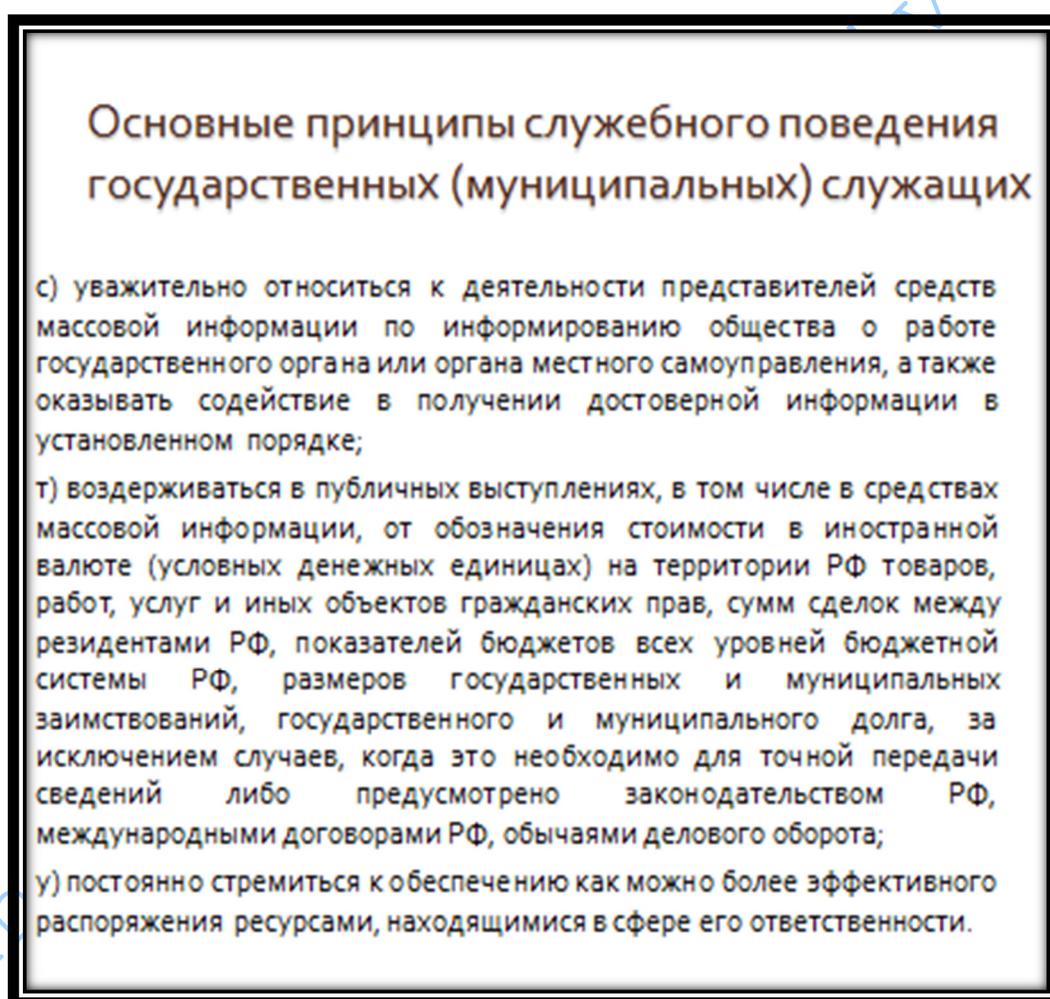


Рис.16 Основные принципы служебного поведения (с,т,у)

Попытаемся раскрыть более подробно отдельные этические требования, возможно, не самые основополагающие и принципиальные, но, тем не менее, играющие немаловажную роль в формировании

представления о том, каким же должен быть моральный облик государственного служащего.

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.

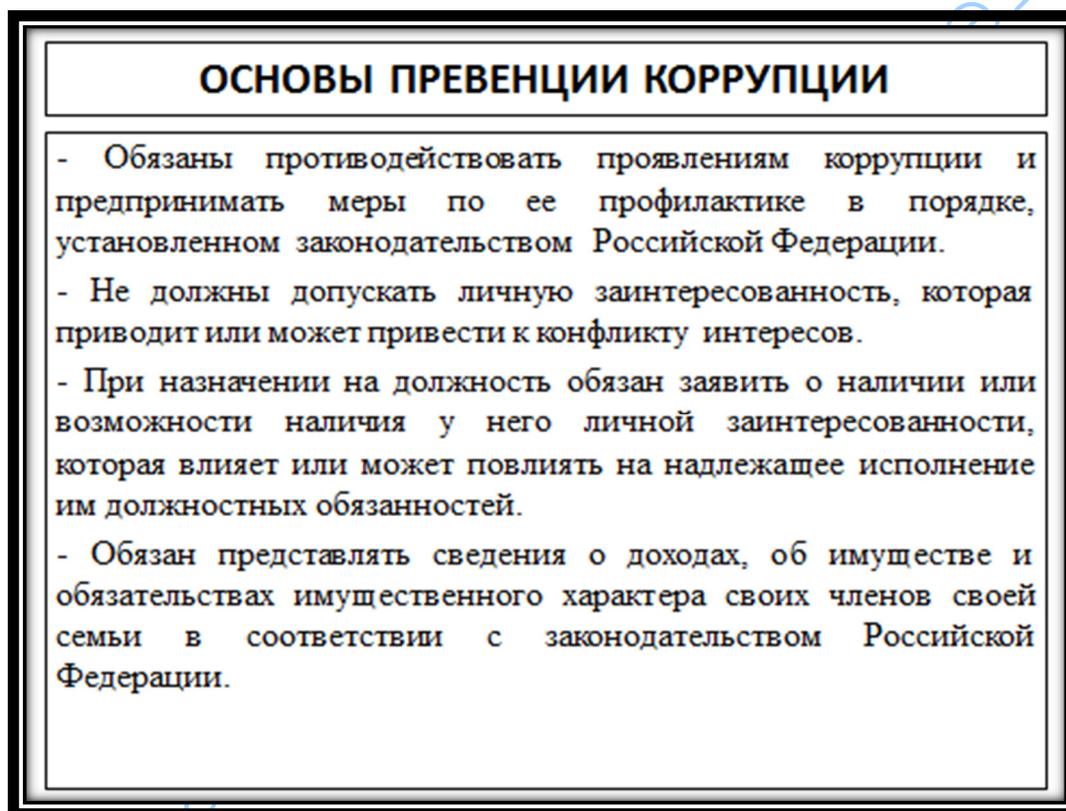


Рис.17 Основы превенции коррупции -1

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.

Административная иерархия соподчинения по вертикали не исключает возможности в каждом человеке, на какой бы ступеньке иерархической лестницы он ни стоял, видеть, прежде всего, человека.

Существует определенная статистика о распространении коррупции в разных странах мира. По индексу коррупции, разработанному специалистами Геттингенского университета (ФРГ), в таблице 30 стран расположены следующим образом:

#### ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЯ КОРРУПЦИИ В СТРАНАХ МИРА

№ п/п	Страна	Индекс	№п/п	Страна	Индекс
	Новая Зеландия	9,55		Франция	7,00
	Дания	9,32		Япония	6,72
	Сингапур	9,26		ЮАР	4,62
	Финляндия	9,12		Испания	4,35
	Канада	8,87		Южная Корея	4,29
	Швеция	8,87		Турция	4,10
	Швейцария	8,86		Мексика	3,18
	Нидерланды	8,69		Италия	2,99
	Норвегия	8,61		Индия	2,78
	Великобритания	8,57		Бразилия	2,7
	ФРГ	8,14		Венесуэла	2,66
	Чили	7,94		Пакистан	2,25
	США	7,79		Китай	2,16
	Австралия	7,13		Индонезия	1,96
	Гонконг (Сянган)	7,12		Россия	?

Примечание. Показатель, равный 10, обозначает корректные, законные сделки; 0 — без взятки нельзя обойтись.

