

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Кафедра «Государственного и муниципального управления»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.19** Этика государственной и муниципальной службы

**Направление подготовки (специальность)** 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

**Профиль образовательной программы** Государственная и муниципальная служба

**Форма обучения** заочная

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Конспект лекций .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Лекция № 1</b> Этика как система идей и философская наука.....	<b>4</b>
<b>1.2 Лекция № 2</b> История этических учений: античная и средневековая этика.....	<b>8</b>
<b>1.3 Лекция №3</b> История этических учений: этика нового времени и современности.....	<b>16</b>
<b>1.4 Лекция №4</b> Становление и развитие профессиональной морали.....	<b>23</b>
<b>1.5 Лекция №5</b> Служебная этика.....	<b>28</b>
<b>1.6 Лекция № 6</b> Этика управления.....	<b>33</b>
<b>1.7 Лекция №7</b> Этика замкнутых идеологизированных систем.....	<b>38</b>
<b>1.8 Лекция №8</b> Специфика формирования этики государственной и муниципальной службы.....	<b>41</b>
<b>1.9 Лекция №9</b> Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих.....	<b>49</b>
<b>1.10 Лекция №10</b> Основные нравственные требования к личности госслужащего и основные факторы, влияющие на ранжирование данных требований.....	<b>59</b>
<b>1.11 Лекция №11</b> Основные тенденции изменения госслужбы и влияние этих процессов на мораль госслужащих.....	<b>65</b>
<b>1.12 Лекция №12</b> Этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих.....	<b>71</b>
<b>2. Методические указания по выполнению лабораторных работ .....</b>	<b>75</b>
<b>2.1 Лабораторная работа № ЛР-1</b> Этика как система идей и философская наука ...	<b>75</b>
<b>2.2 Лабораторная работа № ЛР-2</b> Этика управления .....	<b>75</b>
<b>2.3 Лабораторная работа № ЛР-3</b> Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих.....	<b>76</b>
<b>3. Методические указания по выполнению семинарских работ .....</b>	<b>76</b>
<b>3.1 Семинарское занятие № С-1</b> Мораль как предмет этики.....	<b>76</b>
<b>3.2 Семинарское занятие № С-2</b> Особенности развития этики в период античности и средневековья.....	<b>76</b>
<b>3.3 Семинарское занятие № С-3</b> Особенности развития этики в Новое время и современность.....	<b>77</b>
<b>3.4 Семинарское занятие № С-4</b> Становление и развитие профессиональной этики..	<b>78</b>
<b>3.5 Семинарское занятие № С-5</b> Служебная этика.....	<b>78</b>
<b>3.6 Семинарское занятие № С-6</b> Этика управления.....	<b>79</b>

<b>3.7 Семинарское занятие № С-7</b>	Этика в традиционной организационной структуре государственной службы.....	79
<b>3.8 Семинарское занятие № С-8</b>	Эволюция этики государственной службы в обществе развитых демократий.....	80
<b>3.9 Семинарское занятие № С-9</b>	Особенности этики государственной службы в Российском трансформирующемся обществе.....	80
<b>3.10 Семинарское занятие № С-10</b>	Характеристика государственной службы в РФ.....	81
<b>3.11 Семинарское занятие № С-11</b>	Основные тенденции изменения госслужбы и влияние этих процессов на мораль госслужащих.....	81
<b>3.12 Семинарское занятие № С-12</b>	Этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих.....	82

## 1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

### 1. 1 Лекция №1 ( 4 часа).

**Тема:** «Этика как система идей и философская наука»

#### 1.1.1 Вопросы лекции:

1. Этика – нормативная наука и практическая философия.
2. Этика, ее предмет и основные категории
3. Основные проблемы теории морали

#### 1.1.2 Краткое содержание вопросов:

##### 1. Этика – нормативная наука и практическая философия.

Этика (от др.-греч. ἦθος — этнос, «нрав, обычай») — философская дисциплина, предметом исследования которой являются мораль и нравственность. Первоначально смыслом слова этнос было совместное жилище и правила, порождённые совместным общежитием, нормы, сплачивающие общество, преодоление индивидуализма и агрессивности. По мере развития общества к этому смыслу добавляется изучение совести, добра и зла, сострадания, дружбы, смысла жизни, самопожертвования и т. д. Выработанные этикой понятия милосердие, справедливость, дружба, солидарность и др., направляют моральное развитие социальных институтов и отношений.

В науке под этикой понимают область знания, а под моралью или нравственностью — то, что она изучает.

Термин этика иногда употребляется также для обозначения системы моральных и нравственных норм определённой социальной группы.

Являясь практической, нравственной философией, описывающей правильное и достойное поведение, этика в то же время является системой знаний о природе и происхождении морали. Это определяет наличие двух основных её функций — нравственно-воспитательной и познавательно-просветительской, поэтому в этике можно выделить две области — нормативную этику, направленную на жизнеучение и теоретическую этику, познающую мораль.

##### Теоретическая этика

Теоретическая этика — это научная дисциплина, которая рассматривает мораль как особое социальное явление, выясняет, что это такое, чем мораль отличается от остальных социальных явлений. Теоретическая этика изучает происхождение, историческое развитие, закономерности функционирования, социальную роль и другие аспекты морали и нравственности. Её методологической основой являются знания, концепции и идеи, касающиеся научного познания морали.

Существуют научные дисциплины помимо этики, изучающие мораль в составе своей предметной области

- Социология и социальная психология занимаются общественными функциями морали, декларируемые ею правила в сравнении с другими общественными явлениями;
- Психология личности изучает физиологическую основу морали;
- Логика и лингвистика — язык морали, правила и формы нормативно-этической логики.

Результаты исследований, полученных этими науками, имеющие отношение к сущности, происхождению и функционированию морали и нравственности, использует и обобщает теоретическая этика.

### **Метаэтика**

Направление аналитической этики, анализирующее саму этику как научную дисциплину, а так же происхождение и значение этических категорий и понятий методами логико-лингвистического анализа. С метаэтикой связываются этические исследования начала и середины XX века. Первым исследованием в области метаэтики считается работа Джорджа Э. Мура «Принципы этики». Вопросами о предмете, структуре и назначении этики в словарях, справочниках и учебниках фактически занимается метаэтика.

Нонкогнитивизм, как направление метаэтики, подвергает сомнению когнитивный статус этики, то есть познаваемость этических понятий в связи с их неопределённостью и, соответственно, сам факт допустимости существования этики как науки. Стремясь адекватно исследовать разнообразные этические концепции и разобраться в аргументах когнитивизма и нонкогнитивизма, метаэтика использовала понятия и представления общей философии и аксиологии, общей и социальной психологии, социологии, биологии и т. д. когнитивистский подход не ограничен одной только областью этики, он является одним из важнейших методологических принципов философии сознания в целом. Тем самым знание понимается не узким смысле этого слова (как отражение реальности), но и включает в себя человеческие ценности, цели, нормы, предпочтения, интересы, воля, аффекты и пр. Реально в истории философии фактически господствовал когнитивизм, он представлялся непосредственным и самоочевидным, не требующем обоснования или формулирования.

### **Нормативная этика**

Нормативная этика осуществляет поиск принципа (или принципов), регулирующих поведение человека, направляющих его поступки, устанавливающих критерии оценки нравственного добра, а также правила, которое может выступать в качестве общего принципа для всех случаев.

Нормативная этика ставит своей целью поддержание в обществе основополагающих нравственных ценностей, задаёт нормы поведения в повседневных жизненных ситуациях. Аппелируя к разуму, нормативная этика использует доказательство, довод, аргумент, этим она, в отличие от морализаторства, привлекательна для критически мыслящей личности, формируют нравственные убеждения. Рассуждения, осмысленно обосновывающие положения морали, превращают внешние для личности моральные нормы во внутренние чувства, мотивирующие поведение.

Непререкаемость статуса моральных понятий и оценок осуществляется двумя основными путями — придания им либо сверхъестественного мистического, божественного смысла, либо естественно-объективного смысла.

Нормативная этика может рассматриваться с двух позиций: когнитивистской и нонкогнитивистской. При этом с точки зрения нонкогнитивистской позиции нормативная этика рассматривается как элемент морального сознания и ей противопоставляется дескриптивная этика как знание о морали. С когнитивистской позиции нормативная этика не различается с моралью и, таким образом, является собственным объектом изучения, а понятия морали и знания о морали смешиваются.

Исторические направления нормативной этики — стоицизм, гедонизм, эпикуреизм; современные — консеквенциализм, утилитаризм, деонтология.

### **Прикладная этика**

Прикладная (практическая) этика изучает частные проблемы и применение моральных идей и принципов, сформулированных в нормативной этике, в конкретных

ситуациях морального выбора. Прикладная этика тесно взаимодействует с социально-политическими науками.

### ***Разделы прикладной этики***

- Биоэтика — Учение о нравственной стороне деятельности человека в медицине и биологии. *В узком смысле* понятие биоэтика обозначает весь круг этических проблем во взаимодействии врача и пациента. Неоднозначные ситуации, постоянно возникающие в практической медицине как порождение прогресса биологической науки и медицинского знания, требуют постоянного обсуждения как в медицинском сообществе, так и в кругу широкой общественности. *В широком смысле* термин биоэтика относится к исследованию социальных, экологических, медицинских и социально-правовых проблем, касающихся не только человека, но и любых живых организмов, включённых в экосистемы, окружающие человека. В этом смысле биоэтика имеет философскую направленность, оценивает результаты развития новых технологий и идей в медицине и биологии в целом.

- Компьютерная этика
- Медицинская этика
- Профессиональная этика
- Социальная этика
- Политическая этика
- Экологическая этика
- Этика деловых отношений (Этика делового общения)
- Юридическая этика

## **2. Этика, ее предмет и основные категории**

Этика относится к древнейшим наукам, и возникла на рубеже 5-4 вв. до н.э.

Официально её родоначальником считается Аристотель. Он образовал понятие «Этический» (добродетельный), отсюда произошло название науки – этика. Слово этика происходит от древнегреческого слова этос – дом, очаг, (во времена Гомера, 7 в. до н. э.), а позднее: нрав, обычай, характер. Этика – это наука о поведении людей, нравах и обычаях в поведении. Явление, которое изучает этика (нравы, обычаи и т.д.), позднее – с 1 в. до н.э. – получило название Мораль. Родоначальник этого слова Гай Юлий Цезарь, он образовал его от латинского слова *mors* – так же обозначающего дом, очаг, обычай и т.д. В большинство языков мира понятия этика и мораль вошли в первоначальном варианте: этика – наука о морали. Но в некоторых языках есть свои слова, так в русском языке существует слово нравственность. Впервые это слово появилось в 1798 г. в словаре Российской академии наук, оно образовано не от слова нрав, а от выражения по нраву, по сердцу. В связи с этим в России существует спор: «а существует – ли в России настоящее понятие нравственности, связанное с понятием нравов?».

Чернышевский: «Нравственность в русском языке – это то, что способствует позитивному развитию морали».

Радугин: «Норма (уважай, чтить, поклоняйся) – это мораль, а реальное поведение – это нравственность».

Многие учёные считают отцом этики Демокрита. Он был родоначальником классического этапа в античной философии. В различных философских произведениях он писал об этике и первым предпринял попытку дать критерий разделения добра и зла – основных категорий этики.

### **Основные категории этики.**

Категориями называются понятия, в которых наука этика раскрывает сущность морали и моральной деятельности человека. Категории меняют свою иерархию в зависимости от изучаемой сферы. У Канта на первом месте стоит долг, а у других философов – по-другому.

Нормы формируются на уровне общественного сознания, и это отражается категориями «добро и зло». Но в практику эти нормы воплощаются только через поведение конкретного человека, после того как информация о норме пропущена через индивидуальное сознание, – это отражается категориями честь, достоинство и совесть. Но что бы мы ни делали, мы всегда действуем среди людей и по отношению к людям. Личные поступки описываются категориями долг и ответственность.

Добро и зло, – предельно общие категории, дающие оценку с позиции интереса всего общества, они не могут существовать друг без друга. Добро может фигурировать как благо, как польза, зло – это вред. Добро и зло конкретно историчны.

Совесть, честь, достоинство – категории, характеризующие уровень индивидуального морального сознания.

Совесть в индивидуальном сознании выполняет репрессивную функцию, она сравнивает общественно признанное понимание добра с конкретным поступком человека. Эта функция совести людьми давно понята, и в индивидуальном сознании выработались механизмы нейтрализации совести. Природа совести такова, что она может неоднократно возвращаться и тревожить нас годы спустя после совершения деяния. Иногда внутренний суд намного строже, чем суд людской. Это состояние человека зафиксировала религия. Поэтому предсмертная исповедь во многих странах является безусловным свидетельским доказательством чего-либо важного. Принять предсмертную исповедь может священник любой конфессии, церковь это допускает.

Достоинство – собирательная категория, в которой аккумулируется предшествующий опыт человека в процессе формирования личности. Содержательное понимание своего достоинства накапливается постепенно, по мере осознания человеком того, что он несёт в себе, под своим «я».

Честь – это те границы, которые устанавливает себе сам человек, в рамках которых он считает, что не теряет своего достоинства. Честь устанавливает даже более узкие границы, чем право.

Долг – социальный заказ от общества к человеку, социальные ожидания, оформленные в представлениях о добре и зле соответственного исторического периода (покорность жены мужу в древности). С этими ожиданиями человек знакомится всю свою жизнь, но пока человек не выполняет свой долг – его представления иллюзорны. Полностью мы осознаём свой долг во время прямого столкновения с конкретной ситуацией.

Ответственность, – усваивая представления о долге, мы проводим селекцию требований, признаём какие-то ожидания верными, а какие-то отвергаем.

Ответственность – это та часть требований долга, которую человек принимает на себя, и за отступление от которых готов нести ответственность.

### **3 Основные проблемы теории морали**

Этика сформировалась в эпоху, когда начались распад родоплеменного строя и формирование раннего рабовладения. К этому моменту общество накопило обширные представления о добре и зле. Эти первые представления были выражены в древних эпосах, например «Сказание о Гильгамеше», в ранних литературных произведениях, в принятых в древнем обществе законах, в пословицах и поговорках, в развитых мифологических системах и т.д. Основная изучаемая проблема в эпосе о Гильгамеше (др. Шумер) – вопрос смерти и бессмертия. Вывод – бессмертие человека в делах, которые он оставил после себя.

В 6 в. царь Солон издал указ, в котором ограничил количество флейтистов и плакальщиков на похоронах. Он объяснил свой поступок так: хоронили на заре, все люди слышат музыку, и у всех появляется плохое настроение и т.д.

Первоначально учёные занялись описанием уже сложившихся обычаев и нравов. Но очень быстро этого оказалось недостаточно, и примерно с 6 в. н.э. в русле философии

появляются попытки осмыслить природу поведения человека, основные механизмы, определяющие поведение. Этот период получил название предэтики.

Второй раздел этики сформировался вместе с возникновением самой науки. Этика стала накапливать практический материал и осмысливать возникновение, развитие, основные механизмы частных, специфических, особенных этических систем. Сюда входит:

Осмысление профессиональной этики;

Этика замкнутых идеологизированных систем;

Этика возрастных групп, религиозных групп и т.д.

Третий раздел этики – осмысление пройденного наукой пути и рождение истории этических учений.

Четвертая часть – раздел моральной прогностики. Почти с самого рождения науки учёные пытались дать идеалы, к которым надо стремиться. Однако сначала этот раздел не занимал существенного места в науке. Особую роль он начал играть уже в новом времени, особенно в XX веке. Это было связано с усилением социального бремени и с изменением динамики социальных процессов. Оказалось, что в этих условиях человек может не успевать за цивилизационными изменениями. Как следствие – значительно расширяются механизмы воздействия на нравственные процессы, регуляция формирования морали в современном мире.

### **Классификация этических ценностей**

Согласно Н. Гартману, всё разнообразие нравственных ценностей подразделяется на основные и частные. К первым, которые лежат в основе всех остальных, относятся благо и примыкающие к нему ценности благородства, полноты и чистоты. Частные ценности, или ценности-добродетели, подразделены на три группы:

- ценности античной морали — справедливость, мудрость, храбрость, самообладание; сюда же включаются аристотелевы ценности, основанные на принципе середины;
- ценности «культурного круга христианства» — любовь к ближнему; правдивость и искренность; надежда и верность; доверие и вера; скромность, смирение, дистанция; ценности внешнего обхождения;
- прочие ценности: любовь к дальнему, дарящая добродетель, личная любовь.

Таким образом, этика – это философская дисциплина, предметом исследования которой являются мораль и нравственность.

### **Основные проблемы этики**

- Проблема критериев добра и зла, добродетели и пороков
- Проблема смысла жизни и назначения человека
- Проблема свободы воли
- Проблема должного, его совмещение с естественным желанием счастья

## **1. 2 Лекция №2( 4 часа).**

**Тема:** «История этических учений: античная и средневековая этика»

### **1.2.1Вопросы лекции:**

1. Древнейшие этические системы в истории человечества.
2. Античная этика: моральный абсолютизм Сократа, гедонизм, этические воззрения киников; этика Аристотеля и Эпикура.



### 3. Религиозная этика средневековья: христианство, ислам.

#### 1.2.2 Краткое содержание вопросов:

##### 1. Древнейшие этические системы в истории человечества.

Первые зачатки этических знаний появляются в государствах Древнего Востока (Египет, Месопотамия, Китай и Индия), которые складываются в VI–II тыс. до н. э. Именно в этих странах начинается процесс, который можно назвать одухотворением. Иными словами, можно сказать, что человек обнаружил внутри себя духовный источник, который позволил подняться ему над самим собой и над миром. Жизнь человека – от рождения до смерти – подчинялась социальным нормам и предписаниям, а следование им являлось главным условием его бытия; личностью он еще не стал и силы свои тратил на то, чтобы занять соответствующую ячейку в сетке общественного устройства, которое обеспечивало ему чувство сопричастности с другими и личную безопасность.

Восточная этическая мысль отличалась от западной по следующим параметрам:

- культом прошлого и жестким контролем за соблюдением традиций;
- неприятием новаций;
- коллективизмом и подчиненностью индивида группе, ее нормам и обычаям;
- подчиненностью интересов личности интересам социума;
- усложненной системой ритуалов и церемоний.

В Древнем Востоке жизнь человека от рождения подчиняется различным социальным нормам и традициям, главная задача индивида – занять достойное место в сетке общественного устройства, что обеспечит индивиду чувство сопричастности к традиции. Примером данной парадигмы могут служить этические системы Индии и Китая.

**Этико-философские системы Древней Индии** окончательно оформились в середине I тыс. до н. э., хотя возникли значительно раньше. По своему отношению к ведическому канону они разделяются на две группы – ортодоксальные и неортодоксальные.

**Ортодоксальные системы**, опирающиеся на Веды, представляют **брахманизм** и возникшие на его основе философские школы (даршаны): веданта, миманса, санкхья, йога, ньяя, вайшешика.

К **неортодоксальным направлениям** относятся буддизм, джайнизм, локаята – чарвака.

Предметом рассмотрения послужат лишь два достаточно важных направления этико-философской системы Древней Индии: **брахманизм** и **буддизм**.

**Брахманизм** (Брахма – верховное божество Древней Индии, имя которого означает «благочестивая жизнь», «благоговение») представляет мир как соединение духовной субстанции (Брахма) с материальным началом, в результате чего образуется все сущее.

Брахма – Создатель. Обычно изображается четырехликим, четырехруким, сидящим на лебеде.

Ближе всего к Брахме находятся боги и полубоги – **асуры**, за ними следуют четыре касты человеческого общества: 1-я каста – жрецы (брахманы), 2-я каста – воины (кшатрии), 3-я каста – земледельцы (вайшьи), 4-я каста – рабы, слуги (шудры). Еще ниже находятся животные, духи умерших и т. д. Для каждой из каст предусмотрена совокупность правил поведения (дхарма), которыми определяется нравственная ценность всякого существа. Всякое нарушение кастовых норм оценивается негативно. Нравственным идеалом является безропотное выполнение общественных обязанностей, даже самых неприятных, и постоянное профессиональное совершенствование, что дает надежду на более высокое рождение в будущей жизни.

Несколько по-иному строится этика буддизма.

**Буддизм** как философско-этическое учение возник в Индии в VI в. до н. э. на основе древнеиндийской культуры, а позднее переместился в Китай, Японию и другие страны. В настоящее время буддизм является преобладающей религией в Шри-Ланке, Маньчжуре, Таиланде, Монголии, Вьетнаме, Камбодже и Китае, Южной Корее, Японии. В России буддизм традиционно исповедуют буряты, калмыки и тувинцы.

Ее основателем является принц **Сиддхартха Гаутама** (563–483 гг. до н. э.), прозванный **Буддой**, т. е. «просветленный», «постигший истину».

Согласно учению Будды всякое пребывание в несовершенной телесной оболочке негативно, поэтому истинный просветленный праведник стремится к нирване – высшему блаженству, связанному с полной остановкой круговорота телесных перерождений и слиянием с духовным первоначалом мироздания. Достичь нирваны можно уже в этой жизни, усвоив «четыре благородные истины», постигнутые Буддой в момент его просветления в своей проповеди в городе Бенаресе: **1-я истина: жизнь есть страдание. 2-я истина: причина наших страданий – это наши желания. 3-я истина: чтобы избавиться от страданий, надо избавиться от желаний. 4-я истина: чтобы избавиться от желаний, надо следовать восьмиричным путем спасения Будды.**

Нравственным идеалом является мудрец – **архат**, безучастный ко всему, полностью погруженный в медитацию, а также благочестивый монах – **бодхисатва**, самоотверженно проповедующий истины буддизма среди других людей.

Этика буддизма предусматривает, что разумный человек должен в своей жизни стремиться к тому, чтобы получить от земной жизни максимум удовольствий и минимум страданий. Поэтому хорошими поступками считаются те, которые приводят к обретению удовольствий, а плохими – те, которые ведут к страданию человека.

Будда отрицал существование богов, но между тем, когда буддизм стал религией (это произошло после смерти Будды), он сам был обожествлен, дав тем самым мысль, что человек может стать выше богов, если победит все свои страсти. Благодаря тому, что буддизм выступал против разделения людей на касты, эта религия приобщила к себе большинство простых людей со всего мира, что дало возможность стать ей одной из мировых религий.

