

**ПРАВОВЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
СЛУЖАЩЕГО**

**LEGAL AND ETHICAL FOUNDATIONS OF THE PROFESSIONAL
CULTURE OF A MODERN CIVIL SERVANT**

Добровольская Светлана Сергеевна, канд. экон. наук, доцент, Россия, г. Москва.

Москвитин Александр Александрович, студент, АНО ВО «Институт деловой карьеры», Россия, г. Южно-Сахалинск.

Svetlana S. Dobrovolskaya, Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor, Moscow, Russia

Alexander A. Moskvitin, Student, Institute of Business Career, Yuzhno-Sakhalinsk, Russia

Статья посвящена анализу проблем формирования профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих в современных условиях. Автор подчеркивает, что развитие служебных отношений диктует повышенные требования к должностным лицам, включая высокую степень административной и моральной ответственности. Центральным тезисом статьи является констатация глубокого противоречия между декларируемыми этическими нормами и реальной практикой на службе.

Ключевые слова: профессиональная культура, государственная служба, служебное поведение, нравственные ценности, этические нормы.

The article is devoted to the analysis of problems in forming the professional culture of civil and municipal servants under modern conditions. The author emphasizes that the evolution of official relations imposes increased demands on public officials, including a high degree of administrative and moral responsibility. The central thesis of the article is the identification of a profound contradiction between declared ethical norms and actual practices within the service.

Keywords: professional culture, civil service, official conduct, moral values, ethical norms

Современные правовые условия развития служебных отношений диктуют новые профессиональные требования к должностным лицам органов власти, утверждая ряд новых моральных ценностей, связанных с особенностями государственной и муниципальной службы. Высокая степень административной ответственности за результаты принимаемых управленческих решений становится обязательным условием не только профессиональной деятельности, но и нравственным ориентиром духовного и профессионального развития личности.

В основу формирования профессиональной культуры служащих положены нормы федерального законодательства, определяющие требования к служебному поведению (ст. 18 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ; п. 2 Указа Президента РФ от 12.08.2002 № 885), нормы административного права, а также рекомендации Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих [2]. Типовой кодекс стал основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения служащих и развития профессиональной культуры в органах власти.

Гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу, обязан ознакомиться с положениями Типового кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности. Каждый государственный служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Типового кодекса, а каждый гражданин вправе ожидать от служащего поведения в соответствии с положениями данного документа.

Целью Типового кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения публичных служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие

укреплению авторитета государственной службы, доверия граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения государственных. Знание и соблюдение служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Значение профессиональной культуры в органах государственного управления трудно переоценить. Профессиональная культура направлена на создание позитивного морально-психологического климата, который позволял бы служащим вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться в личностном и профессиональном плане, раскрывать творческий потенциал, ощущать свою значимость и сопричастность к решению приоритетных задач, стоящих перед публичными органами.

Кроме того, профессиональная культура влияет на имидж государственных и муниципальных органов власти и направлена на повышение престижа службы, сплоченности государственных и муниципальных служащих, приверженных единым ценностям, а также является средством формирования и контроля соблюдения служащими принципов и правил поведения [9, с. 22].

Современных исследователей объединяет вывод о том, что профессиональная культура формируется на основе сочетания культуры профессиональной среды и общей культуры личности, мировоззренческих и ценностных установок, которые проявляются в трудовой деятельности, обеспечивая ее эффективность. Применительно к государственным служащим в структуру профессиональной культуры дополнительно входят требования к служебному поведению, установленные действующим законодательством (ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ; ст. 18 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ), а также требования этических кодексов [6, с. 91].

Правовыми основами для формирования в системе публичной власти профессиональной культуры являются положения Конституции Российской

Федерации [1], трудового законодательства, Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3], Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [4], Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [5], Типового кодекса [2] и других нормативно-правовых актов.

В Указе Президента Российской Федерации от 12.08.2002 №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» содержатся принципы профессиональной служебной этики и основные правила служебного поведения, которыми должны руководствоваться гражданские служащие независимо от замещаемой ими должности (п. 1, 2 Указа Президента РФ от 12.08.2002 № 885).

Кроме того, на формирование профессиональной культуры публичных служащих оказывают значительное влияние общепризнанные нравственные принципы и нормы российского общества и государства, а также международные принципы. Среди международных документов в данной сфере особое место занимают Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, Модельный кодекс поведения для государственных служащих и пр.

Вместе с тем понятие «профессиональная культура» не представлено в юридической и научной литературе однозначными трактовками и раскрывается через множество различных аспектов содержания данного понятия.

В соответствии с Методикой формирования и развития профессиональной культуры государственного органа профессиональная культура органов государственного управления формируется исходя из особенностей их конституционно-правовой природы и основывается на нормативных правовых актах, определяющих статус, задачи и функции государственных органов, а также требования, предъявляемые к

государственным служащим. Профессиональная культура органа государственной власти складывается из ценностей, миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации гражданскими служащими задач и функций государственного органа [8, с. 13].