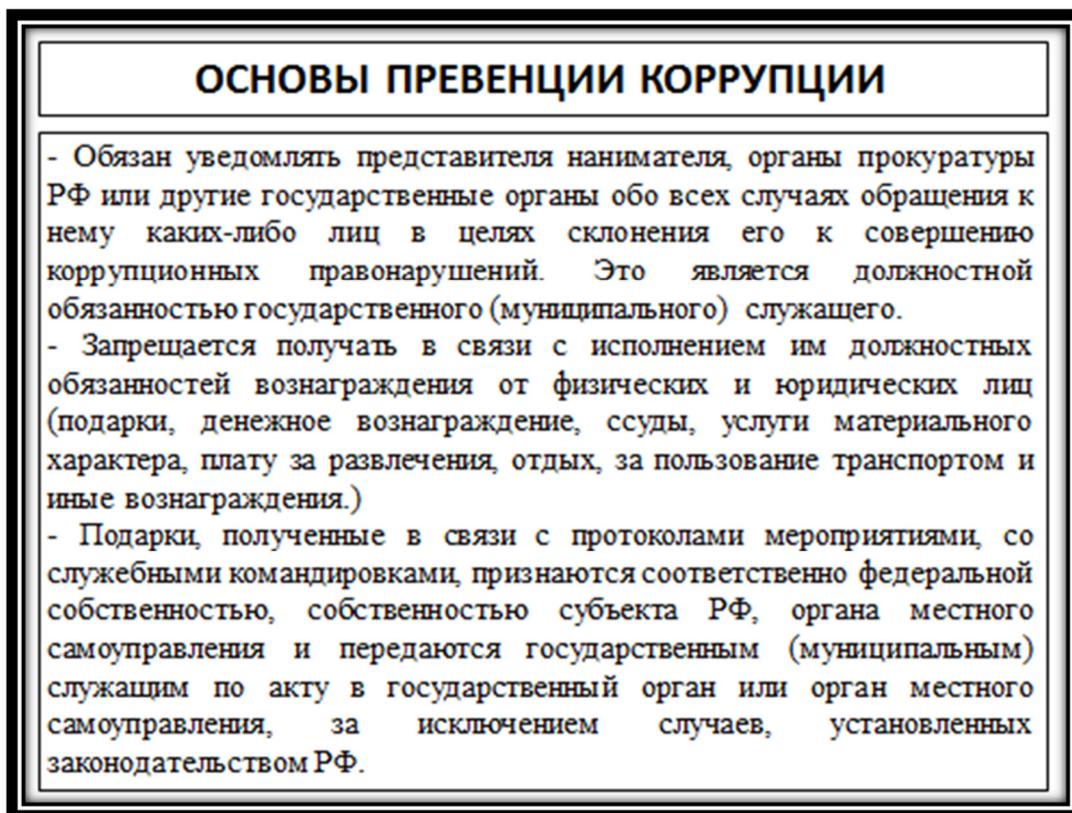


Рис.18 Основы превенции коррупции -2

Одно из противоречий, образующихся вследствие нахождения государственных служащих между управленческой элитой и народом, заключается в специфике духовного мира государственного служащего – постоянном преодолении желания сохранить некоторую степень самостоятельности относительно ведомства и общегосударственной линии. *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. Здесь можно выявить различные уровни служения, начиная от такого социального

образования, как государство (фактически абстрактный уровень). Абстрактно служить *государству* никто не может, поскольку оно выражает интересы своих граждан и за его политическими партиями и государственными учреждениями стоят реальные люди с их нуждами, интересами и потребностями. Значит, и на этом уровне государственный служащий за всё, что он делает, ответственен *перед людьми*.

### **Основные тенденции изменения госслужбы и влияние этих процессов на мораль госслужащих.**

Традиционная структура госслужбы, с пирамидальным и линейным устройством, с распорядительными методами администрирования, складывалась веками, и в относительно неизменном виде существовала до второй половины XX века. Проблемы возникли с вступлением мира в цивилизацию индустриального общества и переходом к постиндустриальной цивилизации. Страны Западной Европы и Америка достигли индустриальной стадии развития к 30-м годам XX века, но за время второй мировой войны были отброшены в своём развитии назад. К 50-м гг. большинство стран восстановили свой потенциал, и начался переход к постиндустриальному обществу. Процессы, происходящие в мире, усложнились. Преобразования не просто ускорились, а спрессовались. Существенно осложнило положение и проявление глобальных проблем человечества (экологический кризис, накопление запасов оружия массового поражения и т.д.). Традиционная этика государственной службы, сформировавшаяся за предшествующую историю, во многом перестала работать, выполнять свои функции регулятора отношений как внутри госслужбы, так и в отношениях государственной службы с населением. Она перестала успевать за быстро меняющейся ситуацией.

Мировой опыт показывает, что в определенных конкретно-исторических условиях закрепление моральных ценностей гражданской службы в правовых актах обуславливает успех претворения их в жизнь.

В США в 1978 г. в рамках реформирования гражданской службы был принят *Закон о правительственной этике*. Было признано, что жизнеспособность и легитимность политической системы в стране во многом зависят от того, насколько государственные институты и высшие должностные лица отвечают господствующим в обществе ценностям и идеалам, а их поведение соответствует нормам общественной морали. В ноябре 1989 г. был принят *Закон о реформе этических норм*, который распространил положения Закона на все ветви федеральной власти — законодательную, исполнительную и судебную. В 1990 г. был подписан исполнительный приказ Президента США № 12731, подтвердивший ранее принятые акты, с помощью которых были введены в действие обязательные для всех чиновников исполнительной власти США, включая должностных лиц высшего ранга, *Общие принципы этического поведения членов правительства и государственных служащих*. В том же году издан Указ Президента США *"Принципы этики поведения должностных лиц и служащих государственного аппарата"*. Основные разделы этих правовых актов включают:

- правила отчетности государственных служащих об их финансовом положении;
- вопросы, связанные с приемом подарков и командировками за счет неправительственных источников финансирования, ограничениями на трудоустройство и деятельность бывших служащих после их ухода в отставку, на работу по совместительству и получение гонораров.

Кодирование этических требований к государственным и муниципальным служащим в правовых актах в дальнейшем получило довольно широкое распространение в ведущих странах мира.

В *Германии* все этические ценности, провозглашаемые для государственных служащих, изложены в Конституции страны, а принципы соотношения прав и ответственности, в том числе моральной, и механизмы их реализации включены в федеральный и земельные законы о государственной службе.

В *Ирландии* в 1995 г. принят *Закон об этике в публичной сфере*.

В *Австралии* в 1999 г. *Кодекс поведения австралийских государственных служащих* был закреплен в ст. 13 Закона о государственной службе.

В *Японии* в 2000 г. был принят *Закон об этике национальной государственной службы*, а правительственным указом утверждены *Этические правила государственного служащего и нормы административных наказаний за их нарушение*.

В *Венгрии* *Кодекс поведения гражданских служащих* в 2001 г. включен в *Закон XXIII о правовом статусе гражданских служащих*.

Практика закрепления моральных требований к чиновникам в правовых актах, дисциплинарная, административная и даже уголовная ответственность за нарушение требований к служебному поведению должностных лиц органов управления — сегодня широко распространенная юридическая практика, освященная законами ряда стран.

#### **4. ЭТИКЕТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.**

##### **Общее понятие этикета**

Бесспорным является тот факт, что вне общения нет личности. Но процесс общения не может носить спонтанного, непредсказуемого характера. Чтобы он протекал нормально, бесконфликтно, и приводил к ожидаемым и значимым для обеих сторон результатам, он должен

подчиняться определённым правилам внешнего поведения, совокупность которых обозначается понятием «этикет».

Однако сами неписанные правила, регулирующие внешние проявления взаимоотношений людей, воспитывающие привычку согласовывать свои поступки с представлениями об уважительности, доброжелательности и доверии, были выработаны гораздо раньше. Они обусловлены потребностями выживания и нормального функционирования социального организма, необходимостью приглушить заложенные в каждом индивиде природные инстинкты и противопоставить им правила общения, основанные на взаимном уважении интересов и на взаимоподдержке.

Достаточно распространена точка зрения, согласно которой этикет, как элемент внешнего поведения человека, органически не связан с его нравственностью: человек с изысканными манерами, с детства впитавший премудрости политеса, может оставаться высокомерным, негуманным, безнравственным. Однако такой человек вряд ли сможет долго вводить в заблуждение окружающих его людей относительно права называться человеком культурным, воспитанным. Внешняя форма поведения, лишённая нравственной основы, теряет свой смысл, приобретая лишь вид замаскированного хамства и неуважения к людям, которое рано или поздно выйдет наружу. «Ледяная» или «хамская» вежливость не имеют ничего общего с подлинной культурой человека. Правила этикета, соблюдаемые лишь внешне, позволяют человеку в зависимости от обстоятельств и индивидуальных черт характера с лёгкостью отступать от них.