В отличие от Древней Индии главными особенностями древнекитайской культуры является обращенность к проблемам мира, в котором живет человек, и преимущественная нацеленность на исследование взаимоотношений людей в обществе – в семье и государстве.

В Древнем Китае наибольшим влиянием пользовались такие религиозно-нравственные учения, как **конфуцианство, даосизм и легизм.**

**Конфуцианство.** Основоположителем данного нравственно-этического учения был **Конфуций** (Кун Цзы – «учитель Кун»).

Основным этическим произведением Конфуция становится «Лунь юй» («Беседы и суждения»). Суть этого учения заключалась в том, как сделать счастливым государство через рост нравственности, прежде всего высших слоев общества, только затем – низших.

Конфуция мало интересовали проблемы происхождения и устройства мира (земного и небесного). Центральное место в учении Конфуция занимала концепция **«благородного мужа»**, который обладал такими качествами, как:

**Жэнь** (гуманность) – совокупность этических и нравственных норм между людьми. «Чего не желаешь себе, того не делай людям» («Лунь юй»).

**Сяо** (сыновья почтительность) – совокупность норм поведения «младшими и старшими»: «Почтительность к родителям и уважительность к старшим братьям» («Лунь юй»).

**Ли** (этикет) – нормы общежития, которые являются конкретным воплощением жэнь, методом его осуществления во всех сферах жизни (от семьи до государства): «Не

знать этикет – значит не иметь возможности укрепиться (в должном поведении)» («Лунь юй»).

**И** (долг, справедливость) – совокупность «должного», которое человек обязан выполнять; смысл жизни состоит в выполнении долга, даже когда это противоречит собственным интересам и выгоде.

**Мин** (знание судьбы, или Воли Небес) – в мире действуют силы, над которыми мы не властны; поэтому лучше всего поступать как должно, не заботясь о том, ждет ли нас успех или неудача. «Тот, кто не знает мин, не может быть благородным человеком» («Лунь юй»).

Отсюда следует, что благородным мужем может стать только воспитанный и культурный человек, который обладает высокими нравственными качествами.

**Даосизм.** Основоположник даосизма – **Лао-Цзы** (579–499 гг. до н. э.). Его имя означает «учитель Лао».

Основное понятие **дао** очень неоднозначно – это:

- «главное над множеством вещей»;
- «матерь земли и неба»;
- «первооснова мира»;
- «корень»;
- «путь» и т. д.

Иными словами, можно сказать, что **Дао** – это не только Абсолют, но и путь, по которому следует все в этом мире.

Согласно учению даосизма человек – микрокосм – вечен. Физическая смерть означает лишь то, что дух отделился от человека и растворился в макрокосме. Дао понимается как естественный закон природы. Все естественное происходит как бы само собой. Естественному ходу событий противопоставляется искусственная деятельность человека. Такая деятельность предосудительна, поэтому основным принципом Лао-Цзы выступает недеяние (**увэй**). Увэй – это отказ от деятельности, которая вступает в противоречие с естественными законами природы, и, таким образом, требует борьбы.

Лао-Цзы отличается от Будды тем, что, исходя из понимания главенства Дао, думает не об уходе из мира, а о том, какие отсюда проистекают следствия для жизни.

Даосизм учит созерцательному отношению к жизни. Блаженства достигает тот, кто стремится добрыми делами расположить Дао. Нравственным идеалом даосизма становится отшельник, который с помощью религиозной медитации, сексуальной гигиены, дыхательных и гимнастических упражнений добивается высокого духовного состояния, которое позволяет ему преодолеть все страсти и желания и погрузиться в общение с божественным Дао. Иначе говоря, слиться с природой, жить в соответствии с ее ритмами.

**Легизм** – это этико-политическое учение, возникшее в Древнем Китае в VI–III вв. до н. э.

Крупнейшим представителем раннего **легизма** становится **Шан Ян** – настоящее имя **Гунсунь Ян** (ок. 390–338 гг. до н. э.), инициатор знаменитых реформ, узаконивших в стране частную собственность на землю, один из основателей школы «законников».

Составленные им проекты реформ и указов вошли в трактат «Шанцзюнь шу» («Книга правителя области Шан» – эта книга составляет черновики указов, а также речи и наставления, записанные придворными историографами).

Учение легизма существенно отличалось от предшествующих концепций. Шан Ян выступил с обоснованием управления, опирающегося на законы (**фа**) и суровые наказания. Критикуя распространенные в его время и влиятельные конфуцианские представления и идеалы в сфере управления (приверженность старым обычаям и ритуалам, устоявшимся законам и традиционной этике и т. д.), Шан Ян замечает, что

люди, придерживающиеся подобных взглядов, могут только занимать должности и соблюдать законы, но они не способны обсуждать вопросы, которые выходят за рамки законов.

В целом вся концепция управления, предлагаемая Шан Яном, пронизана враждебностью к людям, крайне низкой оценкой их качеств.

В XI–I вв. до н. э. конфуцианство, дополненное идеями легизма, утверждается в качестве государственной религии Китая. Даосизм, переплетаясь с буддизмом и местными верованиями, приобретает черты магии и со временем утрачивает влияние на развитие политической идеологии.

## **2 Античная этика: моральный абсолютизм Сократа, гедонизм, этические воззрения киников; этика Аристотеля и Эпикура.**

Становление и развитие этических учений в Древней Греции периода XII–IX вв. до н. э. знаменует совершенно новый этап в развитии этики. Ценным для этого периода является то, что древнегреческой философии удалось сделать решительный шаг от мифологического (источником морали древних греков считаются боги – покровители родов и племен) к научному, логическому пониманию морали и человека, дать толчок к развитию этики.

Этический аспект находит свое проявление в трудах таких древнегреческих философов, как: Пифагора, Протагора, Горгия, Сократа, Аристотеля, Эпикура и др.

Окончательное оформление этики как науки происходит в **классический период**, который относится к V–IV вв. до н. э., когда в философии и этике складываются различные философские подходы, такие как:

- **этический релятивизм**, суть которого сводилась к относительности моральных ценностей, был представлен в античности софистами (Протагор, Горгий);

- **этический рационализм** ориентировался на логическое мышление и развивался в основном Сократом, который в решении этических проблем на первое место выдвигает человеческий разум, и его последователями (Платон и др.).

Самостоятельное этическое мышление греков начинается со школы «Софистов» в **классический период античной философии**. Именно они поставили вопрос об относительности норм морали, изменчивости нравственных представлений, а также праве каждого понимать по-своему добродетель, счастье, смысл жизни.

Родоначальником направления софистики является **Протагор**.

Он считал, что нравственность является конкретной для каждого человеческого общества в определенную эпоху, поэтому нравственные требования различны у всех народов, а добро и зло – понятия относительные. Его знаменитое положение «Человек есть мера всех вещей» рассматривает человека как центр мироздания.

**Горгий** был первым философом, который искал теоретический смысл того, что мы сейчас называем эстетической ценностью слова и сущностью поэзии.

Против софистов выступил **Сократ**. Предметом своего рассмотрения он считал: вопросы блага и добродетели, добра и зла, пользы и счастья, нравственного совершенствования личности и др. Философия понималась Сократом как познание того, что такое добро и зло. Он полагал, что счастье зависит от добродетельности (моральности) человека. Иными словами, только моральный человек может быть счастливым; поэтому этика призвана помочь человеку стать моральным, а значит, счастливым.

**Платон (Аристокл)** – самый известный из учеников Сократа. Этическая система Платона явилась важной страницей в истории становления этики как науки и оказала значительное влияние на все ее последующее развитие. В работах Платона «Государство», «Законы», «Прекрасный город» предоставляется возможность познакомиться с некоторыми социальными и этическими идеями, например, такими как: стремление к

синтезу личного и общественного блага, должного и сущего, истины и добра; понимание нравственности индивида только в ее тесной взаимосвязи с обществом и др.

**Аристотель** разделил добродетели человека на два больших класса:

- этические, относящиеся к характеру, темпераменту;
- дианоэтические, относящиеся к разуму, которому он отводил огромную роль не только в выработке нравственности, но и в сдерживании страстей.

Учения Платона и Аристотеля резко расходились в понимании нравственного, имея в качестве общего представление о том, что нравственное в человеке – не случайное явление, оно имеет свою глубокую основу в природе человека и что существуют нравственные понятия, свойственные всем человеческим существам.

В период с III в. до н. э. по I в. н. э. начинается **этический период** (период поздней античности). В это время философия понимается, прежде всего, как нравственное учение, разрабатывающее нормы и правила человеческой жизни. Именно в этот период происходит переориентация нравственных убеждений: наблюдается рост индивидуалистических и пессимистических теорий. К основным направлениям данного периода относятся:

- **гедонизм**, объявлявший высшей жизненной ценностью стремление к наслаждению, удовольствию. На самом деле удовольствие было умеренным и сдержанным наслаждением души, полным благородного спокойствия и умственного равновесия (Эпикур);

- **эпикуреизм** (основатель Эпикур), понимавший счастье как отсутствие тревог и телесных страданий, придерживающийся принципа атараксии;

- **киренаики** (Аристипп), которые стояли на позициях радикального гедонизма и проповедовали принцип безудержного наслаждения;

- **киннки** (Антисфен, Диоген Синопский) придерживались принципа крайнего аскетизма, предполагавшего полное внутреннее освобождение через отречение от мирских благ;

- **стоицизм** (Сенека, Эпиктет, Марк Аврелий) находит точку опоры в чувстве собственного достоинства, осознании личной добродетели и отрешенности от внешнего мира.

**Период поздней античности** – это период значительного ослабления античных государств.

Создателем концепции гедонизма является известный древнегреческий философ **Эпикур**. Он полагал, что в процессе воспитания каждый человек должен пройти через систему ограничения потребностей, тогда он будет знать, что для полноценного, достойного существования нужно очень немного, и оно вполне достижимо собственным трудом. Тогда, если человек лишится возможности удовлетворять две последние группы потребностей – это не будет для него трагедией. Интересно то, что это положение Эпикура было взято на вооружение всеми известными элитными школами мира (Смольный институт и др.) – холодные обливания, простая одежда и т. д.

Все вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что **античная этика утверждает образ уравновешенного, гармоничного человека и внутри себя, и в общении с миром.**

## 1. Религиозная этика средневековья: христианство, ислам.

Средневековая этика представляет собой объединение идей античной философии и религии, при доминирующем влиянии религиозных положений.

В этот период времени этика получила название религиозной христианской этики, так как ее идеи и представления напрямую были сопряжены с христианством. Ее отличительной особенностью является **теоцентризм**. Он проявляется в том, что важнейшей регулятивной идеей средневековой этики становится идея Бога. В

средневековой этике в качестве основы и источника морали выдвигаются божественные заповеди, обязательные для исполнения верующими.

Огромный вклад в историю становления средневековых морально-религиозных дисциплин внесли следующие средневековые философы, святые отцы церкви: епископ миланский Амвросий, Августин Гиппонский, Августин (Блаженный), Святой Иоанн Златоуст и др.

Основные положения христианской этики оформились в IV–V вв. в рамках католического учения «отцов церкви» – **патристики** (Тертуллиан, Августин Аврелий, Иоанн Златоуст и др.), которым на основе теологии (учение о Боге) удалось сформировать доступный и понятный нравственный идеал.

Христианская мысль исходит из постулата о том, что ни этика, ни мораль, ни философия не содержат свои основания в самих себе, только в соотнесенности с теологией и Божественными заповедями они могут проводить границы между Добром и Злом.

**Августин Аврелий** (Блаженный) считал, что Бог – это начало, средоточие и цель всего, он – отец блаженства и добра. Проблемам этики были посвящены трактаты Августина «О свободном произведении», «О благодати и свободном произволении», «Исповедь», «О граде Божием». Главная этическая проблема, по его мнению, заключается в ответе на вопрос: «Каким должен быть человек и насколько это в его силах?».

Время, на которое приходится рождение и жизнь **Иоанна Златоуста**, характеризуется фактом противоборства уходящего в историю язычества и распространяющегося христианства. Гонения на христиан открыли сферу действительности со стороны несправедливости, глубокого несоответствия требованиям христианского идеала, послужили побудительными причинами обращения Иоанна к служению Богу и людям. Одной из главных своих задач он видит достижение нравственного здоровья общества.

В XI–XIV веках представители нового направления в этике – **схоластики** (Абеляр, Ансельм Кентерберийский, Фома Аквинский и др.) – начинают возрождать этико-рационалистические традиции античности, подвергая догматы христианской этики научно-философскому анализу. Этика становится моральной философией, цель которой – направить действия человека к Высшему Благу – Богу. Нравственные добродетели античности, такие как **мудрость, мужество, умеренность и справедливость**, дополняются религиозными – **Верой, Надеждой, Любовью**.

Так, известный итальянский философ, богослов, первый схоластический учитель церкви **Фома Аквинский**, опираясь на этику Аристотеля, в своих работах («Комментарии на «Никомахову этику», «Сумма против язычников», «Сумма теологии», «Вопросы о зле» и «Вопросы о добродетелях») переосмыслил традиционные этические проблемы и ввел их в ранг христианской морали.

Лишь в период позднего Средневековья человек больше начинает задумываться об отношениях между людьми, чем человек прежних веков, интересы которого всецело были поглощены Богом. Данный факт находит отражение в литературе, где наряду с продолжающейся традицией писания жития святых возникает рыцарский роман, любовная поэзия, где культивируются высокие представления о верности, долге, чести, мужестве. В этот период повышается самооценка человека, его стремление выделить себя из общей массы.

Христианско-нравственное вероучение имеет определяющее значение как для европейской культуры вообще, так и для российской в частности. Оно существовало и существует как многовековая традиция религиозно-этического толкования Откровения, начиная с творений отцов церкви, включая богословие Средних веков, Нового времени, вплоть до современного религиозного этического сознания.

Исламская этика — этические нормы и правила, основанные на Коране, сунне Мухаммеда и прецедентах в исламском праве, формирование которых началось вместе с появлением ислама на Аравийском полуострове в VII веке и окончательно сложились в XI веке.

Самой сжатой формулировкой этого понятия является коранический аят:

*Прояви снисходительность, вели творить добро и отвернись от невежд.* — Аль-Араф 7:198 (Кулиев)

Слово «добро» (урф) употреблённое в этом аяте несёт означает «то, что люди признают правильным и не отрицают» (Ибн Манзур), в противовес «плохому» (мункар — букв. «отрицаемое», то с чем люди не согласны). Абу Абдуллах аль-Куртуби в своём комментарии к Корану приводит хадис, в котором сообщается, что Мухаммед спросил о смысле слова «урф» в этом аяте, на что Джибриль приносит ему ответ от Аллаха: «Всевышний Бог приказывает тебе прощать тем, кто к тебе несправедлив, давать тем, кто отказывает тебе, и воссоединяться с теми, кто тебя отторгает».

Нравственные качества — это черты человека, благодаря которым он взаимодействует с другими. Они бывают одобряемыми и порицаемыми. В целом одобряемое — это когда с другим ты — как с собой: отдаешь тому половину, но не берешь себе. А по отдельности это — быть прощающим, кротким, широким, терпеливым, сносить обиды и вред, быть милосердным, сострадательным, удовлетворять нужды другого, быть дружелюбным и гибким. А порицаемое — противоположное этому.

#### **Основные мотивы этики ислама**

«Прояви снисходительность, вели творить добро и отвернись от невежд» (Аль-Араф 7:198 (Кулиев)) — основные постулаты исламской этики

Максимальным проявлением религиозности и добропорядочности является единобожие-таухид — отличительная черта всего ислама, от которой «отошли» другие авраамические религии, и одно из двух абсолютных доктринальных требований ислама (наряду с свидетельствованием о признании Мухаммеда последним пророком).

Рассматривая отдельные составляющие этики и морали, мусульманские авторы определяют в качестве важнейшего похвального качества стыд, который вдобавок к своему физиологическому значению, несёт ещё и духовный смысл: боязнь сделать поступок, который не подобает верующему.

Также особую важность имеют кротость (хильм) и скромность (тавадду'). И Коран, и сунна призывают отказаться от заносчивости и обещают божественную награду. Призыв к скромности и кротости отразился на традиции мусульман: в привычке на повышать голос, в покрое традиционной одежды, в отказе от золотой и серебряной посуды, в отказе от вызывающих и бросаких красок.

Упование (таваккуль) в исламе не является синонимом безволия и перепоручения своих дел Богу, но подразумевает под собой «договорные» отношения: например, человек своё половое поведение и язык «поручает Аллаху» тем, что действует согласно исламским канонам, а взамен на это ему дозволяется вход в Рай. Считается, что Бог уделяет пропитанием истинно уповающих так же, как питает своих птиц.

Также высоко почитаются такие тесно связанные качества, как правдивость (сидк), надёжность (амана) и искренность (ихлас). Они прежде всего означают согласие внутреннего и внешнего: внутренних убеждений и целей и внешних слов и дел.

Таким образом, древнейшие философские системы, философия античности и средневековья заложили основы современной этики.

### 1. 3 Лекция №3 ( 2 часа).

**Тема:** «История этических учений: этика нового времени и современности»

#### 1.3.1 Вопросы лекции:

1. Этические взгляды Возрождения. Трудовая этика протестантизма и формирование основ буржуазной морали.
2. Этическая наука на современном этапе развития

#### 1.3.2 Краткое содержание вопросов:

##### 1. Этические взгляды Возрождения. Трудовая этика протестантизма и формирование основ буржуазной морали.

В эпоху **Возрождения (Ренессанса)**, в период XVI–XVII веков, в этике на первый план выдвигается понятие человека, а главным моральным принципом становится принцип **гуманизма**, основанный на признании ценности человека как личности, утверждении его прав на свободу, счастье, равенство, справедливость, рассмотрении блага человека в качестве критерия оценки социальных институтов и отношений. Кроме того, на первый план выступает антропоцентризм, состоящий в том, что в отличие от средневековой традиции в основе моральных концепций того времени лежала человеческая деятельность и ее мотивация. Этот период был знаменателен тем, что этические проблемы начинают волновать умы не только служителей церкви, но и представителей светской культуры – художников, ученых, политиков.

**К характерным чертам периода Возрождения можно отнести следующие:**

1. творчество величайших художников, писателей и поэтов, таких как: Рафаэль, Микеланджело, Леонардо да Винчи, Данте, Шекспир, Сервантес и др.;
2. начало процесса секуляризации, т. е. падения влияния роли религии и церкви на жизнь общества;
3. критическое отношение художников и писателей к религиозному наследию;
4. обращение деятелей культуры к изучению самого человека.

В эпоху Возрождения нравственно-этической проблематикой занимаются такие философы, как: Лоренцо Вала, Пико де ла Мирандола Джованни, Пьетро Помпанацци, Эразм Роттердамский (Герхард Герхардс), Никколоди Бернардо Макиавелли, Томас Мор, Мишель Монтень и др.

Этика Возрождения возродила возникший в период античности культ социальной и гражданской тематики через творчество известных философов Томаса Мора и Никколо Макиавелли.

Так, в работе «Утопия» **Томас Мор** описывает остров, на котором существует выборное управление, граждане всем владеют сообща. Таким образом, Мор рассчитывал преодолеть моральный кризис общества и предоставить неограниченные возможности для нравственного развития отдельной личности.

В ряде радикальных концепций гражданская тематика сопровождается выводами, которые могут показаться аморальными. Например, итальянский философ **Лоренцо Вала** утверждал, что ради спасения индивидуальной жизни позволено предательство. Безнравственность выступает и в произведениях **Никколо Макиавелли** «Государь», который утверждает допустимость любых средств при достижении политических целей. Но подобные радикальные выводы еще не свидетельствуют об абсолютно безнравственной позиции философов Возрождения.

Выход из положения, в котором неопределенность бытия человека как творческого существа порождает неопределенность его нравственных решений, нашел **Эразм Роттердамский**. Он утверждает, что в личностном плане основания для выполнения нравственных требований могут быть разные. В своем самоопределении субъект нравственного выбора вправе принять ту или иную важную в контексте его общего



мировоззрения идею. Такой подход принципиально расходится с прежней логикой философского мышления, которая пыталась навязать человеку единственное основание нравственного выбора и призывала строить жизнь в соответствии с одним совершенным жизненным принципом.

Если говорить об этико-философских воззрениях **Мишеля Монтеня**, то следует заметить то, что в своем духовном развитии он пережил увлечение разными философскими учениями. Так, из первой книги «Опытов» видно, что философские предпочтения отдаются Монтенем стоицизму. Затем значительное влияние на его мировоззрение оказывал эпикуреизм. И все же основное направление рассуждений французского мыслителя лежит в русле другого учения, известного с древности – скептицизма. Одним из его главных произведений становятся «Опыты» («Эссе»). Монтень открыл в «Эссе» новую разновидность – **эссеистику** – особый жанр несистематических очерков на самые разные темы. В своих работах он приходит к выводу: жить нужно так, как подсказывает тебе твой разум, не претендуя ни на что большее. Можно сказать, что в своих «Опытах» Мишель Монтень как бы завершает этические поиски мыслителей эпохи Возрождения.

Эпоха Возрождения завершает антично-средневековый цикл развития этики, разум берет верх над чувством, и начинается эпоха новой рациональности, замешанная на науке, – эпоха Нового времени.

Новое время принесло благодаря быстрому развитию наук еще большее разнообразие направлений и взглядов, чем мы наблюдали ранее. В это время наблюдается широкий диапазон мнений, появляется множество различных этических систем.

В этической мысли Нового времени (XVII–XVIII вв.) находят свое применение научно-рационалистические методы, разработанные следующими мыслителями: Френсисом Бэконом (лордом Веруламским), Рене Декартом, Бариухом де Спинозой, Джоном Локком, Томасом Гоббсом и др.

Родоначальником новоевропейской философии и самым влиятельным мыслителем XVII века считают **Рене Декарта**. Его этические воззрения строятся на базе рационализма через укрепление власти разума над чувствами.