Данная методика была продублирована во всех органах государственного и муниципального управления. Но проблема не в том, что в настоящее время образовался огромный пласт дублирующих друг друга нормативных правовых актов, нацеленных на формирования нравственных основ служебной деятельности, а в том, что данная цель до сих пор не достигнута, а научная литература, судебная практика и статистические данные свидетельствуют «о падении нравов» на государственной и муниципальной службе [10, с. 112].

Дуализм нравственного сознания государственного служащего обусловлен противоречиями, происходящими на государственной службе. С одной стороны, установленные законодательством морально-этические регуляторы в виде высоких требований к личности и профессионализму государственного служащего, а с другой - правда жизни, сопряженная с нелегитимными увольнениями, продвижением по службе и материальным стимулированием [12, с. 201].

Следуя требованиям к служебному поведению, государственные служащие часто сталкиваются с такими приказами и распоряжениями руководителей, которые оказываются неприемлемыми ни с точки зрения закона или логики, ни с точки зрения общечеловеческих ценностей. Двойные ситуации и двойные стандарты дезориентируют служащих, вынуждая принимать решения, которые не стыкуются с их личными ценностными принципами и установками, и все это на фоне «этизации» служебной деятельности государственных служащих, общественной рефлексии, выраженной в негативных оценках государственного аппарата и результатов

его деятельности, и материалов СМИ, которые с удовольствием развивают тему коррумпированного чиновника [11, с. 134].

В такой ситуации формирование профессиональной культуры государственного органа и государственными служащими тех нравственных идей (миссия, ценности, убеждения), которые составят сущность и основное содержание модели профессиональной культуры, которая будет внедрена в государственном органе, весьма затруднительны. В ситуации психологической усталости, ментального неприятия и непонимания, внедряемые законодательством этические нормы, вряд ли смогут кардинально изменить ситуацию. Поиски эффективных мер управления нравственными отношениями в органах власти сегодня лежат в основном в плоскости нормативного правового регламентирования правил поведения служащих. При этом очевидно игнорируется факт существования человеческой природы и социальной обусловленности деятельности индивидов [7, с. 62].

Но при этом определенная профессиональная культура в органах государственной и муниципальной власти уже сформирована и опирается на традиционные убеждения, в том числе и на бюрократические правила. И это полностью соответствует контексту методических рекомендаций Минтруда по формированию профессиональной культуры, которые не имеют прямого отношения к нравственным ценностям и могут быть представлены установленными в отдельно взятом государственном или муниципальном органе принципами и правилами поведения.

Таким образом, профессиональная культура органа публичной власти представляет свод принципов и правил поведения государственных и муниципальных служащих, обусловленных конституционно-правовой природой органов публичной власти, их миссией и ценностями. Поэтому единая модель ценностей должна содержать следующие позиции: профессионализм и постоянное саморазвитие; честность и добросовестность; ответственность за результат; обеспечение защиты законных интересов

граждан Российской Федерации и организаций; творческий подход и инновационность; взаимоуважение при взаимодействии и т. п. Правовыми основами для формирования в системе публичной власти профессиональной культуры являются положения Конституции Российской Федерации [1], федерального законодательства, Указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации и пр. Между тем, правовые нормы, определяющие так называемые этические правила поведения служащих, существуя только в объективированном виде, не занимают пока достойного места в сознании служащих.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации (утвержден решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010, протокол № 21) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2011. – № 13.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 04.12.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
4. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 04.12.2023) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. I). – Ст. 6228.
5. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2021) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 33. – Ст. 3196.
6. Абрамова, Е. В. Этика государственной службы: учебное пособие

/ Е. В. Абрамова. – Москва: Юрайт, 2022. – 254 с.

7. Зотов, В. В. Ценностные основания современной государственной службы в России / В. В. Зотов. – Москва: Дело, 2021. – 120 с.

8. Иванов, А. А. Административная ответственность и нравственные ориентиры на государственной службе / А. А. Иванов // Вестник государственного и муниципального управления. – 2020. – № 4. – С. 12–18.

9. Ковалева, И. С. Государственная служба в зеркале общественного мнения и СМИ / И. С. Ковалева. – Москва: Аспект Пресс, 2021. – 210 с.

10. Петрова, С. М. Профессиональная культура и морально-психологический климат в органах власти / С. М. Петрова // Государственная служба. – 2021. – № 3. – С. 42–48.

11. Смирнов, Д. К. Коррупция как индикатор кризиса этических норм на государственной службе / Д. К. Смирнов // Право и политика. – 2022. – № 5. – С. 110–118.

12. Федоров, Н. П. Дуализм сознания современного чиновника: монография / Н. П. Федоров. – Екатеринбург: УрАГС, 2020. – 180 с.