### **Основные функции этикета на государственной службе**

Специфика такого рода профессиональной деятельности, как государственная служба, особенности социально-правового статуса государственного служащего и вытекающих из него соответствующих служебных ситуаций, позволяют говорить об этикете государственных служащих как о совокупности специфических правил, регламентирующих

внешние проявления взаимоотношений между людьми в процессе их профессиональной деятельности во всём многообразии форм служебного общения. На государственной службе, где отношения строятся на основе субординации, каждый вид общения (подчинённого и начальника, коллег, чиновника и посетителя) обладает достаточной спецификой и подчинён своим, выработанным практикой правилам этикета, ориентированного на честь и достоинство как высшую ценность.

Этикет на государственной службе выполняет различные *функции*. Выделяют информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта. Нормы этикета *информируют* о том, как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых. *Стандартизируя* поведение каждого члена коллектива, этикет помогает им, не задумываясь, порой почти бессознательно, выбирать линию поведения в соответствии с реальной обстановкой и ожиданиями окружающих, не рискуя попасть в неловкое или затруднительное положение или вызвать осложнения в отношениях с другими. Следование принятым правилам поведения у каждой из сторон общения укрепляет уверенность в правильности своих действий, рождает самоуважение, создаёт чувство психологического комфорта.

### **Основные принципы этикета государственного служащего**

Основу этикета государственного служащего составляют общие принципы современного этикета, соблюдаемые сегодня во всём мире: это принципы гуманизма, целесообразности действий, эстетической привлекательности поведения и уважения к традициям своей страны и стран, с представителями которых государственным служащим приходится вступать в деловые контакты.

*Принцип гуманизма* закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращённых к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всём многообразии её оттенков: *корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность*. Кредо принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры.

В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно *корректную вежливость*, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку. Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унижить другого.

Другая форма вежливости – *учтивость, почтительная вежливость*. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надёжным способом защитить и достоинство подчинённого, и авторитет руководителя, соблюдая служебную иерархию, оказать уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчинённого без высокомерия и чванства. Учтивость не имеет ничего общего с услужливостью и подбострастием в чиновной среде.

Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека – *деликатность*, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости.

Вежливость в служебных отношениях не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально – психологического климата, а у каждого сотрудника – чувства психологического контроля и защищённости. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным.

Вежливости всегда сопутствует тактичность – то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она всё-таки возникает – не заметить её. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчинённого за совершённую им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета – *скромность*. В. Даль определяет скромного человека, прежде всего как умеренного в своих требованиях, невзыскательного для себя, не ставящего свою личность наперёд, приличного, тихого в обращении, противопоставляя этим качествам самоуверенность, самонадеянность, самолюбивость, заносчивость, наглость, нахальство. К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживёшь.

Таким образом, принцип гуманизма как важнейший принцип современного этикета, конкретизированный в требованиях вежливости, скромности, точности, имеет глубокую нравственную основу. Вытекающие из него конкретные правила поведения выступают внешним проявлением уважения к человеку. В противном случае никакие изысканные манеры, никакая утончённая речь, не способны скрыть отсутствия подлинной культуры, ущербности воспитания. А неуважение к другим людям – признак отсутствия самоуважения.

*Принцип гуманизма* – основополагающий, но не единственный принцип, лежащий в основе этикета государственного служащего. Нестандартные служебные и жизненные ситуации постоянно ставят человека перед проблемой выбора модели поведения, опираясь лишь на здравый смысл. *Принцип целесообразности действий* – вот то, что во многом определяет поведение государственного служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

Третий принцип, на котором основываются требования современного делового этикета – *принцип эстетической привлекательности* поведения и внешнего облика работника учреждения. Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насупленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонью вниз руку, громко разговаривающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишённое изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

У каждого народа есть свои, веками складывающиеся, обычаи и традиции. *Уважение к этим традициям и следование им* – ещё один принцип современного делового этикета. Сегодня, в связи с активным расширением международных связей на всех уровнях, этот принцип приобретает особую актуальность, становится гарантом взаимопонимания между представителями разных культур. Следование этому принципу избавляет служащего от неприятных минут неловкости, вызванной незнанием особенностей национального этикета страны, которую вы посетили или с представителем которой вам пришлось вступить в деловое общение. Даже самые лучшие побуждения и самые галантные манеры не защитят вас от осуждения, если вы, например, в Китае захотите поцеловать руку девушке, при встрече с японским коллегой примете от него визитную

карточку левой рукой, попытаетесь преподнести подарок – от чистого сердца – американскому государственному служащему, или, беседуя с коллегой из мусульманского региона, будете упорно смотреть ему в глаза.

Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона – *принцип субординации*, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на государственной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчинёнными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на государственной службе всё активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (его называют *партиципативным стилем*), отличительные черты которого – открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчинённым и т.д. Этот стиль, обращённый к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчинённого, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения.

Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений государственных служащих утверждается *принцип паритетности*, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т.д.

Интеллигентность государственных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических

принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

## **5. МАНЕРА ПОВЕДЕНИЯ, СООТВЕТСТВУЮЩАЯ ПРАВОВОМУ СТАТУСУ ГОССЛУЖАЩЕГО.**

Культура поведения госслужащего регламентируется документами как нормативно-правового характера – Законы, Указы Президента, так и правилами внутреннего распорядка, этического кодекса конкретной организации.

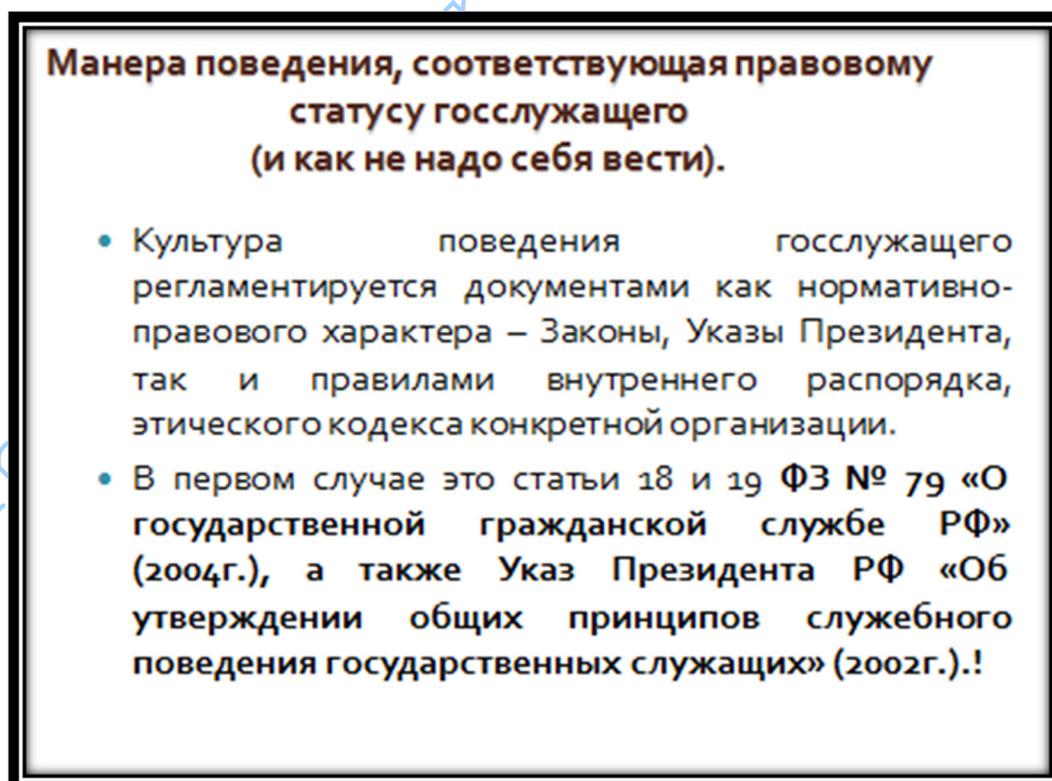


Рис.19 Манера поведения госслужащего -1

В первом случае это статьи 18 и 19 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» (2004г.), а также Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (2002г.). Регулирование моральных отношений, не обозначенных в законодательстве, в организациях происходит при помощи этических норм. **Этические нормы — это ценности и правила этики, которых должны придерживаться работники организации в своей деятельности. Правила содержат права, обязанности и ответственность за неисполнение обязанностей или превышение прав.**

Этические нормы — правила этики принимаются на общем собрании коллектива, для того чтобы они воспринимались работниками как свои собственные. Они могут быть приняты и администрацией, но в то же время обязательно утверждены общим собранием или конференцией работников.