Если Декарт видел источник нравственных понятий во врожденных идеях разума, то **Фрэнсис Бэкон** считал, что цель этики, как и всякой науки, заключается «не в приукрашивании вещей, а в выявлении в них полезного и истинного». Он подразделяет ее на два учения – об идеале и об управлении душой и ее воспитании. Его вклад в развитие этики

был связан с введением им в философию **принципа эмпиризма**. Впоследствии учения и идеи Ф. Бэкона послужили основой для разработки этических идей Т. Гоббса.

Заслуга голландского мыслителя **Спинозы** заключается в том, что он придал этике строгую математическую завершенность. Предметом и задачей этики становится свобода человека, которая достигается через познание (интеллектуальную интуицию), благодаря которому личность вольна осуществлять свободный выбор. Таким образом, в этике возникает понятие свободы как познанной необходимости.

**Отличительной чертой этики Просвещения (XVII–XVIII вв.) является социализация:** нормы морали становятся, зависимы от гражданских прав и свобод и обязанностей индивидов.

Один из представителей эпохи Просвещения в Англии – **Томас Гоббс** – заложил основы натуралистической этики. Он полагал, что нравственность является некой сложной конструкцией, которую можно вывести из самой природы человека. Анализируя человеческую природу, Гоббс хотел показать пагубность и невыносимость такой ситуации, при которой люди вынуждены постоянно воевать. Вследствие этого он пришел к обоснованию того, что страсти, склоняющие к миру, могут и должны быть сильнее страстей, толкающих к войне, если они подкрепляются законами, правилами, предписаниями разума.

В отличие от Англии, где позиции философов в основном отражали задачи поддержания и гармонизации жизни уже существующего общества, Просвещение во Франции и Германии явилось подготовкой буржуазных революций. И вследствие этого философские взгляды в этих странах оказались более радикальными, более связанными с историческим взглядом на развитие общества и естественно-научной мысли эпохи Просвещения.

**Французские просветители** (Ж.-Ж. Руссо, Вольтер, К. Гельвеций, П. Гольбах) в своих трудах говорят о необходимости коренных социальных преобразований. Они считают, что без них невозможно утвердить гуманистические отношения между людьми. С точки зрения французских материалистов, фундаментом «полезной нравственности» является себялюбие и разумный эгоизм. Опираясь на природную силу себялюбия, они стремились найти возможность сделать человека общественно полезным существом, который бы, преследуя свой интерес, одновременно осуществлял общественное благо.

Вопросами этики в **немецкой классической философии** (конец XVIII – начало XIX вв.) занимаются: Иммануил Кант, Герорг Вильгельм Фридрих Гегель, Людвиг Фейербах и др.

В этот период **этический рационализм** достигает высшей точки. Его представители переходят к анализу внутренней структуры морального сознания. Впервые в истории этики обосновывается автономное самодостаточное существование и функционирование морали, которое не зависит от социальной среды и жизненного опыта личности.

Характер эпохи особенно проявляется в философии **Иммануила Канта**. Не зря его считают одним из самых ярких этиков Нового времени. К центральным проблемам этики Канта относятся проблемы свободы и необходимости.

Заслуги Канта в этической теории огромны. Он четко отграничил этику как отрасль философии, создав свою теорию этических взглядов. Кант показал, что этика в жизни человека имеет жизненно важное значение. Его работы «Основоположение к метафизике нравов», «Критика практического разума», «Религия в пределах только разума» до настоящего времени продолжают оказывать влияние на этико-философскую мысль.

Другой немецкий философ, **Георг Гегель** в своих работах обращается к социально содержательной стороне морали, ее значению в системе общественных отношений. Он различает понятия «мораль» и «нравственность».

Мораль он рассматривает как объективное состояние и как субъективный принцип долженствования. Категориями морали являются «умысел», «вина», «намерение», «благо», «добро», «совесть».

Нравственность – это действительность морали, всеобщий образ действия индивидов. Категориями нравственности выступают «семья», «гражданское общество» и «государство».

За свою жизнь Гегель написал множество произведений. Наиболее известными являются: «Феноменология духа», «Наука логики», «Энциклопедия философских наук» и др. Заслугой Гегеля в области развития этики является то, что он придал воззрениям на мораль и нравственность исторический характер, кроме этого, он обнаружил объективно закономерный характер их развития и их связь с жизнью общества.

**Людвиг Фейербах** ставит в центр мира чувствующего человека. Человек им рассматривается как психофизиологическое существо, являющееся одновременно и материальным, и разумным.

Свои этические воззрения Фейербах излагает в работе «Эвдемонизм». Уже само название работы показывает тот основной принцип, на котором строятся этические взгляды философа. Стремление к счастью Фейербах считает естественным стремлением всего живого на Земле, движущей силой человеческой деятельности. Он делает вывод, что человек не может быть счастлив вне человечества и вообще

существовать вне человечества, поэтому стремление к собственному счастью заставляет человека выйти за рамки эгоизма и заботиться о счастье всего человечества.

Идеи Фейербаха оказали большое влияние на классический марксизм и на воззрения целой плеяды русских философов, таких как: Герцен, Чернышевский, Лавров, Лесевич и др.

Завершая анализ этических воззрений философов Нового времени, можно отметить, что специфической особенностью этики этого периода является то, что универсальным средством утверждения новых моральных идей провозглашается разум. Философы Нового времени считали, что при помощи разума, путем просвещения можно обуздать эгоизм человека, согласовать индивидуальные потребности и общественное благо.

Во второй половине XIX века начинают возникать уже новые этические направления, которые по-своему интересны и, следовательно, заслуживают пристального внимания.

Этическая мысль XIX века состоит (условно) из трех этапов:

**1-й этап** – этика русской религиозной философии;

**2-й этап** – этика марксизма;

**3-й этап** – этика «философии жизни».

Этика русской религиозной философии XIX века, то она находит отражение в работах таких русских писателей и философов, как: Николай Федорович Федоров, Владимир Сергеевич Соловьев, Николай Александрович Бердяев, Федор Михайлович Достоевский, Лев Николаевич Толстой и др.

От Владимира Соловьева и Николая Федорова можно вести отсчет русского философско-религиозного ренессанса. Можно сказать, что это явление не только российского, но и мирового порядка, поскольку в среде философов круга Соловьева (Е. Н. Трубецкой, С. Н. Трубецкой, Н. Н. Розанов и др.) и впоследствии – русского Зарубежья (Н. А. Бердяев, С. Н. Булгаков, В. В. Зеньковский, Л. П. Карсавин, И. А. Ильин, Н. О. Лосский и др.) были созданы философско-педагогические произведения, которые вошли в золотой фонд общечеловеческих ценностей.

Этическое учение **В.С. Соловьева** современники считали «первым опытом систематического и совершенно самостоятельного рассмотрения основных начал нравственной философии», «единственной законченной системой этики на русском языке».

Самыми главными работами Соловьева с философско-этической проблематикой можно считать «Философские начала цельного знания», «Кризис западной философии», «Критика отвлеченных начал», «Чтения о Богочеловечестве», «Оправдание добра. Нравственная философия» и др.

Владимир Соловьев считал, что у этики есть свой специфический предмет исследования – «идея добра» в непосредственной связи с нравственным смыслом жизни. Он считает, что совершенство выражается в трех видах: первый – в Боге; второй – в действительном сознании; третий – в историческом процессе совершенствования.

В конце XIX века Соловьев, исследуя духовно-нравственную природу человека, устанавливает основы нравственной жизни, три основы морали (три первичных атрибута человеческой природы):

– стыд (стыдиться животных черт в себе), который относится к основным нравственным чувствам;

– жалость (быть солидарным со всем живым) – находится в природе самого человека;

– благоговение (ориентироваться на высшие начала, на абсолютное совершенство), которое также относится к первичным нравственным чувствам. В этом тройном отношении к окружающим и к себе самому – основа целостного формирования

нравственной сферы человеческого духа. Все прочие явления нравственной жизни могут представлять собой видоизменения этих трех основ или результат взаимодействия между ними и умственной стороной человека.

По мнению **Н.А. Бердяева**, творчество, свобода и любовь являются достоянием каждого человека, а не уделом избранных мудрецов. Развивая тему свободы и любви, философ выходит на понимание первоочередности роли творчества в деле самосозидания духовной личности. Проблеме самосозидания духовного человека Бердяев посвятил книгу, изданную уже после смерти философа в 1949 году, которая так и называется – «Самосозидание».

Главная заслуга русских религиозных философов состояла в том, что они осуществили возрождение святоотеческих идей восточно-европейского средневековья, а затем совершили поворот философской мысли в сторону исследования проблем духовно-нравственного совершенствования целостной личности, что, безусловно, являлось важным не только для русского народа, но и для всего человечества.

Рассматривая этические концепции XIX века, невозможно не упомянуть этические взгляды таких немецких философов, как **Карл Маркс** и **Фридрих Энгельс**.

Большое внимание в марксистской этике уделяется определению критериев морали, важнейшими из которых являются законы социального развития, конкретизирующиеся в соответствующих общественных потребностях, и в общем виде определяющие нравственное содержание моральных норм и принципов.

Маркс, Энгельс, а также их последователи объявили современное им общество несправедливым и эксплуататорским. Причина данной ситуации – свободное предпринимательство и частная собственность на средства производства. Исходя из данного положения, ими обосновывается перспектива морального преобразования общества – коммунизма, понимаемого как **практический гуманизм**. Коммунизм – это высшая общечеловеческая ценность и цель всего человечества, интересы которого приоритетны, а человек рассматривается как средство достижения поставленной цели. К. Маркс и Ф. Энгельс критикуют индивидуализм морального сознания. Революционное действие «упраздняет» мораль, делает ее излишней. Основная цель морали – это классовая борьба пролетариата. Эта тенденция в дальнейшем развивалась в работах выдающегося политического и общественного деятеля, теоретика марксизма – В. И. Ленина. В дальнейшем в советском обществе формируется **авторитарная коллективная этика**, в которой общество напрямую отождествляется с государством, а личность призвана безоговорочно служить и подчиняться ему, отдавая себя полностью, не щадя своей жизни.

#### **Этика «философии жизни»**

**Философия жизни** – одно из ведущих течений европейской философии XIX – начала XX вв. «Центральным в нем стало понятие «жизни» как исходной интуитивно постигаемой целостной реальности, отличающейся от «материи» и от «духа»».

Основными представителями этого философского направления являются: Артур Шопенгауэр, Фридрих Вильгельм Ницше, Анри Бергсон.

Начало новому типу философствования положил **А. Шопенгауэр**. Критикуя моральные принципы индивидуализма, он в качестве основополагающего выдвигает понятие «воля к жизни», присущее всему живому.

Мыслитель считал, что зло неискоренимо, «человек должен быть дьяволом для другого» по своей сущности, что и заставляет людей вредить друг другу, воевать и эксплуатировать друг друга. Эта проблема в философии решается только частично, путем подавления индивидуальной воли через отвлеченное эстетическое созерцание воли к жизни как таковой в мировом масштабе.

Для **Ф. Ницше**, так как он являлся сторонником сильных личностей, в основе всего находится не «воля к жизни» (как у Шопенгауэра), а «воля к власти».

Основные идеи этики Ницше – оправдание преступления, права сильного, отождествление гения и злодейства, отрицание христианства (так как христианство вреднее всякого порока, потому что призывает к деятельному состраданию ко всем неудачникам и слабым, тем самым внося порчу в самый разум духовно-сильных натур). В соответствии с его учением слабые и неудачники должны погибнуть. В мире должна царствовать мораль господ, т. е. людей сильных, злых, гениально-преступных.

Французский философ **А. Бергсон** понимал жизнь в космологическом плане. В основе всего он видел творческий порыв, развертывание жизненного процесса, поток непрерывных качественных изменений и творений.

В своей работе Бергсон «Два источника морали и религии» разрабатывает учение о двух типах общества или двух типах культуры: закрытых и открытых. Закрытые общества трактуются им как тупиковые в эволюционном процессе, открытые – как постоянно развивающиеся. Бергсон полагает, что мораль и религия в закрытом обществе являются безличными, а в открытом – имеются отдельные люди, например, такие как древнегреческие мудрецы, пророки Израиля, христианские мистики.

Этико-философские идеи Бергсона оказали значительное влияние на европейскую и особенно французскую философию первой половины XX века.

Следует отметить, что те тенденции, которые сложились в этике XIX века, сохраняются и в этике XX века, а именно:

1. Продолжается этический поиск в рамках научно-рационалистического направления: **позитивизм** и **прагматизм**.

2. Возникают новые иррационалистические этико-философские системы: **психоанализ**, **экзистенциализм**, **персонализм**.

Возникают неорелигиозные этические системы: **неотомизм** и **неопротестантизм**.

**Научно-рационалистическое направление** развивается на основе аналитической философии **позитивизма**, которая отдает приоритет строгому – позитивному – естественно-научному знанию и стремится вывести за рамки философского анализа гуманитарное знание, в том числе и этику. Представителями этого направления являются: Бертан Рассел, Рудольф Карнап, Джорж Эдвард Мур, Стивен ЭделстонТулмин.

Другая попытка интерпретации морали в рамках рационалистического подхода – **этика прагматизма** (Чарлз Сандерс Пирс, Уильям Джеймс, Джон Дью возникает в США в конце XIX века. Она критикует мораль за абсолютизацию моральных ценностей. Прагматизм придает моральным понятиям ситуационный характер. При этом мораль интерпретируется как средство достижения душевного комфорта и удовлетворенности жизнью.

**Иррационалистические этико-философские системы** пытаются решить нравственные проблемы современности, обращаясь к новым теориям: неопрейдизму, экзистенциализму, персонализму.

**Неопрейдистская этика** за основу берет теорию психоанализа **З. Фрейда**. Представители неопрейдизма: Карл Густав Юнг, Вильгельм Райх, Эрих Фромм, частично отходят от узкого толкования нравственных отношений в духе «сублимированной» сексуальности. Неопрейдисты вводят понятие «коллективного бессознательного», обусловленного социальными факторами.

**Экзистенциализм** (от слова «экзистенция», что значит существование) получил свое развитие в трудах Мартина Хайдеггера, а также Карла Ясперса, Альбера Камю) и Жана-Поля Сартра. Их этические позиции не всегда совпадали. Сартр пытался определить и дать обоснование «конкретной морали», которая бы перешла от поисков общечеловеческой сущности к рассмотрению индивидуального существования.

**Персонализм** получил свое развитие в трудах французских философов Эммануэля Мунье, Жана Лакруа, Поля Рикера. Центральным понятием этики является

понятие **личности**. Личность – духовная структура, приобретающая устойчивое и независимое бытие благодаря присоединению к ценностям, свободно принятым, преобразованным и переживаемым через постоянное творческое самосовершенствование. Основное моральное качество личности – свобода выбора.

**Неорелигиозные этические системы.** Данные системы решают традиционные религиозные и моральные проблемы с учетом современных тенденций.

**Неотомизм** (Жак Маритен, Этьен Жильсон переосмысливает на основе новейших тенденций **томизма** – наследие Фомы Аквинского. В неотомизме научно-рационалистическое миропонимание соединяется с религиозно-мистическим подходом. Основной призыв – восстановить утраченное единство науки и религии, гарантией которого является Бог.

**Неопротестантизм** (Карл Барт, Пауль Тиллих. Выход из ситуации отчуждения современного человека от Бога – в индивидуальной вере, в подражании Иисусу Христу как жизненной модели. Критерий морали должен переместиться внутрь сознания субъекта, стать эквивалентом его совести.

Мы видим, что проблемы морали, нравственности, духовности, самосозидания человека волновали ученые умы на протяжении многих тысячелетий. Всей полноты этих проблем нам не осветить в небольшом разделе нашего учебного пособия. Ее решению посвящали свои творения такие гении этико-философской мысли, как Конфуций, Сократ, Августин Аврелий, Лоренцо Вала, Рене Декарт, Джон Локк, Карл Маркс, Иммануил Кант, Владимир Соловьев, Николай Бердяев и многие, многие другие. И нельзя сказать, что ими эта проблема разрешена. Эти проблемы были обстоятельно поставлены и тонко исследованы с самых неожиданных для нас сторон.

**Итак, подведя итог рассмотрению вопроса истории развития этики, можно сделать следующие выводы:**

**Во-первых**, этика как часть философии начинается с решения вечных проблем, а именно: откуда человек приходит в мир, в чем состоит смысл его существования, что с ним будет после смерти (это характерно для этики Древнего Китая, Древней Индии, Древней Греции).

**Во-вторых**, христианская этика становится резкой противоположностью этики античности. Этика периода Средних веков становится религиозной. Реальностью, определяющей все сущее в мире, в религиозной этике является не природа, космос (как в античной этике), а сверхъестественное начало – Бог.

**В-третьих**, этика эпохи Возрождения базируется на принципах гуманизма, т. е. философами того времени ставится акцент на безграничные возможности человека, так как именно он, по их мнению, становится центром всей Вселенной, а основное предназначение человека виделось им в познании и преобразовании мира.

**В-четвертых**, в Новое время происходит переориентация ценностей с религиозных на земные, человеческие. Главной задачей мыслителей этого периода становится желание опустить нравственность на землю и связать ее с условиями реальной жизни.

**В-пятых**, в XX веке в лице новых направлений этика усомнилась в доводах разума. Примером тому послужило возникновение в европейской философии таких направлений, как скептицизм и пессимизм. Завершился еще один этап развития этики, основанный на научности, следующий после антично-христианского. Окончание этого этапа совпало с мировыми войнами, разгулом тоталитаризма и экологическим кризисом.

#### **1. 4 Лекция №4 ( 4 часа).**

**Тема:** «Становление и развитие профессиональной морали»

##### **1.4.1 Вопросы лекции:**

1. Понятие и сущность профессиональной морали
2. Этика как нормативная основа профессиональной деятельности.

##### **1.4.2 Краткое содержание вопросов:**

###### **1 Понятие и сущность профессиональной морали**

Развитие общества неизбежно связано с разделением труда и появлением множества профессий. В зависимости от рода деятельности, используемых при этом приемов и решаемых проблем возникает своеобразие ситуаций, трудностей и неожиданных опасностей, требующих от человека соответствующих действий, методов, психологических реакций.

В каждой профессии, связанной с взаимодействием людей, появляются свои нравственные искушения, моральные успехи и неудачи, возникают определенные противоречия, вырабатываются свои специфические способы их разрешения. В профессиональную деятельность человек входит со своим собственным набором чувств, переживаний, стремлений, нравственных оценок. Среди многообразных нравственных ситуаций в профессиональных отношениях возникают наиболее часто повторяющиеся, типичные, которые определяют моральную атмосферу профессии. А это вольно или невольно обуславливает специфику поступков людей, своеобразие норм их поведения.

Как только профессиональные отношения приобретают качественную устойчивость, начинают формироваться особые нравственные установки, соответствующие характеру труда, возникает профессиональная мораль. Возникнув, профессиональная мораль становится определенной духовной реальностью, обладающей относительной самостоятельностью. Она начинает жить своей собственной жизнью и превращается в объект изучения, анализа, усвоения, становится своеобразной духовной силой, определяющей поведение представителя той или иной профессии.

Профессиональная мораль как элемент общественного сознания существует на двух основных уровнях:

как набор определенных моральных требований со слабо выраженной упорядоченностью чисто внешнего характера;

в виде нормативной системы, получившей четкое теоретическое обоснование.

Действующие в конкретном обществе на определенном этапе его исторического развития общепринятые нормы морали играют определяющую роль по отношению к профессиональной морали, которая выступает как частный случай действия общей морали.

Профессиональная мораль имеет ряд своих особенностей, среди которых можно выделить:

общественное значение морали для исполнения профессионального долга, являющегося определяющим элементом профессиональной морали;

удельный вес определенных аспектов нравственных требований, которые имеют особое значение для данной профессии;

конкретное выполнение нравственных требований и наличие особых правил, норм, обычаев, привычек, закрепленных в сознании и реализуемых в практической деятельности представителей той или иной профессии.

Общество предъявляет повышенные моральные требования к представителям тех профессий, чья деятельность непосредственно связана с людьми, их интересами. По

содержанию труда они подразделяются на: профессии обслуживающего труда (официанты, продавцы, парикмахеры, почтальоны и пр.), профессии, где моральные отношения, профессиональная мораль носят внешний характер, и профессии, где моральные отношения являются внутренним компонентом профессиональной деятельности (врачи, учителя, юристы, дипломаты, государственные и муниципальные служащие, менеджеры и др.). Главным признаком этих профессий выступает возможность "вторжения" в духовный мир человека, в его судьбу, что порождает особые нравственные ситуации, требующие повышенного нравственного внимания. Все это составляет основу профессиональной морали, создает объективную основу для формирования и функционирования профессиональной этики.

Профессиональная деятельность, объектом которой выступают живые люди, образует сложную систему взаимосвязанных нравственных отношений. В эту систему моральных отношений входят прежде всего:

- отношение специалиста к объекту труда;
- отношение специалиста к коллегам по профессии;
- отношение специалиста к обществу.

В профессиональной этике необходимо различать два уровня:

- теоретический, рассматривающий сущность, специфику профессиональной морали, ее место и роль в жизни общества, ее состояние и тенденции развития;
- нормативный, концентрирующий в себе изучение и обновление практических рекомендаций, конкретных нравственных норм.

Первыми, исторически сложившимися видами профессиональной этики были медицинская, педагогическая, воинская, управленческая.

В памятнике письменности древних египтян "Поучение Птаххотека", написанном около 4 тыс. лет тому назад, зафиксированы положения, сохраняющие свое значение и в наши дни: "Если ты начальник, будь спокоен, когда слушаешь ты слова просителя; не останавливай его прежде, чем он облегчит свою душу от того, что хотел сказать тебе. Человек, пораженный несчастьем, хочет излить свою душу даже больше, чем добиться благоприятного решения своего вопроса".

Управленческая этика - это система этических знаний и практических рекомендаций, сориентированных на управленческую деятельность. Это образцы лучшего опыта нравственного решения конкретных управленческих проблем.

С наибольшей полнотой и глубиной основные черты и характеристики управленческой этики проявляются в тех нравственных требованиях, которые предъявляются обществом к деятельности государственных и муниципальных служащих.