### **Манера поведения госслужащего**

- В основе общей культуры поведения лежат общепринятые нравственные требования к общению, неразрывно связанные с признанием неповторимости, ценности каждой личности: **вежливость, корректность, тактичность, скромность, точность, предупредительность.**

Рис.20 Манера поведения госслужащего -2

Принятые правила не имеют статуса нормативного правового акта, и за их нарушение нельзя применять юридические санкции, меры дисциплинарной ответственности. Средством защиты нормы от нарушения является общественное мнение. Это также могут быть суды чести или подразделения, рассматривающие конфликты.

Можно включать в правила этики некоторые нормы из морального кодекса и придать им статус нормативного правового акта.

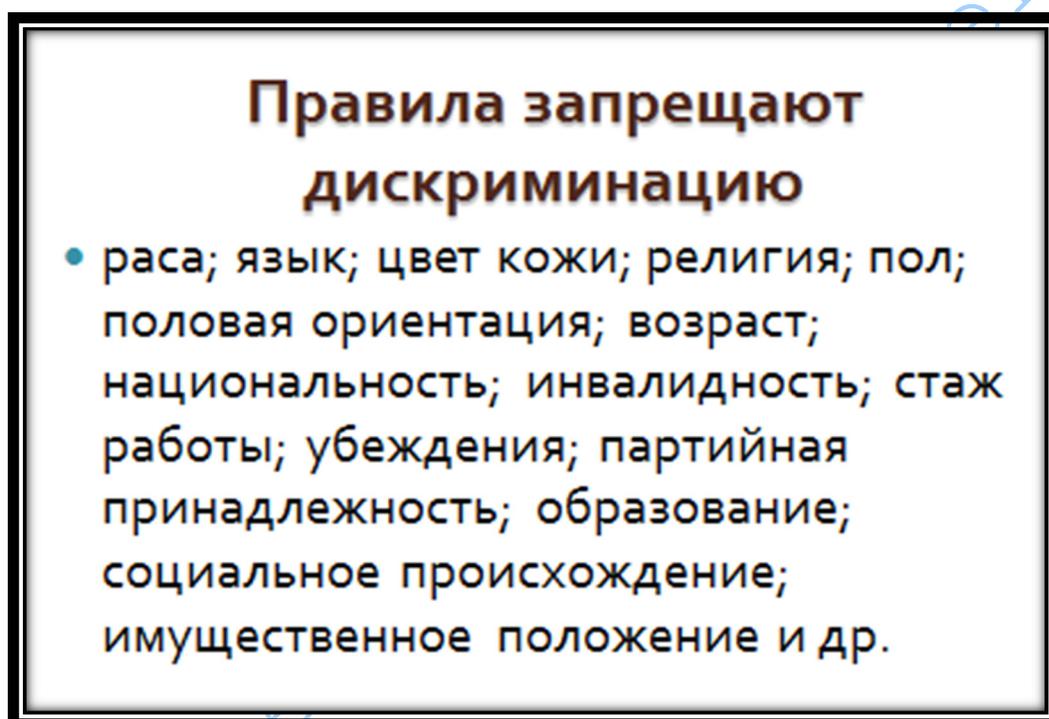


Рис.21 Манера поведения госслужащего -3

## **Запрету также подлежат:**

- сексуальные домогательства; высмеивание работников; расовое презрение и религиозное презрение; замечания, шутки и другие действия, создающие агрессивную обстановку на рабочем месте; угрозы; грубость; насилие; использование, продажа наркотиков; появление на работе в алкогольном и наркотическом, токсическом состоянии; утрата собственности организации; кража собственности организации; неправильное, неэффективное пользование собственностью организации; хранение материалов личного характера на рабочем месте;

Рис.22 Манера поведения госслужащего -4

## **Запрету также подлежат:**

отказ в досмотре своего рабочего места и используемой информации работникам кадровых служб; использование расходных материалов и средств связи организации в личных целях; передача администрации неточной, искаженной информации; обман путем завышения своих расходов, например, на проезд, питание, проживание, другие траты; обман других государственных, правительственных органов, внешних организаций; ложные заявления от имени организации; злоупотребление силой и влиянием своей организации и угрозы по отношению к другой; выполнение распоряжений, являющихся нарушением законодательства.

Рис.23 Манера поведения госслужащего -5

В основе общей культуры поведения лежат общепринятые нравственные требования к общению, неразрывно связанные с признанием неповторимости, ценности каждой личности: вежливость, корректность, тактичность, скромность, точность, предупредительность.

**Вежливость** – это выражение уважительного отношения к другим людям, их достоинству, проявляющееся в приветствиях и пожеланиях, в интонации голоса, мимике и жестах. Антипод вежливости – грубость. Грубые взаимоотношения являются не только показателем низкой культуры, но и экономической категорией. Подсчитано, что в результате грубого обхождения работники теряют в производительности труда в среднем около 17%.

**Корректность** – это умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных. Особенно важно корректное поведение в спорах, в ходе которых осуществляется поиск истины, появляются новые конструктивные идеи, проверяются мнения и убеждения. Однако если спор сопровождается выпадами против оппонентов, он превращается в обычную свару.

**Тактичность** также является одной из важных составляющих коммуникативной культуры. Чувство такта – это прежде всего чувство меры, чувство границ в общении, превышение которых может обидеть человека, поставить его в неловкое положение. Бестактным могут быть замечания по поводу внешнего вида или поступка, сочувствие, выраженное в присутствии других по поводу внешнего вида или поступка, сочувствие, выраженное в присутствии других по поводу интимной стороны жизни человека и т.д.

**Скромность** в общении означает сдержанность в оценках, уважение вкусов, привязанностей других людей. Антиподом скромности являются высокомерие, развязность, позерство.

**Точность** также имеет большое значение для успеха деловых отношений. Без точного выполнения данных обещаний и взятых

обязательств в любой форме жизнедеятельности дела вести трудно. Неточность нередко граничит с аморальным поведением – обманом, ложью.

**Предупредительность** – это стремление первым оказать любезность, избавить другого человека от неудобств и неприятностей.

**Этические дилеммы деловых отношений или как нельзя себя вести**  
Серьезные моральные проблемы возникают в настоящее время и на микроуровне, **внутри организаций**, в таких областях, как:

- принятие управленческих решений;
- взаимоотношения между руководителями и подчиненными;
- служебные разоблачения;
- положение женщин в организации.

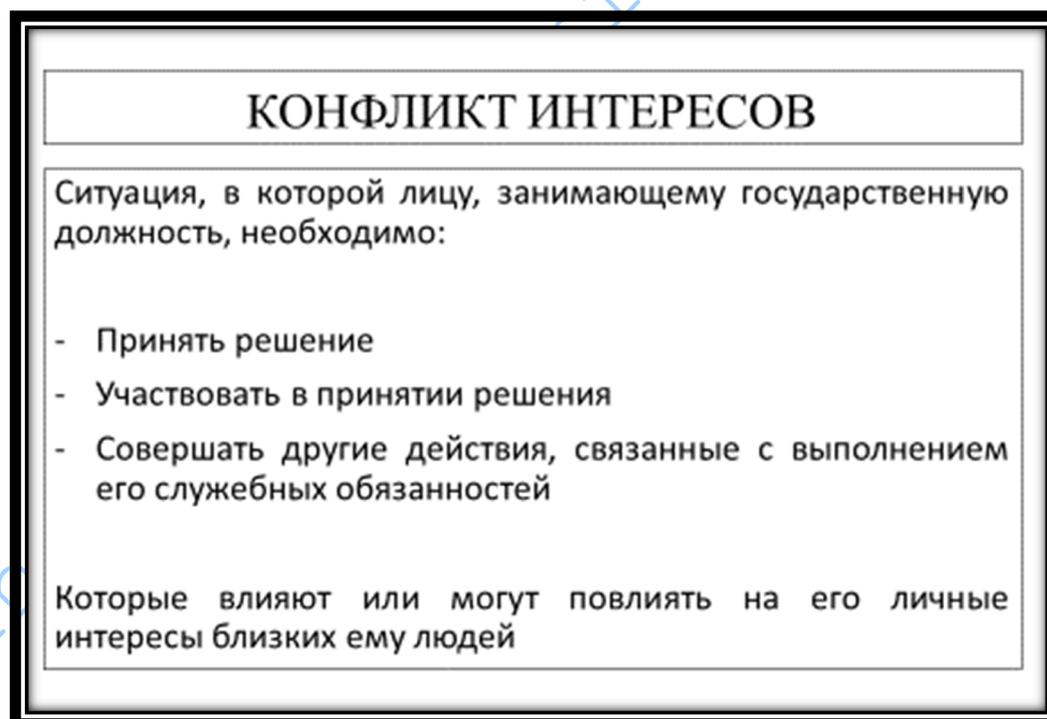


Рис.24 Конфликт интересов -1

На основании опроса руководителей различных государственных организаций были выделены следующие **этические проблемы, возникающие в деловых отношениях**:

- сокрытие фактов и неверная информация в отчетах при проведении проверок;
- излишняя самоуверенность в суждениях, которая может привести к нанесению ущерба интересам организации;
- безоговорочное подчинение руководству, каким бы неэтичным и несправедливым оно ни оказалось;
- наличие фаворитов;
- невозможность высказать свое возмущение и несогласие в атмосфере постоянных неэтичных поступков;
- невозможность уделять должное внимание семье или личным делам из-за обилия работы;
- невозвращение каких-либо вещей или ценностей, взятых на рабочем месте, у сослуживцев или из фондов компании;
- сознательное преувеличение преимуществ своего плана работы для получения поддержки;
- преувеличенное внимание к перемещениям по иерархической лестнице в ущерб интересам дела;

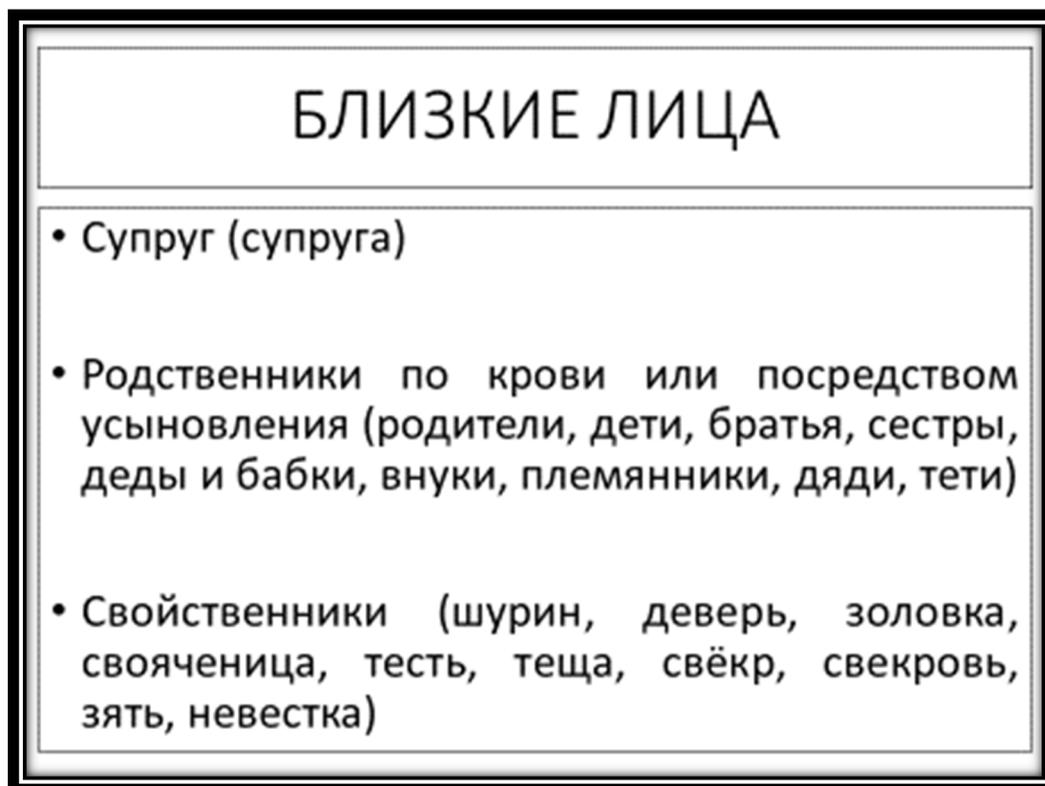


Рис.25 Конфликт интересов - 2

- перемещение по служебной лестнице «по головам» сослуживцев;
- обман работников с целью получения выгоды для организации;
- создание союзов с сомнительными партнерами внутри организации для разрешения конфликтных ситуаций и профессиональной карьеры;
- затяжки и промедления с выполнением своих обязанностей, что приводит к нанесению ущерба к авторитету организации, растрате времени и денег;
- оказание негативного влияния на общественно-политический процесс путем поддержки или лоббирования интересов одной из партий, внесения изменений в законодательство за взятки.

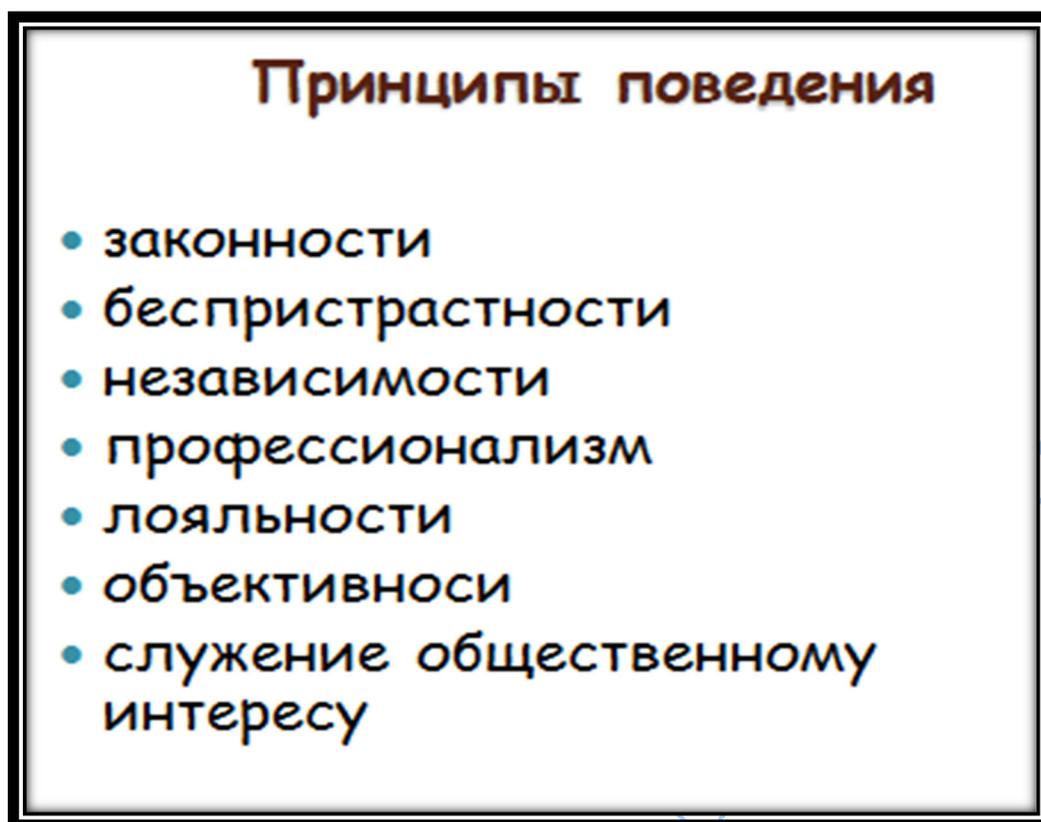


Рис.26 Принципы поведения

Выделяют четыре группы основных аргументов, обосновывающих принятие управленческих решений, неправильных с этической точки зрения:

- уверенность в том, что данная деятельность не выходит за рамки этических и юридических норм, т. е. на самом деле не является аморальной;
- уверенность в том, что данная деятельность отвечает интересам индивида или организации и что ожидаются именно подобные действия;
- уверенность в том, что данная деятельность «безопасна», так как никогда не будет обнаружена и обнародована;
- уверенность в том, что поскольку данная деятельность помогает организации, то она отнесется снисходительно и даже защитит человека, ею занимающегося.