В дореволюционной России в число первейших обязанностей чиновников входило строгое исполнение законодательных актов верховной власти, знание государственных установлений и законов, их обязательное соблюдение и охрана. От государственных служащих требовалось ответственное отношение к своим обязанностям, исполнительность, деловитость и организованность в работе, добросовестность и дисциплинированность.

В современных условиях этика государственного и муниципального служащего - это этические принципы и нормы, выражающие в общей форме моральные требования к нравственной сущности государственного и муниципального служащего, назначению его деятельности, характеру его взаимоотношений с государством.

Базируясь на господствующей в обществе морали, профессиональная этика государственного и муниципального служащего представляет собой четкую систему этических принципов и норм.

Важнейшим этическим принципом деятельности российского государственного и муниципального служащего является сегодня принцип законности, верховенства Конституции РФ и федеральных законов над всеми прочими нормативными актами и должностными инструкциями.



Воплощение этого принципа в жизнь, руководство им в непосредственной практической работе выступает в качестве определяющей социальной и духовной базы управления персоналом.

В практике деятельности государственного и муниципального служащего часто возникает нравственная проблема - как быть должностному лицу, получившему незаконное, с его точки зрения, распоряжение от вышестоящего руководителя? Решением этой этической ситуации занимались и занимаются государственные и муниципальные служащие не только России, но и практически всех стран мира.

Практика показывает, что принцип законности соблюдается далеко не всегда. Причинами этого являются социальная незащищенность государственного и муниципального служащего, его зависимость от начальства, низкий уровень правовой культуры, неустойчивость личностных ценностей, "гибкая" совесть.

Этический принцип гуманизма требует от государственного и муниципального служащего уважения к человеку, веры в него, признания суверенитета и достоинства личности. Однако требование гуманного, уважительного отношения к человеку наиболее часто игнорируется многими современными российскими государственными служащими. О конкретных фактах уже устала писать наша пресса.

Принцип беспристрастности и независимости должен обеспечить государственному и муниципальному служащему, прежде всего служение интересам государства и общества в ситуации морального выбора при выработке и реализации конкретного решения. Государственные и муниципальные служащие не должны использовать в неслужебных целях государственное имущество и служебную информацию.

В условиях коррумпированности государственного аппарата государственные и муниципальные служащие мало считаются с принципом беспристрастности и независимости, больше заботятся о личном благополучии, чем о государственных и общественных интересах.

Принцип ответственности подчеркивает, что любая административная власть отвечает за негативные последствия принимаемых решений, неисполнение своих должностных обязанностей, за действия, нарушающие права и законные интересы граждан. Государственные и муниципальные служащие, осознающие свою ответственность перед обществом и его гражданами, обладают гражданской совестью, профессиональной честностью, обостренным чувством долга, честью и достоинством, проявляющимися в единстве слова и дела.

Нормальная работа государственного и муниципального служащего невозможна, если в основе ее не лежит принцип справедливости, реализующий себя в действенной защите прав граждан, в законном использовании властных полномочий, в удовлетворении социальных ожиданий общества. Любая несправедливость, допускаемая чиновником, дискредитирует не только его, но и власть в целом, наносит ей непоправимый моральный ущерб.

Неуклонное соблюдение государственными и муниципальными служащими принципов законности, гуманности, беспристрастности, ответственности, справедливости свидетельствует о нравственном "здоровье" государства. Поэтому они образуют основу этики государственной и муниципальной службы, обеспечивают ее целостность и эффективность.

## **2. Этика как нормативная основа профессиональной деятельности.**

Персональная ответственность муниципального служащего требует соблюдения таких стандартов этического поведения, которые от них ожидают граждане муниципальных образований. Этика поведения муниципального служащего должна строиться на основе осознания, что муниципальная должность является выражением общественного доверия и по результатам его работы формируется отношение граждан к власти в целом.

В целях поддержания и защиты авторитета государства каждый муниципальный служащий в рамках персональной ответственности, обязан соблюдать требования таких стандартов поведения, которые соответствуют его статусу.

Муниципальные служащие должны соблюдать общие принципы поведения, которые применимы ко всем членам общества. Они должны исполнять свои обязанности, соблюдая закон, инструкции и связанные с их служебным положением этические нормы.

Одна из основных обязанностей муниципального служащего - это обязанность следовать высшим моральным принципам, нести ответственность за добросовестное и профессиональное исполнение возложенных на него обязанностей перед своей страной и ее гражданами. Муниципальные служащие не должны совершать действия, которые противоречили бы этой обязанности.

При исполнении своих обязанностей муниципальный служащий не должен осуществлять произвол в отношении, каких бы то ни было лиц, группы лиц или организаций и обязаны учитывать права, обязанности и законные интересы других.

Муниципальный служащий ни при каких обстоятельствах не должен ни просить, ни принимать подарки, услуги, приглашения на банкет или в турпоездку, а также любые другие выгоды для его семьи, родственников при обстоятельствах, которые могут быть истолкованы как воздействие на исполнение должностных обязанностей или способные повлиять или создать видимость влияния на беспристрастность, с которой должны исполняться служебные обязанности, или которые могут быть вознаграждением или создать видимость вознаграждения, имеющего отношение к выполняемым служебным обязанностям.

Осуществляя свою деятельность, муниципальный служащий должен применять наиболее эффективные и экономичные способы решения поставленных задач, руководить с пользой, эффективно и экономно персоналом и вверенным ему имуществом, установками, службами и финансовыми средствами. Они не должны использоваться для частных целей, за исключением случаев, разрешенных законом.

Муниципальный служащий обязан не допускать коррупционных отношений при исполнении своих должностных обязанностей, вскрывать случаи коррупции при их обнаружении.

Муниципальным служащим предлагается воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, размеров муниципальных заимствований, муниципального долга.

Рассматривая вопрос о признаках правовой этики муниципальных служащих видим, что она должна характеризоваться рядом необходимых параметров, определяющих взгляды, особенности человеческой личности, которые формируют его отношение к смыслу и ценностям права, что, в свою очередь, отражает уровень цивилизованности общества, содержание социального сознания, степень развития духовности и строгость нравственных устоев, бытующих в обществе. Приведем некоторые из них:

**Порядочность.** Соответствие принятым правилам поведения; честность, неспособность к низким, аморальным, антиобщественным поступкам.

**Независимость от финансового интереса.** Независимо от финансового интереса должностное лицо и муниципальные служащие не должны ставить себя в зависимость от каких бы то ни было финансовых интересов любых физических и юридических лиц, которые могут повлиять на выполнение ими профессиональных обязанностей.

**Объективность.** Забота об интересах общества и граждан, заключение контрактов или выдвижение граждан (коллег) на различные должности или на получение наград, муниципальные служащие должны делать свой выбор, учитывая только профессиональные качества и заслуги.

**Ответственность.** Муниципальные служащие ответственны за свои решения и действия перед обществом и должны соблюдать и подчиняться правилам профессиональной этики, а также общепринятым правилам морали как в общественной, так и в частной жизни.

**Открытость.** Принимаемые муниципальными служащими решения и предпринимаемые ими действия, должны быть открыты для общества. В случаях, когда этого требуют общественные интересы, муниципальные служащие должны давать объяснения и полную информацию о своих решениях.

**Профессионализм.** Хорошее владение своей профессией. Признание профессионализма может быть объективным (как признание другими коллегами и обществом способности лица достигать нужного результата, умения выбирать наиболее оправданные пути и способы его достижения) и субъективным (как уверенность в своих профессиональных способностях).

**Репутация честного и надежного человека (партнера).** Приобретаемая общественная оценка, общее мнение о качествах, достоинствах и недостатках; проникнутая искренностью, прямоотой, добросовестностью; заслуживающий доверие, безупречный человек. При этом надежный; внушающий доверие, верный партнер.

**Сложившееся высокое мнение о профессиональных и некоторых личных качествах человека.** Положительная оценка его способности к совместной деятельности.

**Совесть.** Категория этики, характеризующая способность личности осуществлять моральный контроль, самостоятельно формулировать для себя моральные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершенных поступков.

**Справедливость.** Осуществление действий на законных и честных основаниях. Муниципальный служащий не должен оказывать предпочтение какому бы то ни было лицу, группе лиц или организациям и обязан учитывать права, обязанности и законные интересы всех участвующих сторон.

**Толерантность.** Предполагает терпимость по отношению к инакомыслию, отзывчивость к интересам партнеров, различных меньшинств, отказ от конфронтации, радикализма, экстремизма, отдавая предпочтение поиску компромиссов, переговорам, диалогу, сотрудничеству, достижению баланса интересов соперников.

**Профессионально-нравственная культура.** Включает в себя нравственные нормы, принципы и категории, являющиеся субъективными основаниями для оценки поведения, а также практическую мораль как часть общественных отношений, действующих норм человеческой деятельности. Особенности профессий порождают особые запреты и требования, которых может не быть в других видах деятельности (например, для работников правоохранительных органов - это запрет на фальсификацию доказательств, провокационные приемы и т.п.).

**Чувство долга.** Одно из основных категорий этики, тесно связанное с другими понятиями, характеризующими моральную деятельность личности, такими как ответственность, самосознание, совесть.

**Беспристрастность.** Потребность действовать в соответствии с законом и осуществлять свое право на оценку, учитывая только общественную пользу и объективные обстоятельства, не сталкивать частные интересы со служебными обязанностями.

## **1. 5 Лекция № 5( 2 часа).**

**Тема:** «Служебная этика»

### **1.5.1 Вопросы лекции:**

1. Сущность служебной этики
2. Этические основания служебной деятельности

### **1.5.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1. Сущность служебной этики**

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

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

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

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

Все эти требования делятся на две подгруппы. Первая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по горизонтали (подчинённый - подчинённый, руководитель-руководитель). Вторая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по вертикали (подчинённый - руководитель). Тут главное требование к подчинённому - признание самого права руководителя отдавать распоряжения, что включает функциональные обязанности, принятые на себя человеком по трудовому договору. Подчинённый должен, исходя из этих обязанностей, соответствующим образом строить своё поведение, и не использовать различные формы уклонения от исполнения распоряжений. Уклонение может быть гласным, публичным, с выставлением определённых условий руководителю. Может быть скрытым, принимать характер тайного (с помощью мимики, жестов, отдельных слов) провоцирования руководителя на открытые действия против подчиненного. В этих ситуациях подчинённый для окружения часто может представляться страдающей стороной, а реакция на него руководителя - неадекватной. Одной из причин подобного поведения подчинённых может быть стремление нажить определённый социальный капитал, выглядеть гонимым, приобрести статус неформального лидера, добиться каких либо льгот для себя и т.д.

#### **2. Этические основания служебной деятельности**

Нравственные требования, предъявляемые к муниципальным служащим можно разделить на 4 группы: 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 муниципального 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;

При практическом применении понятия и принципы профессиональной этики муниципальной службы обретают форму этических требований. Из них основные, которые должны предъявляться к муниципальному служащему как при поступлении на муниципальную службу, так и при исполнении им служебных полномочий:

**Приверженность высшим нравственным принципам, верность государству.** Муниципальный служащий должен ставить государственные интересы выше индивидуальных, частных интересов, целей и задач политических партий, других общественных объединений.

**Соблюдение принципов муниципальной 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 муниципальной должности;

- честная служба государству;

- стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций;

- отсутствие в деятельности муниципального 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 муниципальной службы;

- никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды;

- не заниматься предпринимательской деятельностью;

- разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней.

- соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами; муниципального 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.

Специфика такого рода профессиональной деятельности, как муниципальная служба, особенности социально-правового статуса муниципального служащего и вытекающих из него соответствующих служебных ситуаций, позволяют говорить об этикете муниципальных служащих как о совокупности специфических правил, регламентирующих внешние проявления взаимоотношений между людьми в процессе их профессиональной деятельности во всём многообразии форм служебного общения.

На муниципальной 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 муниципальной 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 муниципальному 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.

Основу этикета муниципального 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, обращенных 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. Учи́тость не имеет ничего общего с услужливостью и подобострастием 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 защищенности. 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 запелляционных 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 муниципального 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 муниципального 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 муниципальной 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 муниципальной 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, обращенный 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 муниципальных 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.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьёзный урон его имиджу.

Интеллигентность муниципальных 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.



## **1. 6 Лекция №6 (2 часа).**

**Тема: «Этика управления»**

### **1.6.1 Вопросы лекции:**

1. Особенности этики управления
2. Моральные основания управления как деятельности.

### **1.6.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1. Особенности этики управления**

Задачи и условия политико-административного управления требуют внимания не только к политическим, но и к общеэтическим, профессиональным принципам и нормам управления, игнорирование или искажение которых делает практически невозможным цивилизованное взаимодействие властей, реальное партнерство государства и общества;

Этика государственной службы представляет собой корпоративную, профессиональную этику, тесно связанную с понятием «этика управления», которая рассматривает поведение человека, действующего в сфере управления, и функционирование организации, взаимодействующей с внешней средой, в аспекте соотношения этой деятельности с общечеловеческими этическими требованиями. Этика управления является профессиональной (или отраслевой) этикой, поэтому рассматривает поведение и поступки человека лишь в строго ограниченной сфере — сфере управления.

Даже поверхностное исследование и оценка проблем морального поведения в сфере государственного управления показывает, какого большого количества ошибок в управлении социально-экономическими объектами и экономикой как целостным комплексом можно избежать, направив усилия на повышение уровня этической грамотности управленческих кадров. Отсюда следует необходимость развития этики государственной службы в рамках кадровой политики.

Профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности. Профессиональная этика — это кодекс поведения, предписывающий определенный тип нравственных межличностных отношений, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения специалистами своих служебных обязанностей. Здесь возникает вопрос о соотношении юридических норм и норм профессиональной этики, поскольку на первый взгляд может сложиться впечатление достаточности юридических норм для обеспечения эффективной деятельности государственных служащих.

Действительно, в профессиональной сфере государственных служащих постоянно протекают процессы общения «руководитель — подчиненный», «сотрудник — сотрудник», «должностное лицо — гражданин» и т. д. Конечно, такие отношения достаточно жестко регулируются квалификационными и юридическими рамками, но в человеческом общении есть и то, что не улавливается должностной инструкцией или сводом законов, на что не влияют уровень компетенции, образование, должностное положение. Это, прежде всего, наличие морали в отношениях (или отсутствие ее).

Необходимость этического кодекса государственной службы, наряду с нормативно-юридическим, может быть аргументирована следующим образом: во-первых, невозможно составить исчерпывающий перечень предписаний и запретов; во-вторых, многие действия или отказ от действий по своей природе не могут регулироваться юридическими нормами. И, наконец, очевидно, что любое профессиональное общение протекает в соответствии с профессионально-этическими нормами и стандартами. Отсутствие четких представлений или пренебрежение к этическим нормам приводят к созданию собственных версий этического кодекса.

Владение нормами профессиональной этики обуславливается многими факторами, которые можно объединить в две большие группы: а) комплекс этических устоев,

представлений о том, что есть добро и зло, т. е. собственный этический кодекс, с которым человек живет и работает, какую бы должность он ни занимал и какую бы работу ни выполнял; б) вторая группа факторов придана человеку извне: это этический кодекс организации, где человек работает, правила внутреннего распорядка, устные требования менеджера более высокого уровня.

Одной из тенденций современности может быть назван процесс создания этических кодексов большим количеством профессиональных сообществ. Они создают свои этические кодексы, задавая моральные требования, определяющие этическое поведение тех, кто принадлежит к данной профессии. Примером могут служить давно разработанные дипломатическая, воинская, судебная, медицинская этика и заявившие о себе совсем недавно инженерная, спортивная, этика работников средств массовой информации, бухгалтеров, аудиторов.

Этика управления, как и наука управления, достаточно молода, несмотря на то, что в ее основе лежит многовековая социальная практика, практика управления. Этика государственной службы, пожалуй, может быть отнесена к числу «молодых» профессиональных сфер. Создание и внедрение этических норм и стандартов в профессиональную деятельность направлено на повышение уровня эффективности и решение задач в профессиональной сфере труда. Поэтому нравственные нормы и стандарты могут зародиться только в той части профессиональной сферы (например, в кадровой политике той или иной корпорации или в кадровой политике социально-экономических объектов в стране в целом), где имеют место профессиональная компетентность высокого уровня, специальные знания, чувство долга, ответственность, подкрепленные высоким профессионализмом. Можно с уверенностью говорить о том, что содержание профессионально-этических норм, стандартов и требований соответствует содержанию деятельности в данной сфере.

Осмысление нравственной стороны своего труда характерно для современного менеджмента и в последнее время приобрело важное значение для сферы политико-административного управления. Это связано, прежде всего, с переходом от администрирования к менеджменту в ходе современных административных реформ, с распространением других новых принципов деятельности в сфере государственного управления.

На современном этапе развития стало очевидно, что не существует деятельности, в том числе управленческой, без морального ее содержания, а следовательно, без определения нравственных позиций взаимодействующих сторон. В формировании таких позиций состоит главная задача профессиональной этики: С точки зрения менеджмента и теории мотивации, избранный организацией приоритет материального начала обернется в конечном итоге не экономической выгодой, а экономическими потерями и, как правило, внутренним разрушением организации. В итоге приоритет морального фактора на практике обеспечивает стабильность, устойчивость управленческого персонала, а следовательно, и стабильность всей организации, что позволит добиться экономического успеха.

Этика управления и этика государственной службы не противоречат и не могут противоречить общечеловеческой этике. Однако могут возникнуть некоторые «нестыковки» универсальной и профессиональной этики. В этом случае встает достаточно трудная этическая дилемма для человека, принимающего решения. В практике управления достаточно часто нарушаются нормы как общечеловеческой, так и профессиональной этики. Основные этические нарушения при управлении лежат в области несоблюдения производственной безопасности, уничтожения окружающей среды, внутренней коррупции, этики межличностных отношений и т. п. Государственные служащие иногда не способны установить границы между требованиями профессиональной этики, принципами универсальной этики и должностными обязанностями (которые могут трактоваться достаточно широко), а также собственными

убеждениями, законами и подзаконными актами. Единого для мировой практики этического регламента или стандартов не существует. Однако некоторые законы и подзаконные акты, касающиеся государственной службы, имеют этический генезис, либо этические «привязки», либо некоторую этическую окраску.

**Этика государственной службы имеет ряд особенностей.** Первой особенностью этики государственной службы как вида общей управленческой этики является ее более позднее, по сравнению с другими профессиональными этиками, формирование: его можно отнести к середине XX в. Второй особенностью этики государственной службы можно считать тот факт, что, в отличие от прочих профессиональных этик, несмотря на «малый возраст», она быстро приобретает некоторые черты формализованное: во многих странах программы обучения государственных служащих включают основы общей и профессиональной этики. Более того, новый, более высокий уровень осведомленности общественности требует от государственной службы разработки этических кодексов, которые становятся обязательной частью системы политико-административного управления во многих развитых демократиях.

Важнейшим элементом этики государственной службы в целом, и политико-административного управления в частности, выступают принципы — абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, верно формировать свое поведение, свои действия, свое отношение к чему-либо. Применительно к принципам этики в управлении вышесказанное формулируется следующим образом: принципы этики управления, т. е. профессиональной этики, дают конкретному управленцу в любой организации концептуальную этическую платформу для конкретных решений, поступков, действий, взаимодействий и т. п.

Общепринятым является центральное положение так называемого золотого стандарта, имеющего вид следующего требования по отношению к управленцу: «В рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, к клиентам и т. п. таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе».

Существуют различные варианты структурирования этических принципов, но, обобщая теоретический опыт, в качестве второго основного принципа можно назвать принцип справедливости во владении (приобретении) полномочиями, ответственностью, правом распоряжаться различными ресурсами, определения сроков исполнения работы и т. п. в той степени и до тех границ, пока эти полномочия, права и обязанности не касаются, не задевают и не ослабляют прав, ответственности и полномочий других работников и не выходят за рамки деятельности организации.

## **2 Моральные основания управления как деятельности.**

Тема этики и морали в управлении государством - одна из классических проблем в политологии. Исследовательский интерес к этой теме не угасает с античных времён до наших дней. Во многих томах фундаментальных научных трудов рассматриваются вопросы общности происхождения, эволюции, ценностной основы морали.

Дадим определение самого понятия «мораль». Термин «мораль» по содержанию — латинский аналог древнегреческого *ethos* (этика). В латинском языке есть слово «*mos*» (множественное число — «*mores*»), обозначающее нрав, обычай, моду, устойчивый порядок. На его базе Цицерон с целью обогащения языка образовал прилагательное «моральный» (*moralis*) для обозначения этики, назвав её *philosophiamoralis*. Уже позднее, предположительно в IV веке, появляется слово «мораль» (*moralitas*), в качестве собирательной характеристики моральных проявлений.

В словаре русского языка мораль определяется как «правила нравственности и сама нравственность», а нравственность в свою очередь как «правила, определяющие

поведение; духовные и душевные качества, необходимые человеку в обществе, а также выполнение этих правил, поведение”.

В философском словаре сказано, что “мораль, нравственность – способ самоосуществления личности, её самоуправления и упорядочения отношений между людьми на основе обобщённых представлений о нормах, принципах и идеалах, возводящих к ценности добра. Мораль – одна из форм общественного сознания, социальный институт, выполняющий функцию регулирования поведения людей во всех без исключения областях общественной жизни. От других форм регулирования массовой деятельности (права, производственно - административных распоряжений и т.п.) мораль отличается способом своего осуществления. В морали общественная необходимость, потребности, интересы общества или классов выражаются в виде стихийно сформировавшихся и общепризнанных требований (правил поведения), подкреплённых силой массового примера, привычки, обычая, общественного мнения. Поэтому требования морали принимают форму безличного долженствования, равно обращённого ко всем, но ни от кого не исходящего повеления. Эти требования имеют относительно устойчивый характер. Они отличаются от простого обычая или традиции, поддерживаемых силой устоявшегося порядка, тем, что получают идейное обоснование в виде представлений о том, как подобает человеку жить и поступать, что хорошо и что дурно. От права же мораль отличается тем, что выполнение каждым нравственных требований контролируется всеми, причём моральный авторитет того или иного индивида не связан с какими-либо официальными полномочиями».

Особая роль в осуществлении государственной власти принадлежит государственному аппарату. На него возложены властные и управленческие функции по обеспечению и укреплению законности и правопорядка, охране прав и интересов граждан.

Злоупотребление властью, казнокрадство стары как войны, эпидемии. Если имеется доступ к социальным благам, всегда возникает соблазн использовать их в личных интересах, что отмечал ещё Ш.-Л.Монтескье, в знаменитом трактате “О духе законов” писавший: “Всякий человек, обладающий властью, склонен злоупотреблять ею. Желание воспользоваться своим служебным положением у современного чиновника - ничуть не меньше, чем у древнеримского бюрократа. И, как не печально это признавать, никакому обществу не удавалось избавиться от побочных дефектов своего развития. Однако это вовсе не означает, что оно бессильно в борьбе с худшими из своих пороков.

Мир тесен. Сегодня от качества работы государственного аппарата, компетентности, добросовестности, честности его должностных лиц зависят судьбы миллионов людей. На наш взгляд, преодолеть противоречие между личными интересами должностных лиц и требованиями должности, предъявляемыми государством и гражданским обществом, способен институт персональной ответственности в государственном управлении. Это обстоятельство предопределило актуальность темы, ее значимость в деле обеспечения устойчивого функционирования государства, государственного аппарата и гражданского общества.

Человек является высшей ценностью цивилизованного общества. Это положение, выработанное логикой развития мировой истории, закреплено в ст.2 Конституции Российской Федерации.

Права и свободы человека обеспечиваются посредством исполнения государством и его полномочными представителями определенных законом обязанностей по отношению к гражданам государства. В этом заключается непреходящий смысл и содержание законности в государственном управлении.

Принцип законности в государственном управлении является всеобщим и не содержит каких-либо изъятий.

Ответственность можно определить как неблагоприятные последствия ненадлежащего, осуждаемого моралью или правом поведения виновного лица.

Ответственность сопряжена со свободой личности, возможностью выбрать свою линию поведения, самостоятельно определить направленность своих поступков.

Ответственность является условием подлинной свободы. Действительно свободный человек в целях достижения своей свободы должен постоянно соотносить свое поведение с общественными требованиями, то есть действовать ответственно.

Свобода, таким образом, становится осознанной и ответственной деятельностью, основанной на познании необходимости и свободном выборе. Свободный выбор цели и средств ее достижения, свободно принятое решение действовать предполагают, таким образом, ответственность соответствующих субъектов. Неограниченная свобода, свобода без ответственности, превращается в свою противоположность – в произвол.

По сути, позитивная ответственность отражает такой аспект социальных связей и отношений людей, которые характеризуют процесс осуществления предоставленных прав, исполнение возложенных обязанностей, основанный на выборе поведения и его оценке с учетом интересов общества, где осознание, правильное понимание гражданином, должностным лицом возложенных на него обязанностей, обуславливающих надлежащее отношение к обществу, другим лицам, составляет субъективную сторону, а само поведение, вызванное внутренними мотивами, – объективную сторону позитивной ответственности.

Взгляды, трактующие ответственность как осознание личностью собственного долга перед обществом и другими людьми весьма распространены в философской и вообще социально-политической литературе. Безусловно, этот аспект является мощным фактором, обеспечивающим надлежащее исполнение своих обязанностей гражданами и должностными лицами. Однако, значение, придаваемое позитивной ответственности как важнейшему средству обеспечения законности и правопорядка, при всех ее очевидных достоинствах, на наш взгляд, слишком преувеличено. Человек чудовищно несовершенен. Лишь немногие личности руководствуются соображениями совести и долга в повседневной жизни. Гибкость сознания позволяет большинству поступать даже самыми жесткими нравственными принципами и, при определенных обстоятельствах, действовать вопреки закону.

Поэтому для соблюдения режима законности в государственном управлении требуются более существенные механизмы воздействия на нарушителей норм права.

И таким средством выступает персональная юридическая ответственность.

Говоря о “государстве”, “государственном аппарате”, нельзя подразумевать под этими понятиями нечто единое и неделимое. “Ведь существование государственной власти находит свое выражение именно в ее чиновниках, армии, администрации, судьях. Если отвлечься от этого ее физического воплощения, она представляет собой лишь тень, воображение, простое название”. Государство есть совокупная воля, свобода индивидуальных свобод носителей государственной власти. Если можно так выразиться: суверенная свобода свобод. Государство является коллективом должностных лиц государства – людей, реализующих политику государства, людей, имеющих личные амбиции, слабости и пороки.

Осуществление государственной власти требует непрерывной, преемственной и компетентной работы профессиональных служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, называемой государственной службой.

## **1. 7 Лекция №7 ( 4 часа).**

**Тема:** «Этика замкнутых идеологизированных систем»

### **1.7.1 Вопросы лекции:**

1. Суть и особенности замкнутых идеологизированных систем.
2. Особенности формирования морали в замкнутых идеологизированных системах.

### **1.7.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1 Суть и особенности замкнутых идеологизированных систем.**

Первая замкнутая идеологизированная система была создана Пифагором. Это была школа его учеников, целью которых было внести новые подходы к нравственности в греческое общество и служить личным примером. Пифагор около 20 лет жил на Востоке и, предположительно, дошёл до Тибета, где уже сформировались основы раннего буддизма. После возвращения в Грецию, Пифагора не устроила нравственность греков, и он основал свою школу. Пифагор создал Устав школы с большим количеством правил на все случаи жизни. Многие из этих правил были труднообъяснимы с позиции здравого смысла. Так, первые пять лет обучения ученик не имел права говорить, нельзя было есть бобовые и т.д. По поводу этих правил в античной Греции велись споры, и большинство пришло к выводу, что эти правила прививали ученикам привычку абсолютного послушания (приказы не обсуждаются).

Замкнутые идеологизированные системы чрезвычайно многообразны. Это рыцарские, масонские, монашеские ордена, тоталитарные секты, церковь как социальный институт, партии и общественные движения и т.п.

Под замкнутой идеологизированной системой мы будем понимать сообщество людей, объединённых идеей несогласия с какой либо стороной социальной практики или со всей социальной практикой в целом или её значительной частью. Так орден иезуитов был создан в 1594 году Игнацио Лойолой для борьбы с римско-католической церковью как системой, секта мормонов объединилась вокруг специфического толкования истории христианства и библейских текстов, изложенных Джозефом Смитом. Партия большевиков создавалась для борьбы со всеми основополагающими основами социальной жизни России конца XIX – начала XX века и ставила цель их коренного изменения. Первые прообразы замкнутых идеологизированных систем возникают в древних обществах, а по мере расширения социальной практики их многообразие увеличивается, причём разнообразие социальной практики, её историческая обусловленность определяют те или иные виды замкнутых идеологизированных систем.

Спецификой создания этих систем является то, что доминирующая идея, а также цели изменения социальной практики, как правило, возникают в умах одного или нескольких близких по духу людей. Постепенно вокруг них формируется ядро будущей идеологизированной системы. Это ядро не только уточняет цели организации, но и формирует систему способов достижения поставленных целей. Именно идея, цели и способы их достижения впоследствии определяют основу морали создающейся замкнутой идеологизированной системы.

Если создаётся тоталитарная секта, то её основу должны составлять люди нерешительные, легко поддающиеся влиянию, убеждаемые, не обладающие качествами лидеров. Создавая террористическую организацию, очевидно, надо ориентироваться на людей жестоких, безжалостных, не сострадательных, готовых достигать поставленную цель любой ценой.

## **2 Особенности формирования морали в замкнутых идеологизированных системах.**

Подбор членов замкнутой системы ведётся с учётом наличия необходимых для деятельности личных нравственных качеств. Однако есть несколько качеств, которые должны присутствовать у членов такого рода систем всегда, независимо от конкретных целей и средств их достижения. Это является следствием их определённой закрытости от общества, проистекающей от сути системы, ибо в основе лежит идея несогласия со сложившейся социальной практикой. Степень этой закрытости может быть различной: от почти полной (масонские ордена) до весьма относительной (ряд партий и общественных движений), но в той или иной степени эта закрытость есть всегда. Причиной является нежелание опорочить идею негативными впечатлениями, производимыми конкретными людьми, причастными к её реализации, стремлением скрыть некоторые цели, которые могут быть не восприняты обществом и т.д.

Основные качества, определяемые сказанным, следующие: преданность идее, преданность организации и товарищам, определённая степень аскетизма в личной жизни (чтобы не привлекать внимания к организации) и т.п.

Однако, как бы постепенно, последовательно, не вёлся отбор – приглашение к сотрудничеству новых членов, всегда есть возможность, во-первых, ошибиться в наличии у человека тех или иных качеств, они могут быть недостаточно выражены с точки зрения системы, могут быть негативные личностные качества, которые полностью девальвируют то хорошее или нужное для организации, что есть у человека. В связи с этим, все замкнутые идеологизированные системы имеют, как правило, многоступенчатую систему приёма новых членов. Например, вступлению в монастыри чаще всего предшествуют ступени воспитанников, затем послушников. В масонских структурах имеется не менее шести ступеней посвящения, в КПСС – комсомольцы, кандидаты в члены партии, члены партии и т.д.

На первой ступени закрытой идеологизированной системы, как правило, весьма ограничено знакомство вступивших с большинством окончательных целей, с деталями структуры, иногда и с большим числом членов организации. Делается это в целях сохранения замкнутой идеологизированной системы, если вновь принятые окажутся по своим нравственным личностным качествам неподходящими и с ними придётся расстаться.

Кроме того, все замкнутые идеологизированные системы имеют внутренние структуры, подсистемы, задача которых отслеживать нравственное состояние членов организации, формировать и углублять уже имеющиеся нравственные качества, необходимые для успешного достижения стоящих перед такой структурой целей. Часто имеется и хорошо проработанная практика наказаний, действующая внутри замкнутой идеологизированной системы, в том числе нечто вроде тюрем, ссылок, и даже иногда смертная казнь.

Например, в КПСС, структурой, ответственной за соблюдение норм морали членами партии были партийные комиссии, в качестве одной из норм наказания одно время существовал перевод из членов партии ВКП(б) назад, в кандидаты в члены партии. В церковной практике существует как мера наказания перевод в более отдалённый приход, приход с меньшим числом прихожан, перевод в отдалённые монастыри с более строгими уставами, в Русской православной церкви существовала также практика заключения в монастырях. Такого рода функции религиозной тюрьмы около двух столетий исполнял Соловецкий монастырь. Смертная казнь обычно используется только в сверхзамкнутых системах: например, террористические организации, партизанские отряды, вольные суды в Германии, которые существовали с XIII до XVIII века.

Существует и практика назначения специальных официальных лиц, ответственных за нравственность членов организации. Так, в секте мормонов священнослужители

делятся на две группы: первые отвечают за культовую, обрядовую деятельность и за финансовую деятельность общины, вторые – за нравственность членов общины, причём вторые по своему статусу выше первых.

Существуют три направления влияния этики замкнутых идеологизированных систем на мораль государственных служащих:

1. Точечное внедрение членов замкнутой идеологизированной системы в систему государственной службы. Происходить это внедрение может разными путями: введение людей в систему государственной службы по итогам выборных кампаний, по конкурсу, в результате предоставления мест в госслужбе союзникам по выборам. В этих случаях не известны истинные убеждения принимаемого человека. Союзники могут отличаться от ведущей политической силы по своим целям, т.е. они временные попутчики. Опасность этого направления в том, что идут в госслужбу лидеры, представители ядра замкнутой идеологизированной системы. Это очень убеждённые люди, обладающие лидерскими и организационными качествами. Они преданы идеям, которые разделяют. В государственном аппарате они часто начинают играть роль неформального лидера, консолидируя вокруг себя часть аппарата. У этой части аппарата возникает своя политическая линия. Если политическая сила ведёт в данном направлении активную деятельность, то лидер может проводить через подразделения аппарата на местах свои решения, либо тайно, либо открыто, ссылаясь потом на то политическое образование, в которое они входят.

2. Технология выборных кампаний. Сегодня в обществе сформировалось огромное количество групп людей, объединённых самыми различными интересами. Поэтому возникает огромное количество политических партий, выражающих эти интересы, но численность таких партий крайне невелика. По подсчётам же аналитиков завоевать власть может политическая сила, которую поддерживает 20 – 35% населения. Но даже партия, имеющая 35% сторонников, не может выиграть выборы в одиночку. Поэтому на период предвыборной кампании она вынуждена искать соратников, и чем больше, тем лучше. Но конечные цели сотрудничающих партий могут не совпадать. Поэтому, в период предвыборной агитации для предводителей партий самым правильным будет не обнародовать своих конечных целей, которые могут оттолкнуть от них союзников. Также нужно стараться не обнародовать средств и методов достижения политических целей, так как по средствам и методам легко просчитать и конечные цели. Предпочтительнее говорить о том, что не будут делать соперники, а не о том, что будем делать мы. Начинается война компромата. Длительное время руководящий состав политической силы, который идёт во власть, вынужден скрывать свои цели, средства и методы их достижения. Он живёт в рамках двух моралей: одна для себя и сторонников по партии, а другая для народа. Но, даже выиграв выборы, представители политической силы не могут сразу или в короткое время отказаться от позиции, занятой ими на выборах, и продолжают жить в системе двух моралей. Это оказывает влияние и на всю мораль государственной службы.

3. Связанное с периодом, который называется «период социальной катастрофы», когда все основные ценности общества меняются на противоположные. Предыдущий уклад жизни разрушается и вводится новый, чаще насильственными методами. В этот период, чтобы новые ценности усваивались быстрее, намеренно уничтожается вся знаково-символическая система предыдущего периода. Период социальной катастрофы часто вызван тем, что к власти приходит политическая партия, до этого находившаяся в непримиримой оппозиции к официальной власти. Она была замкнутой идеологизированной системой со всеми её отличительными качествами, в том числе – малым числом членов и очень строгими правилами приёма новых. Но, придя к власти, любая партия должна на кого-то опираться. Отсюда необходимость быстрого набора новых членов и вынужденное снижение моральных требований к ним. Например, партия большевиков в 1917 году за три месяца выросла в 2,5 раза. Но принятые на



льготных условиях новые члены правящей партии могут не разделять её конечных целей, так как они не прошли прежней многоступенчатой системы отбора. Из-за нехватки проверенных членов для занятия всех государственных должностей, партия вынуждена использовать людей из этого «балласта».

Таким образом, в этот период в государственной службе параллельно действуют несколько систем ценностей: старого строя, новой пришедшей во власть партии и случайных членов этой партии, которые вовсе могут быть представителями каких – то третьей и т.д. идеологизированных систем. Точнее – полностью не действует ни одна. Но старое право, второй регулятор деятельности государственной службы, разрушено вместе со старой системой ценностей. Выход из этой ситуации таков: нужно срочно создавать новые правовые основы деятельности государственного аппарата, так как это можно осуществить в сравнительно короткие сроки (в России этот процесс идёт с 1991 года и пока не завершён), а мораль государственных служащих в новых условиях будет выстраиваться долго. Новое право будет ориентиром в ускоренном приобретении, формировании новой этики государственной службы.

## **1. 8 Лекция №8 ( 4 часа).**

**Тема:** «Специфика формирования этики государственной и муниципальной службы»

### **1.8.1 Вопросы лекции:**

1. Этические основы отношений между назначающими и назначаемыми чиновниками (начальниками и подчиненными).
2. Этические основы взаимодействия государственных служащих с населением.
3. Проблема служебного информирования.
4. Государственные служащие в публичных дискуссиях и политической борьбе.

### **1.8.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1 Этические основы отношений между назначающими и назначаемыми чиновниками (начальниками и подчиненными).**

Особую роль в служебном коллективе играют отношения субординации и сопутствующие им нравственные отношения между начальником и подчиненным, которые определяются такими понятиями, как «этика руководителя» и «этика подчиненного».

В строго научном смысле слова под этикой понимается наука, объектом изучения которой является мораль во всех формах (видах) ее проявления. Здесь же под этикой понимается практика морального общения руководителя и подчиненного, определенные моральные правила, регулирующие их общение и деятельность, а также нравственные качества, которыми они обладают или должны обладать.

Несмотря на то, что понятие «профессия – руководитель» еще с трудом входит в наш лексикон, надо признать, что руководитель – это все-таки профессия (к тому же одна из самых сложных), и поэтому этику руководителя надо рассматривать как существенный элемент профессиональной этики и профессии «руководитель» вообще. Конечно, начальник управления (отдела, отделения), пожарной части, исправительно-трудового или лечебно-трудового учреждения, командир подразделения имеют специальность, специальное образование, связанное с профессиональной принадлежностью, и вместе с

тем они – руководители, их статус определяется, прежде всего, их служебным, должностным положением управленцев.

Поскольку профессиональная этика отражает различный уровень развития морального сознания и нравственных требований к тем или иным профессиональным группам, постольку этика руководителя правоохранительного органа представляет собой специфику проявления общих моральных требований общества к нему, с одной стороны (прежде всего как к руководителю), а с другой – как к специалисту уголовного розыска, БЭП, ГИБДД, следователю, криминалисту, судье и т.д. Являясь конкретизацией общих моральных категорий, принципов, норм, профессиональная этика определяет место морали в деятельности работников данной профессии, значимость тех или иных моральных требований в их служебной работе, осознании ими престижа данной профессии (профессии руководителя того или иного уровня в той или иной сфере правоохранительной практики), их понимание профессионального долга, чести, ответственности. Главными, определяющими специфику управленческого труда руководителя являются те моральные нормы, которые выражают его отношение к подчиненным ему людям.

От руководителя требуется терпимость и внимание к нуждам подчиненных. Чем больше будет проявлено при этом теплоты и заботы, тем легче будет найден путь к их взаимопониманию.

Часто встречается мнение, что между руководителем и подчиненным должна быть дистанция, что добрые отношения и требовательность несовместимы. Но практика показывает, что демократичность отношений между начальниками и подчиненными не только не мешает делу, но напротив – позволяет создать работоспособный коллектив, объединенный общей задачей. Речь идет не о панибратстве, а именно о деловых отношениях, основанных на уважении друг друга.

Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не просто как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Поэтому, например, личная неприязнь руководителя к кому-либо из членов коллектива не должна выражаться в действиях, показывающих эту неприязнь, ибо они могут быть интерпретированы как соответствующая оценка начальником личных, профессиональных или иных качеств человека. И наоборот, личные дружеские отношения начальника с подчиненным не должны переноситься в сферу служебных отношений. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Вот почему начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в своих поступках. Ему необходимо постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях.

Труд любого руководителя, тем более руководителя правоохранительного органа, вызывает большие затраты нервной энергии, что может сказаться на его действиях. Но, несмотря на это, руководитель любого ранга должен быть всегда и везде вежлив, корректен и тактичен. И у него могут быть плохое настроение или самочувствие, неприятности или неурядицы, но служебное положение обязывает его держать себя с людьми ровно, предупредительно, приветливо, не терять самообладания при любых обстоятельствах.

Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой своей власти навязывать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно унижить подчиненного, оскорбить его личное достоинство и честь.

Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая проявляется во всем – в принятии решений, в словах, в действиях, так как первое побуждение не всегда верно. Под его воздействием, поддаваясь наплыву чувств, человек нередко неправильно воспринимает факты. Порой сгоряча он может наговорить или

сделать такое, что никогда не смог бы сделать в спокойном состоянии. В такой ситуации лучший выход – признать свою ошибку. Авторитет от этого не пострадает. Хуже, когда, руководствуясь ложно понятой гордостью, человек, допустивший ошибку, не только не извиняется, но еще усугубляет создавшуюся ситуацию упрямством, продолжая отстаивать однажды занятую неверную позицию.

Следствием несдержанности, раздражительности руководителя, как правило, являются ругань и грубость, которые нетерпимы в любом случае и в любой форме. Крик, оскорбления никогда не способствовали нормальным отношениям в коллективе. Психологи давно доказали, что распоряжения, сделанные уверенно, в спокойном, уважительном тоне, куда более действенны, чем отданные в состоянии раздражения и сопровождаемые высказываниями и упреками, когда подчиненный думает не столько о существе дела, сколько о том, что ущемлено его достоинство, и над деловыми соображениями берет верх чувство обиды.

Даже если подчиненный провинился, то и в этом случае самый строгий разговор не должен походить на разнос. Надо отличать строгость и требовательность от резкости и придирчивости, уметь соотносить строгость наказания со степенью вины. Очень важно также помнить разницу между выговором, сделанным наедине, и выговором, сделанным в присутствии других сотрудников. Последнее переносится всегда тяжелее, но не всегда достигает желаемого результата.

При вынесении взыскания руководителю важно проявить тактичность, корректность. Лучше вначале сказать об определенных положительных качествах проштрафившегося работника, затем изложить суть нарушения и меру наказания. Следует помнить правило: чем полнее в отношениях с людьми руководитель опирается на позитивные, неформальные средства, тем меньше создается ситуаций, вызывающих потребность применять административные санкции.

Естественно, руководитель не может обойтись без критических замечаний в адрес подчиненных. И здесь особенно важно, чтобы эта критика воспринималась человеком как заслуженная. Критика только тогда станет действенной силой, способной устранять негативные последствия, когда она будет отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней.

Во-первых, она должна быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая псевдокритика. Она может быть тенденциозной, как средство сведения личных счетов, сохранения или повышения своего положения и престижа; формальной, когда, например, в доклад вносится «критическая» часть, которая ни к чему не обязывает; показной, создающей видимость непримиримости к недостаткам; порочащей, когда на принципиального и честного работника обрушиваются обвинения, раздувающие его малозначительные ошибки и просчеты.

Во-вторых, критика должна быть доброжелательной, учитывать положительные качества и заслуги критикуемого. Ее задача – не унижить человека, а помочь ему исправиться, показать пути выхода из создавшегося положения. Критика всегда воспринимается как несправедливая, если она несет лишь негативный заряд. И наоборот, справедливая оценка положительных и отрицательных моментов в деятельности сотрудника оказывает благотворное влияние.

В-третьих, критика должна иметь свой четко очерченный объект. Ничего, кроме вреда, не причиняет критика, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуется его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретное указание на определенные действия или поведение сотрудника нейтрализует эти негативные эмоциональные реакции критикуемого. Поэтому оно всегда предпочтительнее.