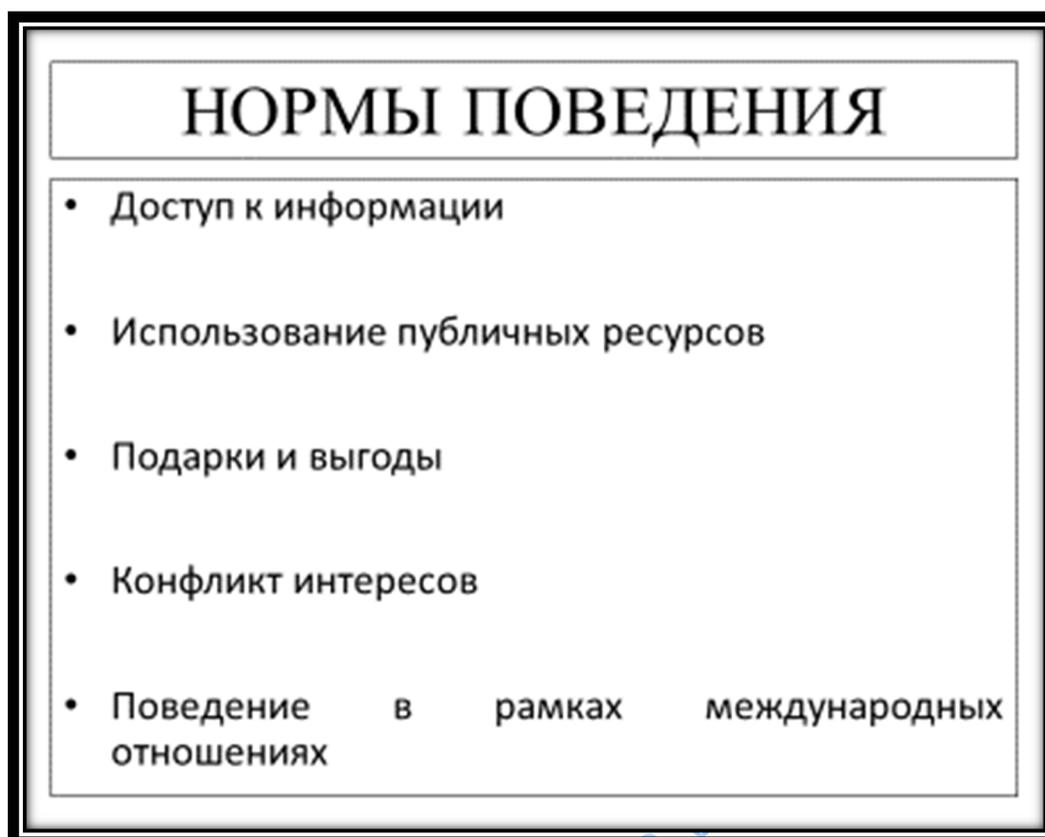


Рис.27 Нормы поведения

## **6. КУЛЬТУРА РЕЧИ, ТРЕБОВАНИЯ К ПУБЛИЧНЫМ ВЫСТУПЛЕНИЯМ, ТЕЛЕФОННЫМ РАЗГОВОРАМ, ПИСЬМАМ.**

Слово – один из важнейших элементов воздействия на подчиненных в процессе управления. Речь может вызвать положительные и отрицательные эмоции, в результате меняется и настроение, и работоспособность.

## КУЛЬТУРА РЕЧИ

- Словарный состав (исключаются оскорбляющие слух (нецензурные), жаргонные слова, диалектизмы);
- Словарный запас (чем он богаче, тем ярче, выразительнее, разнообразнее речь, тем меньше она утомляет слушателей, тем больше впечатляет, запоминается и увлекает);
- Произношение (нормой современного произношения в русском языке является старомосковский диалект);
- Грамматика (деловая речь требует соблюдения общих правил грамматики, а также учета некоторых специфических отличий; в частности, центральное место в деловой речи должно быть занято существительными, а не глаголами);
- Стилистика (к хорошему стилю речи предъявляются такие требования, как недопустимость лишних слов, правильный порядок слов, отсутствие стандартных, избитых выражений).

Рис.28 Культура речи

К числу основных показателей культуры речи в деловом общении можно отнести:

- словарный состав (исключаются оскорбляющие слух (нецензурные), жаргонные слова, диалектизмы);
- словарный запас (чем он богаче, тем ярче, выразительнее, разнообразнее речь, тем меньше она утомляет слушателей, тем больше впечатляет, запоминается и увлекает);
- произношение (нормой современного произношения в русском языке является старомосковский диалект);
- грамматика (деловая речь требует соблюдения общих правил грамматики, а также учета некоторых специфических отличий; в частности, центральное место в деловой речи должно быть занято существительными, а не глаголами);

➤ стилистика (к хорошему стилю речи предъявляются такие требования, как недопустимость лишних слов, правильный порядок слов, отсутствие стандартных, избитых выражений).

Простое сердечное слово, хорошо подобранные аргументы, эмоциональная окраска – средства, которые характеризуют уровень культуры речи и способствуют установлению психологического контакта между руководителями и подчиненными.

**1. При защите своей точки зрения не следует оказывать давление на личность партнера: «У тебя устаревшие представления...», «Ты лжешь!».** Такие нападки всегда вызывают защитную реакцию. Опровергая аргументы оппонента, следует использовать слова: «Не кажется ли вам...», «Не следует ли учитывать...». Специалисты по работе с персоналом считают целесообразным использовать следующие выражения: «нужно признать, что я принял неверное решение», «вы прекрасно справились с заданием», «каково ваше мнение?», «давайте решать проблему вместе», «я признателен вам за выполненную работу» и др.

**2. Следует употреблять чаще слово «мы» вместо раздражающего «я».**

**3. Иногда полезно вначале согласиться с другой стороной, чтобы затем по частям опровергнуть изложенную оппонентом точку зрения.** «Ты говоришь, в принципе, верно, но здесь следует иметь в виду следующие моменты...» и поэтапно опровергать его аргументы. В данном случае предварительным согласием ослабляется желание противника защищать себя, и, как правило, стороны соглашаются быстрее.

**4. Не следует опускаться до споров.** Лучше задать вопрос: «Ты не согласен со мной, а как, по-твоему, следует действовать?»

**5. Восточная мудрость гласит: «Истина лежит не на устах говорящего, а в ушах слушающего».** Умение слушать — это один из самых важных и эффективных элементов хорошего тона. «Не слушать, — писал

Бальзак, — это не только отсутствие вежливости, но и признак пренебрежения... Ничто так не окупается в общении с людьми, как милостыня внимания...» Руководитель, уважающий мнение других, не позволяющий личным эмоциям брать верх над собой, как правило, вызывает глубокую симпатию у работников.

**6. Специалисты утверждают, что для хорошего выступления на одну минуту требуется 20 минут подготовки. Подготовка схемы выступления, подбор материалов, крылатых слов, анекдотов, проработка тезисов и всего выступления — залог его успеха.**

**7. Современная аудитория не приемлет менторского тона, ей нравится разговор по принципу «равный с равным».** Привлечь внимание аудитории нужно сразу. Выступление должно сопровождаться сравнительными материалами, цифрами, юмором. Заканчивая его, можно вернуться к началу, призвать людей к соучастию в решении какой-либо задачи, акцентировать внимание на проблеме.

**8. Важным элементом публичного выступления являются ответы на вопросы.** Никогда не уклоняйтесь от ответов: если не знаете, то попросите спрашивающего зайти к вам и подготовьте ответ.

От культуры речи зависят результаты деловых переговоров, а при публичном выступлении — степень убежденности аудитории в правоте ваших слов. Люди, как правило, не замечают, что даже их поведение программируется теми словами, которые они употребляют.

### **Отличительные черты публичного выступления**

**А. Задача публичного выступления – всегда прагматическая.** Вы должны подсказать слушателю выводы, которые они должны сделать прямо сейчас, и те действия, которые они должны будут сделать в ближайшее время. Например: поставить крестик у Вашей фамилии, а не у другой; выписать чек прямо сейчас вам, а не кому-то другому; из трех планов реструктуризации предприятия выбрать Ваш и т.д.