В-четвертых, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к критике болезненно, но быстро

успокоится и придет в норму, до другого она может, как говорят, и «не дойти», третьего может толкнуть на путь пререканий, а четвертый настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему даже упрек будет излишним.

Отношение начальника к подчиненным воспринимается последними не как правила, нормы, которыми он руководствуется в общении с ними, а как нравственные качества, как естественное проявление натуры их руководителя. В этом смысле руководитель всегда находится «под контролем» своих подчиненных, которые быстро обнаруживают фальшь и лицемерие отношений, если они имеют место. В этом случае моральная судьба руководителя оказывается незавидной: он не может рассчитывать ни на авторитет, ни на моральное влияние на подчиненных, не может стать неформальным лидером в коллективе.

Особенности управленческого и исполнительского труда, различное правовое положение начальника и подчиненного требуют дифференцированного подхода к моральной оценке личности руководителя и подчиненного. Проведенные в органах внутренних дел исследования показывают, что наиболее значимыми, предпочтительными моральными качествами руководителей являются следующие:

1. Требовательность к себе и подчиненным
2. Справедливость
3. Доверие к подчиненным
4. Уважение личного достоинства подчиненного
5. Чувство ответственности за положение дел в подчиненном коллективе
6. Умение владеть собой, тактичность
7. Забота о подчиненных, внимание к их нуждам, проблемам
8. Уверенность в себе, настойчивость, твердость, решительность
9. Чуткость, отзывчивость
10. Верность слову, обязательность
11. Общительность, простота в общении, доступность
12. Скромность, самокритичность
13. Жизнерадостность, оптимизм, чувство юмора

Людям импонируют руководители с преобладанием черт, при наличии которых подчиненные нередко прощают своему руководителю некоторые его слабости, относящиеся к качествам иного свойства (знания, ум, профессионально-деловые качества, физические и др.). Не противопоставляя моральные качества иным, следует отметить, что если подчиненные хотят прежде всего видеть у своего начальника моральные качества, то руководители на первое место ставят у своих подчиненных деловые, профессиональные качества. Это объясняется, с одной стороны, тем, что у руководителей кроме моральных средств воздействия на подчиненных есть и иные (правовые, материальные), тогда как подчиненный может влиять на своего начальника лишь через посредство нравственных отношений, что предполагает наличие у последнего соответствующих моральных качеств. Однако, чтобы моральные добродетели руководителя могли себя проявить, надо, чтобы и подчиненные обладали необходимыми качествами. Так, например, доверие руководителя к подчиненным может быть только в том случае, если они обладают такими чертами, как добросовестность, ответственность, инициативность. При этих условиях доверие стимулирует развитие данных качеств у подчиненных, окрыляет их. И напротив, мелочная опека, придирчивость сковывают инициативу людей, порождают пассивное выжидание, действия с оглядкой на начальника, развивают у подчиненного такие качества, как угодничество, конформизм, беспринципность и т.п. С другой стороны, начальник выделяет деловые качества подчиненных и потому, что какими бы моральными качествами ни обладали сотрудники, если они профессионально не подготовлены, то они не способны эффективно выполнять служебные задачи, за что и несет прежде всего ответственность любой руководитель.

Правила поведения руководителя и степень проявления его моральных качеств находятся в прямой зависимости от поведения и нравственных черт его подчиненных, их ценностной ориентации, обычаев, традиций коллектива, общественного мнения. Нравственная сторона поведения и деятельности подчиненного характеризуется понятием «этика подчиненного». Как показывает опыт, если нельзя рассматривать этику врача в отрыве от этики пациента, этику преподавателя – от этики слушателя (курсанта), этику артиста – от этики зрителя, этику продавца – от этики покупателя и т.д., то также нельзя исследовать этику руководителя без этики подчиненного.

Исследования показывают, что наиболее привлекательными качествами подчиненного выступают следующие:

1. Дисциплинированность, исполнительность
2. Ответственность
3. Честность
4. Добросовестность
5. Общительность, коллективизм, чувство товарищества
6. Самостоятельность, инициативность
7. Искренность, доверительность
8. Уважение к начальникам и старшим
9. Трудолюбие, старательность, усердие
10. Чувство собственного достоинства

Разумеется, многие качества личности подчиненного должны быть присущи и руководителю. Не случайно говорят: «Не научившись повиноваться, не сумеешь повелевать». И недаром хорошие руководители обязательно проходят «школу подчинения» – прежде всего в учебных заведениях и на низших командных должностях. Однако значимость и характер проявления этих качеств у руководителя и руководимого далеко не одинаковы. Например, нет таких ситуаций, когда сотрудник имел бы моральное право скрыть от начальника какую-либо служебную информацию. Однако мораль не осуждает руководителя за сохранение в тайне от подчиненных определенной оперативной информации, планов и замыслов старшего начальства. Если чувство собственного достоинства подчиненного не совместимо главным образом с такими аморальными качествами, как лицемерие, угодничество, зависть, клевета, то чувство собственного достоинства руководителя выступает прежде всего против таких качеств, как грубость, несправедливость, фамильярность, мстительность, малодушие, попустительство.

## **2 Этические основы взаимодействия государственных служащих с населением.**

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

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

- Более жёстким правовым регулированием поведения сотрудников;
- Большей проработанностью этикета государственной службы.

Дефицит информации о государственных чиновниках люди стремятся восполнить, по крупицам собирая информацию из других источников.

Выясняя реакцию и впечатления других людей, которые контактировали с госслужащими.

Опираясь в формировании общественного мнения на слухи и домыслы.

В обществе всегда есть слои и группы, которые более других заинтересованы в лояльном отношении к себе представителей государственной службы. Сюда относятся: вся сфера мелкого бизнеса, социально – поддерживаемые слои населения, руководители и владельцы фирм и предприятий и т.д. Особенности этого процесса – растянутость его во времени и зарабатывание положительного имиджа в глазах госслужащих на перспективу. Каждый слой заинтересованных лиц проявляет интерес к своему уровню государственных служащих (социально поддерживаемые слои населения – к участковым инспекторам, руководители фирм – к руководителям госслужбы). Этот интерес выражается повышенным вниманием к сотрудникам государственной службы (услуги, подарки и т.д.). Опасность данного явления в том, что нравственно нестойкие чиновники постепенно входят во вкус и начинают вынуждать, а потом даже принуждать к оказанию услуг. Против этого явления существует несколько способов борьбы:

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

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

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

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

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

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

Необходимость расплатиться местами в государственной службе за поддержку электоратом от многочисленных союзников в ходе предвыборной кампании.

Необходимость подобрать сотрудников в соответствии со стилем работы, с определёнными навыками и нравственными качествами. Если руководитель ориентирован на принцип «разделяй и властвуй», то он постарается сделать так, чтобы его сотрудники различались по уровню образования, полу, возрасту и т.д. и наоборот.

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

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

В государственной службе, в связи с развитием гражданского общества и процессами децентрализации управления, всё время возрастает объём общения в самых разных формах: представительские функции, переговоры, встречи, публичные мероприятия и т.п. По мере развития гражданского общества доля общения в деятельности госслужащих не просто возрастает и требует от служащего наличия таких

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

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

Служащий ещё выполняет свои служебные обязанности, но, желая уберечь себя от лишних эмоциональных переживаний, начинает выискивать у клиентов какие-нибудь негативные черты, которые оправдают отсутствие сопереживания их бедам и проблемам. Это срабатывает, но на очень короткий срок, а после «переселится» к друзьям этого чиновника или домой, как результат, таких людей не могут терпеть дома и на работе. В этот период желательно такого человека временно отстранить от работы (отпуск) или перевести в другое подразделение. Если этого не сделать, то возможны «немотивированные срывы».

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

### **3 Проблема служебного информирования.**

Нормативная база, дающая понятие служебной информации, служебной тайны и определяющая порядок ее оборота, практически отсутствует. Так, на сегодня действуют следующие нормативные акты:

статья 139 ГК РФ – дает общее определение информации, составляющей коммерческую или служебную тайну.

Исходя из этих нормативных источников, можно сделать следующий вывод о содержании термина «служебная информация».

Наиболее точное определение содержится в п. 3 Указа Президента. Служебная тайна – служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом и федеральными законами.

Из ГК РФ можно также выделить признаки служебной тайны: информация должна иметь коммерческую ценность в силу ее неизвестности третьим лицам; к этой информации нет свободного доступа на законном основании; обладателем информации приняты меры к ее охране.

Таким образом, из указанных признаков служебной информации можно сделать следующие выводы:

Служебная информация должна обладать именно коммерческой ценностью в силу ее неизвестности третьим лицам.

Доступ к этой информации должен быть ограничен именно законами федерального уровня.

Это определение автоматически исключает из состава служебной тайны все сведения, которые не могут иметь коммерческой ценности. Таким образом, из состава

служебной тайны нужно исключить информацию, которая обладает какой-либо иной ценностью, кроме коммерческой. И ценность этой информации должна заключаться именно в ее неизвестности третьим лицам. Следовательно, по этому критерию вряд ли можно отнести к служебной тайне информацию о действиях органов власти и местного самоуправления в отношении конкретных физических лиц или организаций.

Еще более существенным является то, что действующее законодательство не содержит ограничений по доступу к информации, имеющейся в органах государственной власти.

Закон «Об информации, информатизации и защите информации» в статье 10, напротив, дает перечень сведений, доступ к которым не может быть ограничен. Обращает на себя внимание, что в этом перечне есть запрет на ограничение доступа к информации «Об использовании бюджетных средств, местных ресурсов, о состоянии экономики и потребностях населения». Таким образом, на местном уровне фактически информация о деятельности органов местного самоуправления подпадает под это определение, поскольку именно информация об экономических решениях и распределении ресурсов является наиболее часто запрашиваемой, и, как правило, именно она наиболее часто объявляется «служебной тайной».

Кроме того, статьи 12, 13 Закона закрепляют общий принцип открытости информационных ресурсов как гарантию общественного контроля над деятельностью этих органов.

Учитывая все вышеизложенное, на сегодняшний момент у органов государственной власти и управления, в том числе и у органов местного самоуправления, нет правовых оснований для использования термина «служебная тайна» как основания к ограничению доступа к информации. Такие ограничения могут быть введены только на федеральном уровне путем принятия соответствующего закона.

Таким образом, органы власти и местного самоуправления могут оперировать разве что термином «служебная информация ограниченного распространения». Причем вводить такие ограничения нужно также принятием нормативных актов, в которых должен содержаться (и обосновываться) исчерпывающий перечень сведений, не подлежащих широкому распространению. Хотя, действующее законодательство не дает определения и термина «служебная информация ограниченного распространения», тем не менее, очевидно, что ряд сведений, которыми обладают органы власти и управления, действительно должны быть ограничены к распространению. Принятие такого положения будет означать, что вся информация, не перечисленная в данном перечне, должна быть открытой и доступной для граждан.

#### **4 Государственные служащие в публичных дискуссиях и политической борьбе.**

Публичные выступления по вопросам деятельности государственного органа осуществляются его руководителем или уполномоченными на это должностными лицами государственного органа.

Государственные служащие должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая авторитета государственной службы.

Государственным служащим не следует публично выражать свое мнение по вопросам государственной политики и служебной деятельности, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям политики государства;
- 2) раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц государства, органов государственного управления, других государственных служащих.

Не допускаются публикации государственными служащими от имени государственного органа по вопросам, не связанным с проведением государственной политики, деятельностью государственного органа и государственных служащих.



Публикация материалов по педагогической, научной и иной творческой деятельности может осуществляться государственным служащим только от собственного имени как частного лица.

При предъявлении к государственному служащему необоснованного публичного обвинения в коррупции он должен в месячный срок со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению.

Государственные служащие во внеслужебное время должны придерживаться общепринятых морально-этических норм, не допускать случаев антиобщественного поведения.

Государственные служащие должны проявлять скромность, не подчеркивать и не использовать должностное положение государственных служащих при получении транспортных, сервисных и иных услуг, не давать повода для обоснованной критики своих действий со стороны общества.

## **1. 9 Лекция №9( 2 часа).**

**Тема:** «Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих»

### **1.9.1Вопросы лекции:**

1. Этический кодекс государственного служащего
2. Рыночный характер нового государственного служащего
3. Национальные традиции в деловом этикете чиновника

### **1.9.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1 Этический кодекс государственного служащего**

Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы Министерства внутренних дел Российской Федерации утвержден приказом МВД России № 870 от 22 июля 2011 г.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться федеральные государственные гражданские служащие системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, независимо от замещаемой ими должности.

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения гражданских служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета гражданских служащих, доверия граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения государственных служащих.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения гражданскими служащими своих должностных обязанностей.

Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере гражданской службы, уважительного отношения к гражданской службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности гражданских служащих, их самоконтроля.

Гражданские служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МВД России;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и гражданских служащих;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий МВД России;

не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к гражданскому служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением гражданской службы;

соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении гражданскими служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету МВД России;

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, федеральных государственных гражданских (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности МВД России, Министерства внутренних дел Российской Федерации, если это не входит в должностные обязанности гражданского служащего;

соблюдать установленные в системе МВД России правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МВД России, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных заимствований, государственного долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота.

Гражданскому служащему запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, оплату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и передаются гражданским служащим по акту в МВД России, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

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

Гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим федеральным государственным служащим, призван:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения гражданских служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

В служебном поведении гражданский служащий обязан воздерживаться от: любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Гражданские служащие должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

Внешний вид гражданского служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к федеральным органам исполнительной власти, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Нарушение гражданским служащим положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов", а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к гражданскому служащему мер юридической ответственности.

## **2 Рыночный характер нового государственного служащего**

В теории государственного менеджмента рыночные модели регулирования взяты за основу. Рыночная модель поведения считается приемлемой для государственных служащих всех уровней. Мотивация и оценка их деятельности строится как если бы они были участниками операций на рынке. Сама структура организации управления публичным сектором рассматривается по аналогии со структурой организации бизнеса. Государственное управление, по мысли сторонников рыночного подхода, должно быть предпринимательским. Общие установки предпринимательского управления формулируются следующим образом

(1) Утверждается, что с точки зрения менеджмента нет существенных различий между публичным и частным секторами, а следовательно, публичными и частными организациями можно управлять более-менее одинаково.

(2) При новой организации управления необходимо переходить от оценки эффективности процесса управления к оценке эффективности результата управления, а следовательно, к сокращению затрат и к повышению прибыльности государственных организаций. Изменяется /с. 217/ и оценка ответственности: должен осуществиться переход от контроля на входе организации, от оценки бюрократических процедур, правил и стандартов к количественным мерам, характеризующим результат деятельности.

(3) Менеджерияльное управление государственным сектором и публичным сектором в целом должно сопровождаться понижением роли управленческого контроля одновременно с развитием усовершенствованной отчетности, мониторинга и механизмов ответственности.

(4) Новый государственный менеджмент подчеркивает идею необходимости преобразования больших бюрократических структур в полуавтономные агентства, отличающиеся высокой степенью подвижности, способностью к конкуренции и склонностью принимать рискованные решения. Одновременно необходимо отделение коммерческих функций от некоммерческих и политико-консультативных функций от функций предоставления услуг и регуляторных функций.

(5) Государственное управление при организации общественных услуг должно отдавать приоритет частному бизнесу, конкурентному снабжению и контрактной системе. При этом необходимо переходить от традиционных долговременных и плохо специфицированных контрактов к кратковременным и более определенным контрактам.

(6) В государственном управлении необходимо использовать практику менеджмента, которая касается кратковременных трудовых соглашений, развития стратегических планов, корпоративных планов, соглашений об эффективности деятельности, введения системы оплаты за качество, развития новых менеджерияльных информационных систем, заботы о корпоративном имидже.

(7) Большое внимание в новом государственном менеджменте уделяется денежным предпочтениям; что касается этических проблем, этика государственной службы и статусных ценностей, то им уделяется меньшее внимание. Следует, однако, отметить, что этические ценности менеджериялизма отнюдь не забываются.

(8) Отношение к потребителю общественных услуг предполагает рыночные характеристики. К потребителю относятся как к покупателю общественных услуг со всеми отсюда вытекающими последствиями.

Основными для организации в государственно-административном управлении считались следующие признаки:

(1) Большой размер организации, который исключал в целом построение отношений на основе межличностных взаимодействий. Хотя в теориях и указывалось на наличие неформальных организационных структур внутри формальной организации, но они не являлись определяющими для целей и предназначения последней.

(2) Формализация организации, которая проистекала из ее размеров и означала, что процедуры, управление и взаимоотношения в организации строились на основе писаных

норм, которые являлись относительно стабильными и четко структурированными для различных организационных уровней, выполняя функцию ранжирования отношений и решений.

(3) Рациональность организации связана с необходимостью определения целей организации и соответствующий ресурсов для их достижения. Она обозначает такой порядок в организации, который соответствует структуре ее целей, когда каждая отдельная цель единицы организации подчиняется общей цели организации.

(4) Иерархическая структура организации проистекает из субординации ее целей и означает существование различных уровней полномочий для различных уровней организации. Чем выше уровень организации, тем выше полномочия и ответственность.

(5) Специализация в организации означает, что составляющие ее подструктуры и члены организации распределены в соответствии либо со спецификой деятельности (разделение труда), либо в соответствии с качествами индивидов (социальная специализация). Организационная теория государственно-административного управления сосредоточивалась скорее на внутренней структуре организации и ее функциях. Частые изменения организационной структуры управления в государстве, как считалось, не способствуют хорошему управлению. Принцип стабильности организации считался более предпочтительным.

Включение рыночных механизмов в управление общественными делами меняет отношение государственной организации и окружающей ее среды. Считается, что организация становится более чувствительной к среде, отзывчивой к нуждам населения, настроенной на качество услуг и публичных благ, ею предоставляемых. В этой связи меняется отношение ко всем основным организационным принципам управления – иерархии, формализации, специализации, централизации. Критика этих принципов, как правило, осуществляется посредством «реформистского» акцента на приставке «де» – деиерархизация, деформализация, децентрализация. Такое отношение к государственной организации управления позволило некоторым исследователям говорить о «фрагментированном и дезартикулированном государстве» в концепции государственного менеджмента.

### **3 Национальные традиции в деловом этикете чиновника**

Одно из условий успешной карьеры на государственной службе — это создание в глазах коллег имиджа уверенного в себе человека, умеющего вести себя в обществе, не вызывая своими поступками недоумения и пренебрежительной улыбки.

Поэтому необходимо усвоить кодекс поведения, принятый для хорошо воспитанных людей во всех странах. Этот кодекс включает четыре основных правила: вежливость, естественность, достоинство, такт.

Вежливость предполагает, прежде всего, приветствие. Приветствие - обычай, пришедший к нам из древних времен; с приветствия начинается любой разговор, и именно произнесенные при приветствии слова задают тон всему дальнейшему общению. Очень важный элемент приветствия - интонация. Приветствие, высказанное грубым или сухим тоном, может обидеть человека, с которым вы здороваетесь. Приветствовать, людей нужно тепло и дружелюбно. Слова приветствия произносятся четко, не слишком быстро, но и не медленно. Приветствия обычно не обходятся без рукопожатия. Рукопожатие - традиционный, символический жест-приветствие. Вообще, жест рукопожатия информативен и говорит о многом. Не случайно немецкий философ И. Кант назвал руку «видимой частью мозга». Приветствуют друг друга рукопожатием чаще всего мужчины. Не принять протянутую вам руку — значит нанести подавшему ее тяжкое оскорбление. В деловом мире рукопожатие используется не только при приветствии, но также как символ заключения соглашений, знак доверия и уважения к партнеру.

Признаком дурного тона при приветствии считается переход к деловой стороне разговора сразу после рукопожатия. Необходимо пять-десять минут уделить вопросам, не касающимся основной темы разговора. Можно поинтересоваться здоровьем собеседника, его семьи, спросить о его работе, поговорить о погоде и т. д.

Какой бы сложной ни была структура учреждения государственной службы, в любом случае вежливый тон при обращении с сослуживцами создает комфортный климат в коллективе. Так, например, руководитель учреждения должен приветливо здороваться с охраной, вахтерами и отвечать на их приветственные фразы. Рукопожатие при этом вовсе не обязательно: так можно приветствовать друг друга в том случае, когда обе стороны придают этому исключительное значение. На практике подобная форма приветствия может оказаться обременительной.

Речевой этикет - явление универсальное, но в то же время каждый народ сложил свою, национально-специфическую систему правил речевого поведения. Речевой этикет представляет не только систему выражений - устойчивых этикетных формул, но и специфику привычек и обычаев народа.

С помощью словесных формул мы выражаем отношения при встрече и расставании, когда кого-либо благодарим или приносим свои извинения, в ситуации знакомства и во многих других случаях.

Степень владения речевым этикетом определяет степень профессиональной пригодности человека. Это, прежде всего, относится к государственным служащим, политикам, педагогам, юристам, врачам, менеджерам, предпринимателям, журналистам, работникам сферы обслуживания, т. е. к тем, кто по роду своей деятельности постоянно общается с людьми.

Владение речевым этикетом способствует приобретению авторитета, порождает доверие и уважение. Знание правил речевого этикета, их соблюдение позволяет человеку чувствовать себя уверенно и непринужденно, не испытывать неловкости из-за промахов и неправильных действий, избежать насмешек со стороны окружающих.

Соблюдение речевого этикета людьми так называемых лингвоинтенсивных профессий имеет, кроме того, воспитательное значение, невольно способствует повышению как речевой, так и общей культуры общества.

Но наиболее важно то, что неукоснительное следование правилам речевого этикета членами коллектива того или иного учреждения, предприятия, офиса производит на клиентов, соучредителей, партнеров благоприятное впечатление, поддерживает положительную репутацию всей организации.

Речевой этикет строится с учетом особенностей партнеров, вступающих в деловые отношения, их социального статуса, места в служебной иерархии, профессии, национальности, вероисповедания, возраста, пола, характера. Речевой этикет определяется ситуацией, в которой происходит общение.

Существуют три вида обращения:

официальное (гражданин, господин);

дружеское (уважаемый коллега, старина, дорогой друг);

фамильярное, допустимое только среди самых близких друзей или обусловленное неформальными отношениями.

Стиль обращения к коллегам определяется общим стилем отношений в коллективе.

Дипломатический протокол и этикет четко определяют правила, согласно которым следует обращаться к главам государств, министрам, послам. Имя и фамилия высоких особ при этом не упоминаются: Ваше Величество, Ваше Королевское Высочество, или Ваше Высочество. К Чрезвычайному и полномочному послу обращаются Ваше превосходительство, к католическому кардиналу или папскому нунцию — Ваше святейшество. К президенту и его супруге обращаются: господин президент и госпожа + фамилия.

В западноевропейских странах при обращении друг к другу принято присоединять к имени звание или должность: профессор Мориарти, доктор Ватсон и т. д. Причем в отличие от нашей страны такие звания, как «доктор» или «профессор» могут означать лишь принадлежность данного лица к творческой профессии. Совсем необязательным является действительное наличие у него такого звания. В США и Англии любого преподавателя могут назвать профессором.

В большинстве стран можно обращаться к людям без упоминания их фамилии: господин мэр, господин доктор. Важно заметить, что названная форма обращения используется на деловом мероприятии или при письменном деловом общении. При личных же контактах деловой этикет допускает употребление имени и фамилии сотрудника без титула. Предпочтительно обращаться к сослуживцам по имени и отчеству (вы обязаны их знать) либо по фамилии.

В то же время среди деловых людей обращение «господин» имеет большее право на жизнь. Это слово подчеркивает, что данные граждане, социальная группа свободны и независимы в своих действиях более чем какая-либо другая социальная группа в современной России.

Государственный служащий, который умеет четко и ясно выразить свою мысль, обладает большим преимуществом. Все произносимое и написанное им должно быть изложено хорошим языком. Нужно следить за тем, чтобы никогда не употреблять бранных слов. Следует избавить свой словарный запас и от слов-паразитов типа «короче, вот, как бы...», не следует делать длительных пауз во время разговора.

Тон разговора должен быть плавным и естественным, но никак не педантичным и игривым, то есть нужно быть ученым, но не педантом, веселым, но не производить шума, вежливым, но, не утрируя вежливость.

Уметь слушать - такое же необходимое условие для вежливого и воспитанного человека, как и уметь, говорить, и, если вы хотите, чтобы вас слушали, нужно самому слушать. Нужно помнить, что в России существует собственная традиция отношений, у нас ценится умение слушать и беззлобно шутить. Но с шутками всегда следует быть осторожным: можно легко попасть впросак. Слишком уверенные в себе люди зачастую шутят неудачно.

Важно всегда соблюдать правила ведения разговора:

- то, что сообщается, должно быть истинным;
- все необходимое партнеру для понимания должно быть соответствующим образом ему представлено;
- говорящий предполагает, что собеседник верит ему;
- вопрос задается с надеждой на ответ;
- просьба предполагает воплощение в действия.

Деловая переписка и делопроизводство в целом напрямую связана с управлением. Отношение к документам — это вопрос менеджмента, исполнительской дисциплины. По тому, как составлено и оформлено письмо, как с ним работают, можно судить о том, что происходит в организации. Если говорить о традиционной деловой переписке, то ее можно разделить на официальную и личную. Личная - это, например, рекомендательные письма, благодарности, поздравления, соболезнования. Кроме того, письма бывают разными по содержанию: просьба, приглашение, запрос, гарантийное, сопроводительное, рекламное и т. п. Деловая переписка включает в себя письма, телеграммы, телефонограммы, факсовую, телетайпную, электронную связь. Деловую корреспонденцию подразделяют на входящую, т. е. получаемую учреждением от своих партнеров, вышестоящих организаций, и исходящую, формируемую непосредственно в учреждении.

По видам выделяются письма циркулярные, директивные, информационные, гарантийные, претензионные, рекламационные, коммерческие, договорные,

сопроводительные, а также письма-ответы, письма-запросы, напоминания, приглашения, извещения, подтверждения, просьбы.

Существуют определенные каноны написания официальных писем, несоблюдение которых может не только отразиться на престиже организации, но и помешать решению важных вопросов, заключению выгодных контрактов. Каждое деловое письмо должно быть безукоризненным во всех отношениях, иметь ряд обязательных атрибутов: даже мелкое несоблюдение правил может сделать его неправомерным с юридической точки зрения. Качество делового текста складывается из четырех составляющих: мысли, внятности, грамотности и корректности.

Мысль - это содержание написанного вами или то, о чем вы говорите в своих письмах. Деловое письмо имеет определенную цель и определенную направленность - побудить адресата к каким-то действиям и получить определенный ответ на это письмо. Для этого необходимо четко и ясно формулировать идеи, которые вы стремитесь выразить, в противном случае вам не удастся донести эти идеи или сведения до других. Если в письме затрагивается несколько вопросов, они должны быть по смыслу отделены друг от друга и указаны в порядке их важности.

Еще один критерий качественного текста делового письма - это внятность, т. е. доступность текста для понимания. Корректность - это тон написанного вами. Тон задается выбранными словами, официальностью или неофициальностью стиля и должен точно соответствовать статусу адресата вашего письма, точно так же, как покрой вашего костюма будет соответствовать кругу общества, к которому принадлежат ваши клиенты.

Стиль делового письма — деловитость, отсутствие посторонних фраз. Короткое, грамотное, логичное деловое письмо — знак уважения к адресату. Такое важнейшее требование к деловому письму, как грамотность, отражает соблюдение норм грамматики и правописания. Разумеется, деловые письма должны быть написаны без ошибок (в тексте не допускаются подчистки и исправления), аккуратно отпечатаны.

Таким образом, деловая переписка является составной частью межличностных отношений в обществе, процесса коммуникации, в котором участвуют все люди посредством своих поступков, сказанных и написанных слов.

Специфика государственной службы предъявляет весьма серьезные требования к внешнему виду современных чиновников. Внешний облик делового человека — это первый шаг к успеху, поскольку для сослуживцев его костюм служит кодом, свидетельствующим о степени надежности и аккуратности. Аккуратный, со вкусом одетый, подтянутый - таков внешний облик административного работника, доброжелательно воспринимаемого как сослуживцами, так и посетителями. И дело здесь не в какой-то изысканности вкуса, а в том, что внешность такого человека свидетельствует о его уважении к людям.

Даже решение о приеме на работу может зависеть от внешнего вида соискателя. Если он одет неподобающим образом, то вряд ли может рассчитывать на успех.

Аккуратность в одежде часто ассоциируется с организованностью в работе, с умением ценить свое и чужое время. Одно из важных требований к одежде - опрятность. Плохо завязанный или сдвинутый набор галстук, нечищенные ботинки, мятый костюм, несвежая рубашка создают впечатление, что человек нетребователен к себе и безразличен к окружающим.

Главное, к чему следует стремиться, - общее впечатление опрятности, аккуратности и даже некоторой педантичности в одежде. Это должно заставить партнера подумать, что столь же «подтянуты» вы будете и в делах. Общая характеристика стиля делового мужчины: консерватизм (так как деловая сфера почти не подвержена случайным влияниям); умеренность, т. е. не должно быть слишком резких цветовых контрастов, излишне вычурных фасонов одежды или обуви и т. п.; безупречная аккуратность и опрятность, поскольку небрежно или криво завязанный галстук, грязная обувь, мятая сорочка создают впечатление, что носитель такой одежды не уважает окружающих.



Деловой мужчина должен выглядеть уверенным в себе, солидным, элегантным, внушающим доверие, не лишенным вкуса, надежным, порядочным, аккуратным. Специалисты предлагают госслужащим приобрести два базовых костюма на каждый день: один — в мелкую клетку или полоску, другой — более строгий, темно-серого, темно-синего или черного цвета. Если эти два костюма умело, подобраны по цвету, то в некоторых случаях их можно комбинировать один с другим.

В командировке менеджер часто не знает, где и как он проведет день, успеет или нет вернуться в гостиницу и переодеться соответственно случаю. Поэтому темно-синий или темно-серый костюм наиболее распространенный тип для каждого случая.

Современный деловой этикет отрицательно относится также к бороде и усам как элементам внешнего вида. Некоторые фирмы, учреждения даже предусматривают это в Правилах внутреннего распорядка: «Ношение бороды и усов допускается только в случае, если таковое обусловлено справкой от врача о том, что коже противопоказано ежедневное бритье. Но в этом случае есть ограничения — борода должна быть аккуратно подстрижена, а кончики усов — не ниже углов рта».

К рукам делового человека предъявляются требования чистоты, аккуратности, опрятности.

Внешнему виду чиновников уделяется все большее внимание. В печати прошли сообщения о том, что администрации ряда областей, краев, республик издали по этому поводу специальные постановления. Так, администрация Свердловской области выпустила рекомендации, согласно которым госслужащим не разрешено появляться на работе в неофициальной одежде. Под запрет попали майки, шорты, короткие юбки, топики, футболки и сланцы. Максимально возможное отклонение от правил - рубашка с коротким рукавом без галстука для мужчин и полупрозрачная блузка для женщин. Кировской городской администрацией принято решение, требующее от сотрудников приходить на работу только в деловых костюмах.

В одном из вариантов проекта закона РФ о государственной службе была записана норма, касающаяся формы одежды работников госаппарата, однако эта статья не вошла в окончательный текст закона.

До сегодняшнего дня сохраняются различия в нормах и правилах делового поведения и общения в разных странах. Национальные особенности, история, религия, климат, исторически сложившиеся моральные нормы и пр. оказывают влияние на то, как бизнесмены одеваются, ведут себя, что считают приличным и достойным, и что является знаком ненадежности или неуважения к деловому партнеру. И это во многом определяет успех делового взаимодействия на международном уровне. Особенно сильно это явление проявляется в так называемых "странах третьего мира", или Востока.

На Востоке существуют своя культура и обычаи. Восточный этикет значительно более церемонен, чем европейский, глубже уходит корнями в прошлое, в собственные традиции и историю. Большинство стран Ближнего, Среднего и Дальнего Востока сформировались на основах древней цивилизации и философии мировых религий Востока. В общих словах, основой доктрины древневосточной культуры делового взаимодействия и коммуникации является то, что отдельно взятая личность (или большинство людей, не отмеченных свыше "печатью" избранности) не может влиять на ход мироздания, она представляет собой песчинку в мировом океане. Поэтому самым важным является "общее" (страна, семья, родственники, общество и т.д.), а не "частное" (человек, личность, личные интересы, личная свобода и пр.). При этом для "восточного" участника переговоров вовсе не обязательно неучитывание или забвение собственных интересов в угоду "западному", или, как минимум, с учетом оных. Ведь он "избранный". Поэтому, если переговоры будут складываться удачно, то, несмотря на всю свою доброжелательность и демонстрируемую вежливость, "восточный" переговорщик с легким сердцем "облапошит" своего западного контрагента. Он же не может подвести свою семью, страну, родственников и т.д. Поэтому об "обмане" речи не идет, это лишь

коммерческая ловкость или что-то около того. Но если честность по отношению к деловому партнеру выгодна самому "восточному" переговорщику, он будет "кристален" и исключительно искренен. Западную же традицию открытого, доверительного и "взаимоугодного" делового процесса восточные партнеры часто воспринимают как неумение вести дела, а порой просто как глупость.

Конечно, мир не стоит на месте. Традиции делового общения эволюционируют, учитывая реалии современного процесса развития общества, науки, искусства и технического прогресса. Но, как говорится, "из песни слов не выкинешь", несмотря на всю свою "продвинутость" и современность, бизнес-партнеры, представляющие собой "восточный уклад", в переговорном процессе все равно являются выходцами из своей философской среды, если можно так сказать.

Рассмотрим несколько основных примеров.

#### Китай

Деловой этикет Китая очень своеобразен. Он основан на демонстрации уважения и неприкосновенности личного пространства как в прямом, так и в переносном смысле. Например, тактильные контакты (физические объятия, поцелуи и даже касания) при общении считаются возможными только между очень близкими людьми, находящимися в условиях очень личных и даже интимных отношениях. Во всех остальных случаях они недопустимы.

Особое внимание на деловых встречах, как правило, уделяется двум моментам:

1) сбору максимально полной информации о предмете обсуждения и партнерах по переговорам;

2) формированию "духа дружбы" по отношению к представителям другой стороны.

Дух дружбы на переговорах имеет для китайцев очень большое значение, причем они его отождествляют с обычными личными отношениями партнеров. Демонстрируемая доброжелательность не должна вводить вас в заблуждение, к вам она не имеет никакого отношения. Она относится целиком к рассматриваемому вопросу и его важности. Она вовсе не означает, что переговоры завершатся для вас положительным образом. Для успеха вы должны быть готовы к тщательной и скрупулезной проработке всего вопроса, всестороннего его рассмотрения и учета влияния всевозможных внешних сил, окружающих переговорный процесс и могущих повлиять на него. Знайте, что внезапно изменившаяся внешняя ситуация на любой стадии переговоров (даже уже почти или совсем завершенных) может коренным образом отразиться на результате делового взаимодействия.

#### Япония

Японская культура исторически связана с китайской. Общность прослеживается в строгой иерархии отношений старших и младших, использовании посредников в сложных и спорных вопросах, дарении подарков в знак благодарности за услугу и помощь. Последнее даже может несколько шокировать европейца.

Основные черты японского национального характера: трудолюбие, дисциплинированность, приверженность традициям, преданность авторитету, чувство долга, самообладание, аккуратность, глубокое понимание красоты, вежливость, любознательность. Согласно японской морали основа взаимоотношений людей - взаимная зависимость. Поэтому принадлежность к той или иной группе - основа мироощущения японца.

Отсюда вытекает еще одна знаменитая черта японца - верность группе, фирме, государству, нации и сопутствующие этому патриотизм и самоотверженность при отстаивании их интересов, а также высокая организованность. Японцы судят о человеке, прежде всего, по его принадлежности к той или иной группе.

#### Индия

Находясь в Индии, нужно стараться соблюдать обычаи тех людей, с которыми предстоит вступать в деловые отношения. Дело в том, что это многонациональная страна,

со множеством разнообразных культурных, религиозных, социальных и других специфичных традиций. Они не плохие и не хорошие. Они другие, и об этом не следует забывать, общаясь с ними. В рамках страны можно столкнуться как с людьми, откровенно пропагандирующими агрессивное воинственное поведение с вытекающими отсюда последствиями, так и с представителями, полностью отрицающими насилие во всех его проявлениях.

Практически все индийцы говорят по-английски. Это следствие длительной колониальной зависимости от Великобритании. При приветствии мужчины обмениваются рукопожатиями. Можно употреблять и местное приветствие, особенно встречаясь с женщиной - сложенные вместе ладони перед грудью и легкий поклон.

Следует постоянно иметь в виду, что в Индии существует строгая система каст. Обязательно нужно знать, к какой касте принадлежат люди, с которыми вы вступили в деловые связи, а также учитывать соответствующие ограничения (например, запрет на контакт с представителями низших каст) с тем, чтобы не вынуждать индийских партнеров делать то, что противоречит их принципам.

Дополнительными моментами, которые следует учитывать при деловом общении, являются: высокая степень уважения старших; пунктуальность; следует передавать или принимать все съестное только правой рукой; в разговоре не стоит касаться личных тем, проблемы бедности, военных расходов и крупных объемов зарубежной помощи; мужчины не могут заговаривать в общественных местах с женщиной, если она идет одна, и прикасаться к ней.

## **1. 10 Лекция №10( 2 часа).**

**Тема:** «Основные нравственные требования к личности госслужащего и основные факторы, влияющие на ранжирование данных требований»

### **1.10.1Вопросы лекции:**

1. Принципы и ценности законодательной и служебной деятельности.
2. Органы, непосредственно обеспечивающие этический режим.

### **1.10.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1. Принципы и ценности законодательной и служебной деятельности.**

Профессиональная этика государственного служащего помогает конкретизировать, реализовать моральные ценности в условиях, подчас весьма сложных, необычных. Профессиональная этика не формирует новые принципы и понятия морального сознания, она как бы «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека.

Профессиональная этика и профессиональное нравственное сознание для своего функционирования должны иметь свои специфические понятия. Кратко рассмотрим те из них, которые будут интересовать нас больше всего. Пожалуй, исходным понятием профессиональной этики является понятие «профессионального долга», в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности. Именно осознание своего служебного долга побуждает представителей целого ряда профессий относиться к своему делу с наибольшей ответственностью, учитывая многие конкретные нюансы

взаимоотношения личности и общества, личности и коллектива. Профессиональный долг стимулирует самоотдачу, именно в нём находит конкретное выражение долг Человека.

Следует выделить и такие понятия как «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». В понятии профессиональная честь выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание этой значимости очень важно для государственного служащего и составляет основу профессионального достоинства, самооценку своей деятельности. Важно отметить, что понятия «честь» и «служба» как общественные явления тесно связаны между собой. Не случайно в былые времена под честью понималось высокое звание, должность. В толковом словаре Вл. Даля говорится, что честь – это совокупность высших морально – этических принципов в личности. В ней заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.

Честь не только нравственная, но и историческая категория. Она производная от условий эпохи, в которой живут люди, является частью их сознания, ориентирована на ту или иную систему ценностей, норм поведения и т.д.

Честь вместе с тем и категория деятельная. Она проявляет себя в поступках людей, в их отношениях друг с другом. В зависимости от характера отношений, в которых может находиться человек по отношению к другим людям, выделяется несколько видов чести. Немецкий философ XIX века А. Шопенгауэр, выделял, например, такие виды чести, как гражданская, служебная, военная, рыцарская, мужская и т.д.

Первостепенное значение для человека, чем бы он ни занимался, имеет, естественно, гражданская честь. По словам философа, ни один человек не может обойтись без неё. Её действия и значение распространяются на все сословия, не исключая самых высших. Честь обязывает всех граждан радеть за интересы своего отечества, умножать его богатство, доброе имя и славу, уважительно относится к законам государства, поддерживать общественный порядок, заботится о стариках и детях, помогать слабо защищённым слоям граждан. Ведь в правовом, демократическом, социальном государстве каждый человек имеет право на достойную жизнь.

Гражданская честь оказывает существенное влияние и на честь служебную, по крайней мере, в той части, которая связана с высокой социальной значимостью службы и служебной деятельности. В современном понимании служба – это служение государству, Отечеству, народу. Социальный смысл службы особенно ярко проявляется в переломные эпохи в жизни государства, когда резко возрастает ответственность людей за судьбы страны.

Служебная честь, кроме социального смысла, имеет и другую, не менее важную сторону, связанную с выполнением служащими своего долга. В виду публичности службы деятельность государственных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности. Как отмечает Шопенгауэр, «служебная честь заключается во всеобщем мнении других, что человек, занимающий свою должность, действительно имеет все необходимые для этого качества и во всех случаях точно исполняет свои служебные обязанности.

Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определённый, достаточно высокий уровень нравственности. Профессиональная честь и профессиональное достоинство государственного служащего будут выражаться в принятых решениях и различных поступках.

Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие «профессиональной справедливости». Быть справедливым не так просто. Государственному служащему требуется затратить много усилий, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Оценить по шаблону, по совету начальства – гораздо легче. Но именно профессиональная справедливость,

профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым, не поддаваться давлению «свыше», мафиозных групп и др. Справедливость, конечно, важна и в отношениях с коллегами. Двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают и моральное сознание самого специалиста, и морально-психологический климат коллектива. Так как общение с конкретным человеком составляет большую часть рабочего времени основного числа государственных служащих, можно с полной уверенностью говорить о таком понятии профессиональной нравственности, как «профессиональный такт».

Особенно стоит выделить основные принципы профессиональной этики государственного служащего.

Прежде всего, исходным для профессиональной этики государственного служащего является *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.

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 приниженностью, заискиванием перед всем иностранным. Истинный патриотизм включает в себя конструктивное отношение к достижениям других народов.

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

#### **Требования к государственным служащим.**

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

- Эта группа требований связана с наличием у чиновников властных и распорядительных полномочий. Требования к служащим, находящимся на уровне, где принимаются решения, переходят в этику управления (решительность, профессионализм, способность к лидерству и т.д.);
- Исполнительская дисциплина. В основе этого требования лежит тот факт, что от государственного служащего порой зависит и жизнь человека, так как в профессиональную функцию чиновников входит оформление документов на человека с момента его рождения. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность, пунктуальность, педантичность и законопослушность – эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину;
- Такие качества, которые определяются тем, что сегодня в структуре профессиональной деятельности чиновников возрастает объём общения. Здесь важно то, что общение не только возрастает количественно, но и становится более разнообразным, разнохарактерным. В это общение включаются новые слои населения, которые различаются интересами, социальным статусом, уровнем доходов и т.д. Чиновнику должны быть присущи такие качества как коммуникативность, открытость, уважение к

чужой точке зрения, умение слушать и слышать, сдержанность, тактичность, воспитанность, владение словом, умение себя подать;

- Качества, объясняемые «Эффектом аквариума». Это особое положение государственного служащего в обществе: к нему приковано обострённое внимание людей (даже к личной его жизни). Из этого следует, что государственная служба – это не только профессия, но и образ жизни. Сдержанность, аскетизм, ощущение ответственности за отступление от стандартов, личное поведение – это те качества чиновника, которые отвечают за то, какое мнение сложится у населения о государстве.

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

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

- Соблюдение принципов государственной службы;

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

- Честная служба государству;

- Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций;

- Отсутствие в деятельности государственного служащего элементов дискриминации одних субъектов, с одной стороны, предоставления особых благ и привилегий другим субъектам, за особое вознаграждение или без него, с другой;

- Никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ и преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия;

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

- Никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды;

- Не заниматься предпринимательской деятельностью;

- Разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней в государственных органах;

- Соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами;

- Стремиться создавать деловой имидж государственного служащего;

- Не высказывать публично своего личного мнения о действующих политических деятелях;

- Избегать злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности;

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

Проступком, позорящим честь и достоинство государственного служащего, может признаваться такое действие или бездействие, которое, хотя и не является преступным, но по своему характеру несовместимо с высоким званием государственного служащего и делает невозможным дальнейшее выполнение им своих служебных полномочий: грубое нарушение общепринятых норм и правил поведения, умаляющее авторитет государственной службы; умышленные нарушения закона; недобросовестность, повлёкшая существенные негативные последствия; систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги.