**Б.** У выступающего нет прямой образовательной задачи: повысить грамотность или информированность аудитории. Публичное выступление проводится прежде всего в интересах выступающего или лиц, которых он представляет.

**В.** Задача выступающего на публичном выступлении в организации слушания его речи, как инструмента достижения цели

**Г.** Рассказать о том, что есть у других, но так, чтобы осталось впечатление уникальности.

**Д.** Публичное выступление – это конкретный призыв, обращенный к конкретным людям, но в рамках матрицы презентации.

**Е.** Во время выступления задача презентации – у слушателей последовательно вызвать четыре состояния: Внимание, Интерес, Решимость, Действие ( модель AIDA – Attention, Interest, Decision, Action).

**Ж.** Наиболее эффективные модели убеждения и влияния базируются на апелляции к личным и корпоративным выгодам слушателей.

**З.** Публичное выступление – это контроль других людей. Чтобы их контролировать, надо самому выступающему быть сбалансированным и сосредоточенным.

### **Общие требования к выступающему**

Особое значение для выступающего приобретают: ораторские навыки, внешний вид, элементарные навыки психологии общения и невербальной презентации (мимика, пластика, движение рук, характеристика речи), общая эрудиция, знание предполагаемой аудитории слушателей, персональные базовые навыки технической стороны презентации, специальная организация пространства и соблюдение баланса времени выступления.

## Отношение к аудитории

**ДА**

1. Доверие
2. Искренность
3. Уважение
4. Компетентность
5. Доброжелательность
6. Открытость

**НЕТ**

1. Ложь
2. Высокомерие
3. Снисхождение
4. Некомпетентность
5. Агрессивность
6. Недоверие

## ПОДГОТОВКА К ВЫСТУПЛЕНИЮ

1. Обычно главной проблемой публичного выступления, является страх. Но он многолик.

### Причины страха:

- А. Страх забыть все
- Б. Страх ошибиться
- В. Страх показать свой страх
- Г. Страх потерять лицо
- Д. Страх вопросов
- Е. Страх некомпетентности
- Ж. Страх враждебности

### Преодоление страха:

- А. Знать аудиторию
- Б. Готовность к выступлению
- В. Выйдя к аудитории, не начинать говорить сразу:
  1. Наблюдение

2. Доброжелательность
3. Обретение силы – если тебе хочется выиграть, но ты думаешь, что не сможешь, тогда ты обязательно проиграешь
4. Убежденность: а) вы владеете навыками публичного выступления; б) вы хорошо подготовлены; в) у Вас есть четкие цели; г) Вы верите в то, что говорите.

**2. Публичное выступление – это контроль поведения других людей. Чтобы их контролировать, Вам надо самому быть сбалансированным и сосредоточенным.**

Напористость – мягкость

Рациональность – эмоциональность

Активность – пассивность

Компромиссу да – компромиссу нет

Главное – дело – главное – отношения

### **3. На что обратить внимание:**

**А.** 10% - вступление и заключение, 80% - основная часть

**Б.** Блочно-модульное построение выступления.

**В.** Длительность и баланс времени.

Информация к размышлению: половина взрослого населения не в состоянии улавливать смысл произносимых фраз при наличии в предложении более 13 слов. При скорости речи выше 150 слов в минуту усвоение незнакомой для слушателя информации резко ухудшается. Если фраза длится без паузы больше 6 секунд, нить понимания обрывается.

### **4. Обязательно сценарий выступления.**

**5. Три этапа проверки и готовности к публичному выступлению:**

- А. Проговаривание содержания (прочитать вслух, минимум три раза)
- Б. Услышать себя (записать на диктофон, телефон)
- В. Увидеть себя (сделать презентацию перед друзьями, коллегами).  
Хорошо, если есть записанное выступление на ТВ,
- Г. По завершении повторите все три этапа еще раз.
- Д. Упражнение (Джо Валенси) – копия стр. 72 + упражнение Ричарда Бендлера копия стр.

**6. Темп речи и фонетика**

- А. Не более 140 слов в минуту.
- Б. Умейте использовать паузу
- В. Паттерн вызывающий доверие: средний темп, умеренная громкость, интимно-доверительная интонация.
- Г. Иногда используйте понижение голоса, для невнимательных слушателей (вспомнить Косырева)

**7. Жестикуляция.**

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.**

Текущий контроль предполагает написание реферата и работы, предусматривающей ответы на тестовые вопросы.

### **Темы рефератов для текущей аттестации**

1. Этика как наука.
2. Предмет этики в историческом ракурсе развития общества.
3. Этика и научно-технический прогресс.
4. Деятельность человека и его этическое измерение.
5. Ценности общества и ценности личности.
6. Нравственные аспекты глобализации.
7. Этические ценности и проблемы в условиях информационного общества.
8. Человек и город: нравственные дилеммы.
9. Проблема нравственного выбора в современном потребительском обществе.
10. Нравственные идеалы в эпоху Античности: Древняя Греция и Древний Рим.
11. Идея гуманизма в утопических проектах эпохи Возрождения.
12. Религиозная этика: идеалы христианства, ислама, буддизма, конфуцианства и этика госслужащего.
13. Социально-этические концепции и нравственные идеалы Реформации и Нового времени.
14. Особенности развития этики государственной и муниципальной службы.
15. Характерные особенности этики госслужащего.
16. Правовые основы развития этики госслужбы.

17. Унификация и стандартизация этики государственной службы: история и современное состояние.
18. Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих.
19. Основные нравственные требования к личности госслужащего и основные факторы, влияющие на ранжирование данных требований.
20. Основные понятия профессиональной этики госслужбы.
21. Требования к государственным служащим.
22. Основные тенденции изменения госслужбы.
23. Влияние изменений в госслужбе на мораль госслужащих.
24. Особенности процессов изменения государственной службы и этики госслужащих в России.
25. Этикет в деятельности государственных служащих.
26. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня служащих государственного аппарата.
27. Понятие конфликта интересов на государственной и муниципальной службе и механизмы его урегулирования.
28. Разработка и роль этических кодексов государственной и муниципальной службы.
29. Служебная этика и служебный этикет на государственной и муниципальной службе.
30. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.
31. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления.
32. Современные требования к культуре управления. Общее содержание и элементы культуры управления.
33. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
34. Язык и ораторские навыки работников госаппарата. Технология общения с массовыми аудиториями и гражданами.

35. Этикет деловых встреч и переговоров.

36. Имидж государственного и муниципального служащего

*Вопросы к защите рефератов:*

1. Обоснуйте выбор темы реферата.
2. Определите базовые положения теории и методологии дисциплины, раскрываемые в реферате.
3. Какие источники были использованы при подготовке реферата.
4. Объясните структуру логического изложения материала в реферате.

### **Методические рекомендации к коллоквиуму.**

**Коллоквиум** – вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса. Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов целой академической группы по данному разделу курса.

Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой студентам предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

*Вопросы для коллоквиума 1.*

1. Место этики и управления в культурном развитии человечества. Категории этики.
2. Этические искания в трудах западных философов.

3. Ф. Ницше. Конфуций. Макиавелли. Э. Кант о добре и зле, как важнейшей категории этики.
4. Э. Бэрн и его книга «Игры в которые играют люди, люди которые играют в игры» – раскрыть причины манипуляции в общении и истинные причины человеческого поведения.
5. Этические искания в трудах отечественных философов.
6. Этические искания в трудах В. Соловьева.
7. Этические искания в трудах Н. Бердяева.
8. Профессиональная этика: сущность, классификация функций. Этика деятельности государственной и муниципальной службы.
9. Корпоративная культура государственной и муниципальной службы
10. Этический кодекс государственной и муниципальной службы.

*Вопросы для коллоквиума 2.*

1. Этика деятельности руководителя государственной и муниципальной службы.
2. Этика служебных взаимоотношений руководителя и подчиненного.
3. Деловое общение и управление им в государственных и муниципальных учреждениях.
4. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
5. Деловая риторика в управленческом общении.
6. Культура делового спора.
7. Невербальные средства общения и деловой этикет.
8. Манипуляции в деловом общении.
9. Собеседование при приеме на государственную и муниципальную службу.

*Вопросы для коллоквиума 3.*

1. Национально – культурные особенности этики и этикета Западной и Восточной деловой культуры.

2. Деловой этикет и предметно-пространственная среда государственного или муниципального учреждения.
3. Организация рабочего времени государственного и муниципального служащего.
4. Дипломатический протокол и международный этикет.

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **Общий регламент работы**

1. Коммуникация по занятиям и консультациям происходит строго по расписанию.
2. Вся коммуникация по контрольным работам, происходит через электронную почту кафедры «Философии и права», с обязательным указанием в рубрике письма Тема: студент ФИО и общекультурных правил общения.
3. Студент должен взять УМК на кафедре «Философия и право», подтвердить получение подписью и по почте.
4. Текст работы должен начинаться с титульного листа, где написаны наименование вуза, кафедры, дисциплины, по которой выполняется работа, ФИО магистра, направление подготовки, ФИО преподавателя, быть набран в редакторе Word шрифт Times New Roman, размер – 14, интервал – 1, верхнее поле 20, нижнее – 20, левое – 25, правое – 25.
5. Контрольная работа должна быть выполнена до начала сессии и сдана на кафедру для проверки. Сданные позднее работы оцениваться не будут в указанные сроки и без опозданий.

6. Работы, оформленные не по указанным выше требованиям, засчитываться не будут.

**Методические рекомендации к контрольной работе  
по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы»  
для заочной формы обучения**

Контрольная работа для заочной формы обучения представляет собой развернутый ответ на 2 вопроса на выбор из перечня:

1. Как соотносятся между собой понятия: этика, мораль и нравственность?
2. Какие категории морали можно считать главными, ключевыми и почему? (на примере поведения чиновника в системе государственного или муниципального управления)
3. В чем состоит значение морали с точки зрения профессионального управления?
4. Как соотносятся между собой этические и правовые аспекты в модели поведения чиновника?
5. В каком соотношении находятся понятия свободы и ответственности?
6. Перед кем ответственен человек облеченный властью в системе государственного и муниципального управления с формальной точки зрения?
7. Как Вы понимаете выражение «моральная деятельность»?
8. Как соотносятся ответственность и полномочия в структуре должности?
9. Может ли рассматривать должность чиновника как формальной основы этики его поведения?
10. Понятия: личность, организационная роль, лидер, как неформальные категории в системе административного управления, их влияние на результат деятельности организации в целом?
11. В каком соотношении находятся интересы личности и моральное поведение?

12. Что такое нравственность и нравственная потребность? Можно ли повлиять на нее?
13. Какова роль нравственности в этическом поведении человека замещающего государственную или муниципальную должность?
14. Какова роль социокультурной среды в формировании нравственной потребности?
15. Какова общая модель этического поведения чиновника? Представьте свой вариант.
16. В чем состоит специфика профессиональной этики?
17. Какими основными факторами определяются положения этики государственной или муниципальной службы?
18. Есть ли связь между стилем и этикой поведения руководителя?
19. Поведенческие отклонения чиновника в процессе выполнения им своих обязанностей по замещаемой должности (должное и сущее).
20. Методы нормативной регуляции поведения чиновника.
21. Аномальная продукция карьеризма в системе государственной и муниципальной службы. Преодоление карьеризма в России.
22. Моральный конфликт в государственной и муниципальной службе и пути его разрешения.
23. Понятие и природа коррупции. Социальные факторы нравственного выбора в пользу коррупции.
24. Нормативный аспект регуляции антикоррупционной деятельности чиновника.
25. Этические нормы поведения руководителя при выполнении служебных обязанностей (на конкретных российских примерах).
26. Этические нормы поведения подчинённого при выполнении служебных обязанностей (на конкретных российских примерах).
27. Конфликт финансовых интересов (на конкретных примерах).
28. Беспристрастность при выполнении служебных обязанностей (на конкретных примерах).

29. Злоупотребление служебным положением (на конкретных российских примерах).
30. Деятельность за пределами места работы (на конкретных российских примерах).
31. Ограничения в отношении бывших государственных служащих (на конкретных российских примерах).
32. Этика поведения государственного и муниципального служащего в конфликтных ситуациях.
33. Этические нормы поведения государственных и муниципальных служащих при выполнении служебных обязанностей.
34. Имидж государственного и муниципального служащего (на конкретных российских примерах).
35. Принципы поведения государственных и муниципальных служащих (на конкретных российских примерах).
36. Нормы поведения государственных и муниципальных служащих (на конкретных российских примерах).

**Критерии оценки:** должны быть использованы материалы УМК и указаны номера вопросов, аргументы и факты должны носить научный и достоверный характер- опираться на проверенные источники( статистика, научные статьи, стратегии и программы развития), с указанием выходных данных.

**Внимание!** Вопросы, аргументы и факты не должны повторяться.

**Объем** 10-12 машинописных страниц, титульный лист, 14 шрифт Times new Roman, 1 интервал.

**Форма оценки:** «зачет», «незачет».

## 9. ЛИТЕРАТУРА

### Основная учебная литература:

1. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений.-М.: Инфра-М, 2013.
2. Жирков Р.П. Этика государственной службы и государственного служащего [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жирков Р.П., Стефаниди Л.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Интермедия, 2014. — 162 с.
3. Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы: учеб. пособие / Н. А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2013.
4. Осипова И. Н. Этика и культура управления: учеб. пособие / И. Н. Осипова. – М.: ФОРУМ, 2011.
5. Кузнецов И.Н. Кузнецов И.Н. Деловой этикет: -М.:Инфра-М, 2013.
6. Дусенко С.В. Профессиональная этика и этикет: -М.: Академия, 2012.
7. Борисов В.К. Этика деловых отношений. -М.:ИД ФОРУМ:НИЦ ИНФРА-М, 2014-176с. (ПО).

### Дополнительная учебная литература:

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (в ред. Указов Президента РФ от 20.03.2007 г. № 372, от 16.07.2009 г. № 814).
2. Указ Президента РФ от 01.07.2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» (в ред. Указа Президента РФ от 13.03.2012 г. № 297).
3. Осипова И.Н. Этика и культура управления. - М.: Форум, 2013. - 192с.
4. Барышева А.Д. Этика и психология делового общ.(сфера сервиса).- М: Альфа-М,2013-256с.
5. Земедлина Е.А. Этика и психология делового общения. - 2 изд. - М.: ИД РИОР, 2014-112с.
6. Третьякова М.В., Полевая М.В.. Профессиональная этика / Третьякова М.В., Полевая М.В. — М. : ГАОУ ВПО МГИИТ имени Ю.А. Сенкеви- ча, 2013 <http://www.rucont.ru/efd/190930?cldren=0>.

7. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие [Электронный ресурс] / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - М. : Дашков и Ко, 2012. – 381.
8. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика: Учебник. М.: Гардарики, 2006. 472 с.
9. Осипова И.Н. Этика и культура управления: учебное пособие. М.: ФОРУМ, 2011. 192 с.
10. Омельченко Н.А. Этика и культура управления в системе государственной власти и госслужбы: учебное пособие для студентов специальности «Государственное и муниципальное управление». М.: ГУУ, 2010. 226 с.
11. Основы противодействия коррупции (Системы общегосударственной этики поведения) / под ред. С.В. Максимова. М., 2010.
12. Парламентская этика в России. Сборник материалов Комиссии Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по этике. М., 2010.
13. Согомонов Ю.В., Бакштановский В.И. Власть. Управление. Мораль // Жизнь в профессии. Ведомости. Вып. 19. Тюмень: НИИ ПЭ, 2001. С. 37-58.
14. Степанов П.П. Этические нормы государственных служащих: (Социально-философский аспект). М., 2010.

Перечень Ресурсов Информационно-Телекоммуникационной Сети «Интернет», Необходимых Для Освоения Дисциплины (Модуля)

1. Электронная библиотечная система <http://znanium.com/>
2. Официальный портал поиска нормативной информации по законодательной базе РФ <http://pravo.gov.ru/>
3. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации <http://publication.pravo.gov.ru/>
4. официальное интернет-представительство Президента России в сети Интернет <http://kremlin.ru/>
5. Официальный интернет-портал Верховного Суда Российской Федерации <http://vsrf.ru/>
6. Официальный ресурс Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации <http://council.gov.ru/>
7. Официальный сайт Государственной Думы <http://www.duma.gov.ru/>