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.

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.

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*.

## **2. Органы, непосредственно обеспечивающие этический режим.**

Существуют три направления влияния этики замкнутых идеологизированных систем на мораль государственных служащих:

Точечное внедрение членов замкнутой идеологизированной системы в систему государственной службы. Происходить это внедрение может разными путями: введение людей в систему государственной службы по итогам выборных кампаний, по конкурсу, в результате предоставления мест в госслужбе союзникам по выборам. В этих случаях не известны истинные убеждения принимаемого человека. Союзники могут отличаться от ведущей политической силы по своим целям, т.е. они временные попутчики. Опасность этого направления в том, что идут в госслужбу лидеры, представители ядра замкнутой

идеологизированной системы. Это очень убеждённые люди, обладающие лидерскими и организационными качествами. Они преданы идеям, которые разделяют. В государственном аппарате они часто начинают играть роль неформального лидера, консолидируя вокруг себя часть аппарата. У этой части аппарата возникает своя политическая линия. Если политическая сила ведёт в данном направлении активную деятельность, то лидер может проводить через подразделения аппарата на местах свои решения, либо тайно, либо открыто, ссылаясь потом на то политическое образование, в которое они входят.

Технология выборных кампаний. Сегодня в обществе сформировалось огромное количество групп людей, объединённых самыми различными интересами. Поэтому возникает огромное количество политических партий, выражающих эти интересы, но численность таких партий крайне невелика. По подсчётам же аналитиков завоевать власть может политическая сила, которую поддерживает 20 – 35% населения. Но даже партия, имеющая 35% сторонников, не может выиграть выборы в одиночку. Поэтому на период предвыборной кампании она вынуждена искать соратников, и чем больше, тем лучше. Но конечные цели сотрудничающих партий могут не совпадать. Поэтому, в период предвыборной агитации для предводителей партий самым правильным будет не обнародовать своих конечных целей, которые могут оттолкнуть от них союзников. Также нужно стараться не обнародовать средств и методов достижения политических целей, так как по средствам и методам легко просчитать и конечные цели. Предпочтительнее говорить о том, что не будут делать соперники, а не о том, что будем делать мы. Начинается война компромата. Длительное время руководящий состав политической силы, который идёт во власть, вынужден скрывать свои цели, средства и методы их достижения. Он живёт в рамках двух моралей: одна для себя и сторонников по партии, а другая для народа. Но, даже выиграв выборы, представители политической силы не могут сразу или в короткое время отказаться от позиции, занятой ими на выборах, и продолжают жить в системе двух моралей. Это оказывает влияние и на всю мораль государственной службы.

Связанное с периодом, который называется «период социальной катастрофы», когда все основные ценности общества меняются на противоположные. Предыдущий уклад жизни разрушается и вводится новый, чаще насильственными методами. В этот период, чтобы новые ценности усваивались быстрее, намеренно уничтожается вся знаково-символическая система предыдущего периода. Период социальной катастрофы часто вызван тем, что к власти приходит политическая партия, до этого находившаяся в непримиримой оппозиции к официальной власти. Она была замкнутой идеологизированной системой со всеми её отличительными качествами, в том числе – малым числом членов и очень строгими правилами приёма новых. Но, придя к власти, любая партия должна на кого-то опираться. Отсюда необходимость быстрого набора новых членов и вынужденное снижение моральных требований к ним. Например, партия большевиков в 1917 году за три месяца выросла в 2,5 раза. Но принятые на льготных условиях новые члены правящей партии могут не разделять её конечных целей, так как они не прошли прежней многоступенчатой системы отбора. Из-за нехватки проверенных членов для занятия всех государственных должностей, партия вынуждена использовать людей из этого «балласта». Таким образом, в этот период в государственной службе параллельно действуют несколько систем ценностей: старого строя, новой пришедшей во власть партии и случайных членов этой партии, которые вовсе могут быть представителями каких – то третьей и т.д. идеологизированных систем. Точнее – полностью не действует ни одна. Но старое право, второй регулятор деятельности государственной службы, разрушено вместе со старой системой ценностей. Выход из этой ситуации таков: нужно срочно создавать новые правовые основы деятельности государственного аппарата, так как это можно осуществить в сравнительно короткие сроки (в России этот процесс идёт с 1991 года и пока не завершён), а мораль



государственных служащих в новых условиях будет выстраиваться долго. Новое право будет ориентиром в ускоренном приобретении, формировании новой этики государственной службы.

## **1. 11 Лекция №11 ( 6 часа).**

**Тема:** «Основные тенденции изменения госслужбы и влияние этих процессов на мораль госслужащих»

### **1.11.1 Вопросы лекции:**

1. Этические основы отношений между назначающими и назначаемыми чиновниками (начальниками и подчиненными).
2. Этические основы взаимодействия государственных служащих с населением.
3. Проблема служебного информирования.

### **1.11.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1. Этические основы отношений между назначающими и назначаемыми чиновниками (начальниками и подчиненными).**

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.

В изменении этики госслужбы оформилось несколько тенденций, которые являются предметом осмысления, как учёными, так и практиками, занимающимися проблемами развития морали в сфере государственного управления.

Основные направления, по которым происходили изменения в традиционной системе государственной службы:

- Изменения в организационной стороне госслужбы:
  - Появление штабных подразделений (в администрации президента есть социологический центр). Появление института советников.
  - Появление вне традиционной структуры государственного управления подразделений, организованных по матричному типу, для работы над проектами.
  - Перераспределение функций между уровнями управления в сторону увеличения прав и возможностей на уровне территорий (децентрализация управления). Эта тенденция стала проявляться с 70-х гг.
- Нарастание глобальных проблем и необходимость объединения усилий по их решению привело к ускоренному процессу создания разнообразных международных организаций и структур, координирующих деятельность государств по тем или иным

вопросам. Появление таких организаций заставило задуматься о необходимости сближения как правовых норм функционирования государственных аппаратов, а это в свою очередь привело к появлению базовых образовательных центров, готовящих управленцев высших звеньев, так и о постепенном сближении этических кодексов госслужб. Это было веянием времени.

- Постепенный перевод государственной службы на рельсы умеренной либерализации. В одних странах это произошло резко (Великобритания – Маргарет Тэтчер), в других более плавно (страны восточной Европы). Россия тоже провозглашает переход на умеренную либерализацию. Государства постепенно освобождают себя от заботы о потребностях людей и от выполнения взятых ранее на себя социальных гарантий населению. Это связано с нарастанием кризисных явлений в мировой экономике, с постоянным удорожанием всего процесса функционирования государства.

- Значительное и очень быстрое преобразование технической оснащённости деятельности государственной службы (компьютеризация деятельности, образование единых коммуникативных систем, связь), изменение всей системы канцелярских предметов, оснащения. Такое преобразование, с одной стороны, труд упростило, а с другой – поставило перед большими отрядами госслужащих совершенно новые проблемы, в том числе переосмысление характера ответственности, необходимость приобретения новых навыков в принятии решений, в понимании своего долга и т.д.

- Сращивание этики госслужбы и этики (морали) политики.

Основными причинами перечисленных изменений служат прежде всего цивилизационные изменения, такие, как глобализация экономики и потеря малыми и средними городами развитых стран налогооблагаемой базы при переводе предприятий в страны с развивающейся экономикой и дешёвой рабочей силой; процессы дефедерализации и децентрализации управления в системе государственной службы и муниципального управления и формирование большей автономности деятельности органов управления на местах; продолжающееся в условиях перехода в постиндустриальную цивилизацию расслоение общества на всё меньшие по численности и существенно различающиеся по интересам слои и группы населения и т.д.

## **2. Этические основы взаимодействия государственных служащих с населением.**

«В последнее время осознана первостепенная роль в управлении, в том числе и государственном, культурных факторов, формирования новой культуры государственной службы. Магистральным направлением здесь стала «этизация» государственной службы, т.е. усиление внимания к морально – этическим аспектам поведения государственных служащих. Считается, что без этического компонента любые административные реформы имеют мало шансов на успех».

На этом фоне разворачиваются следующие объективные процессы, о которых уже говорилось. В последнее время государственные служащие стали тесно взаимодействовать с другими этическими группами, и, прежде всего, с политиками и бизнесменами, а «исполнение индивидом многочисленных ролевых функций в современном обществе часто приводит к наложению или скрещиванию кодексов норм. В конфликтах между конкурирующими нормативными кодексами верх берут нормы более близкой к ним и более активной социальной группы». Таким образом, в условиях взаимодействия бизнеса и государственной службы, взаимодействия политиков и государственных служащих происходит сращивание этических норм этих групп. Однако, в условиях кризиса государственной службы, в конфликтных ситуациях преобладают нормы политики и бизнеса, что отрицательно сказывается на нравственности такого института общественного *служения*, как государственная служба.

Сращивание этики госслужбы с моралью политики фиксируется во всех развитых странах. Проявляется это, прежде всего, нарастанием коррупционных явлений в среде

государственных служащих. Одной из наиболее важных причин многие исследователи считают ужесточение выборных законодательств в условиях расширения демократии, что, в свою очередь, заставляет находить всё новые источники нелегального финансирования избирательных кампаний, не попавшие в зону закона. Одним из самых реальных остаётся использование в этих целях представителей государственного аппарата, принадлежащих де-юре или де-факто к тем или иным политическим силам. Именно поэтому законодатели неохотно идут на совершенствование законодательства по антикоррупционной деятельности, ибо таким образом изымают у себя же наиболее реальный источник пополнения партийных касс.

В последние годы пришло понимание, и это отмечают многие исследователи, того, что традиционное противопоставление политиков и администраторов является нормативистским, устаревшим и «наивным». Карьерные бюрократы на сколько-нибудь важных должностях практически не могут быть деполитизированы и неизбежно влияют на принятие и, тем более, на проведение в жизнь политических решений. Надо отметить, что при подготовке, принятии и исполнении какого – либо государственного решения (в том числе и политического), административные специалисты знают организационные проблемы изнутри, и в этом их огромное преимущество перед политиками, которые, как правило, имеют достаточно поверхностное представление о «технических» возможностях претворения в жизнь тех или иных решений.

Элитный политический слой в свою очередь определяет структуру, функции, основные направления и приоритеты государственной службы; устанавливает принципы и технологии формирования её «личного состава»; контролирует государственный аппарат, определяет дисциплинарную практику. Соответственно, одновременно усиливается тенденция проникновения политических ценностей в административный процесс. Этому проникновению способствует развитие СМИ, которое привело к повсеместному тиражированию образцов поведения политической элиты. Понятно, что нормы поведения тех, кто часто появляется на экране, оказывают сильное влияние.

В настоящее время есть два основных подхода к этой проблеме. Первый осуществлён там, где вовлечение администраторов в политику признаётся неизбежным и ищутся формы регулирования такого вовлечения. Например, в Германии, где существуют «политические чиновники» (министры и их заместители, чиновники высшего высшего ранга дипломатической службы и другие высшие чиновники). Самым обычным делом в связи с изменением партии у руля государственной власти становится потеря ими работы. Также политические и руководящие должности жёстко не разделены во Франции, Норвегии, Японии. Второй подход реализуется там, где в умах господствует один из главных постулатов модели бюрократии М. Вебера: бюрократия должна одинаково эффективно служить любому политическому хозяину, но не вмешиваться при этом в политику. Этот подход реализуется, например, в Великобритании, Австралии, Голландии, Дании, Новой Зеландии, Швеции, где политические должности и должности государственной службы строго разделены. Такая система утверждена и в России, но на практике она слабо реализуется.

В последней трети XX века происходило очень резкое сращивание госслужбы с этикой бизнес-деятельности. Этот процесс берёт начало в 70-е годы, когда в госаппарат разных стран, прежде всего США и Англии влились значительные группы бизнесменов и деловых людей, а также переходом госслужбы и муниципального управления к работе над проектами (командами), воспроизведения элементов матричной организационной структуры и постепенное расширение прав в местном самоуправлении, что привело к включению в сферу деятельности органов госуправления и муниципалитетов реализацию коммерческих проектов для пополнения территориальных бюджетов. Как результат происходит проникновение в этику госслужбы элементов бизнес – деятельности. В структуру нравственных норм и принципов морали государственной службы всё глубже, размывая её, стал проникать принцип «делового макиавеллизма» – «прибыль любой

ценой». К тому же частичное самооправдание чиновники всех уровней видели в утешительном тезисе о направлении значительной доли полученных таким образом средств на нужды местного населения, не забывая при этом и себя, вводя из коммерческих доходов дополнительные выплаты своим сотрудникам. Это явление имело и побочное следствие – углубление дифференциации доходов в различных властных вертикалях и усиливая число конфликтующих факторов внутри органов управления, подрывая их целостность, нарушая моральный климат внутри них и существенно влияя на качество кадрового потенциала, провоцируя дополнительный отток сотрудников, неудовлетворённых структурой и величиной оплаты труда. Этот процесс привёл к необходимости существенно изменить не только нормы этики госслужбы, но и поставил задачу изменения этикета в государственной службе. Например, повысилась значимость имиджа госслужащего, а поэтому возросла роль представительских функций, этикета в одежде, всего, что связано с речевыми составляющими этикета. Раньше эти вещи для низовых слоёв госслужащих не имели большого значения. Распространение на территориальные органы управления права вести экономическую деятельность для наполнения бюджетов территорий потребовало от государственных служащих овладения рядом новых умений и технологий. В их число, в частности, входят: экономический анализ, статистический анализ, роль прогнозирования, перспективное планирование (особенно долгосрочное), умение вести переговоры, согласование интересов как социальных слоёв и групп на своей территории, так и интересов различных территорий.

Здесь необходимо отметить одну из проблем, возникающих в связи с взаимодействием госслужбы и бизнеса – широко распространённую во всём мире практику миграции профессионалов между государственной службой и бизнесом. Этот синдром «вращающейся двери» превращает служащих в эффективных лоббистов тех компаний, где они работали до перехода в государственный аппарат, или, наоборот, куда недавно перешли с государственной службы. Это создаёт неоправданные преимущества компаниям, которым удалось обзавестись такого рода персональными связями с государственным аппаратом, а порой ведёт и к должностным преступлениям. Есть несколько вариантов ситуаций, когда подобные перемещения вызывают особые опасения. Первый – когда менеджеры из бизнеса поступают на какое-то время на государственную службу, а потом возвращаются обратно, обогащённые знанием конфиденциальной информации. Второй – «эффект шлёпанцев», подразумевающий переход высокопоставленного сотрудника аппарата после отставки на пост консультанта в фирму, работающую в той же сфере, которую он недавно курировал, в связанный с его предыдущей работой банк и т.п. Особую тревогу это породило в связи с денационализацией ряда предприятий и целых отраслей. Возможны и другие варианты потенциально опасных связей государственного аппарата и бизнеса. С такой практикой необходимо бороться. Например, в Великобритании, при проводимой политике стимулирования перехода способных и заинтересованных управленцев из частного сектора на государственную службу, существуют определённые нормативные ограничения на переход с государственной службы в частный сектор. В частности, служащие трех высших ступеней в течении двух лет после своей отставки имеют право поступить на работу вне государственного аппарата только с разрешения правительства. Служащие более низких рангов тоже обязаны получать подобные разрешения.

*Особенности процессов изменения государственной службы и этики госслужащих в России.*

Как бы мы ни оценивали современное российское чиновничество, они не инопланетяне, а «срез», «слепок» общества, «болеющий» теми же болезнями, что и последнее. Во – первых, нельзя отделять Россию от мирового сообщества с присущими ему изменениями и тенденциями, ибо в своеобразном, иногда искажённом виде, но эти тенденции имеют место и в нашей стране, и отнюдь не только в годы реформ.

Во – вторых, чиновники испытывают на себе влияние специфических проблем российского общества. Сами социальные условия жизнедеятельности, общая нестабильность и неопределённость, неуверенность в перспективе трудовой, служебной деятельности нацеливают преимущественно на краткосрочные цели, достижение материальной стабильности. Вслед за общими прежними ценностями нашего общества, «перестал действовать и прежний неформальный «кодекс административной морали», на смену ему пришёл почти полный моральный вакуум». А ведь 75 % современных государственных служащих России – выходцы из старой советской номенклатуры. И мы знаем, насколько трудно было многим людям среднего и старшего возраста адаптироваться к новым условиям.

Также надо учитывать и обстоятельство, что доминирующий тип чиновника формируется конкретной управленческой ситуацией. В частности, регулярная перетряска структуры государственного аппарата и дестабилизация власти способствуют оттоку лучших кадров, обесценивают профессиональные качества чиновничества, приводят к утрате нормативного контроля над его корпоративным сознанием, разрушают нравственные и поведенческие образцы служения государству. А с учётом того, как у нас происходят кадровые изменения, они зачастую воспринимаются как произвольные и немотивированные, ведут к деморализации персонала, утрате доверия ко всему социальному окружению.

Говоря, например, о профессиональном развитии, надо сказать, что оно не входит в систему главных ценностей специалистов, при этом большинство из них весьма высоко оценивают свои профессиональные качества (70-80% не сомневаются в своём профессионализме). Необходимо подчеркнуть, что в структурах государственного управления нет нормальных традиций уважения к знаниям, компетенции, современной административной культуре. Возможности для карьеры по-прежнему предпочтительнее не для профессионала, а для человека со способностью к налаживанию «нужных» связей, гибкому приспособленцу. В должностном продвижении увеличивается роль протекции.

Наиболее подавленно чувствуют себя люди старшего возраста с их низким статусом на рынке управленческого труда, бесперспективностью карьеры, нестабильностью, угрозой увольнения. Однако эта проблема остаётся практически вне поля зрения кадровых служб. Государство в лице органов управления как бы отторгает эту часть персонала, рассчитывая, очевидно, на то, что простая смена поколений естественно разрешит проблему. Однако такое отношение приводит, понятным образом, к распространению коррупции среди этих людей, так как рассчитывать на государство, государственные органы, в которых они работают, и их поддержку, они больше не могут.

Также надо отметить, что хотя бюрократия, как и другие слои, неизбежно испытывает все последствия общего падения нравов, мучительного пересмотра базовых ценностей и других последствий общего падения нравов, мучительного пересмотра базовых ценностей и других духовных коллизий нашего времени, она всё же стоит как бы особняком в данной духовной ситуации. Политическое сознание и этика номенклатуры оказались практически не идеологизированными.

Однако, занятая бюрократией нравственная лакуна и спасительна, и губительна одновременно. Ведь, с одной стороны, чиновничество застраховано от крайних форм минимизации нравственных требований, чреватых самораспадом личности, не способной выдержать жёсткие технологии модерна и потому пускающей «во все тяжкие» (пьянство, суицид и пр.). С другой стороны, незыблемость общественного положения государственных чиновников формирует у них ощущение самодостаточности групповых норм и правил поведения как критерия нравственного выбора. Тем самым корпоративные, служебно-ролевые цели выдвигаются в качестве первичных поведенческих принципов и приоритетов этического характера. Это, в итоге, деидеализирует моральные критерии бюрократии, неизбежно ведёт к утрате ею общецивилизационных ценностей и критериев. Такая точка отсчёта оправдывает своеволие чиновников.

Итак, причиной плачевной ситуации современной Российской этики государственной службы является резкая перестройка нашего общества в 90-е гг., что вызвало опять же резкие перестройки на государственной службе. И те изменения на государственной службе, которые на Западе вызревали и логически развивались десятилетиями, у нас стараются произвести буквально за несколько лет. Всё это вызвало падение нравов чиновников (как и остальной части общества), которое имеет возможность «расцвести» в такой нестабильной ситуации. И если на Западе сращивание этических кодексов политики, государственной службы и бизнеса тоже началось «не вчера», то у нас эти кодексы начали взаимодействовать, ещё не оформившись сами по себе в отдельности. Это ещё больше «давит» на российское чиновничество и «запутывает» того чиновника, который старается жить и работать честно.

Процессы, происходящие в государственной службе, осознаются медленно, а для населения многие изменения оказываются непонятными и мало мотивированными. По этой причине усиливается конфликт между населением и органами государственного и муниципального управления, в частности, отмечается, что появился новый тип конфликта с населением, который связан с чиновником, ощущающим неприязнь со стороны населения к себе даже тогда, когда он ничего ещё не сделал. Эта напряжённость в отношениях исходит со стороны населения, которое, испытывая недоверие к государству, идёт с обращением к государственному служащему, будучи заранее убеждённым, что помощи ему не окажут.

В качестве выходов из складывающихся нравственных коллизий в среде государственной службы и органов местного самоуправления ряд учёных развитых стран видят необходимость отхода от либеральных моделей развития и возвращения как в обществе в целом, так и в государственной службе в частности, к ценностям традиционным: для стран Запада возвращение к республиканским идеалам и ценностям, для стран постсоветского пространства и Восточной Европы – к ценностям неосоциализма.

### **3. Проблема служебного информирования.**

В современной России в качестве такого решения предлагают разработать и ввести в действие этический кодекс государственного служащего, существующий во многих странах и даже в некоторых субъектах Российской Федерации. Какие доводы можно привести в пользу этого? Это то, что:

- Практически невозможно составить исчерпывающий перечень предписаний и запретов для служащих на уровне юридических документов;
- Многие действия по своей природе не могут регулироваться юридическими нормами, а регулируются неформальными (но от этого не менее действенными) нормами групповой (в данном случае административной) морали, а также индивидуальными нормами нравственности;
- Профессиональная этика государственного служащего обладает своей спецификой, как и любая корпоративная этика. Между тем многие служащие имеют довольно смутное либо искажённое представление об этических нормах, или же относятся к ним с пренебрежением. Те же, кто всерьёз стремится руководствоваться нормами служебной морали, заботится о своей репутации, вынуждены вырабатывать как бы собственную версию этического кодекса путём проб и ошибок. Поэтому важно разработать документ, который задавал бы систему нравственных ориентиров.

В основу кодекса должен быть положен дух «общественного служения». И этот дух уже сам по себе будет служить формой контроля над поведением государственных служащих. Например, принятие присяги о верности принципам этого кодекса перед поступлением на государственную службу, будет предостерегать чиновника от неэтичных поступков если и не всё время его службы, то, во всяком случае, довольно таки

длительное время. Известно, что такие символы имеют значительное влияние на поведение человека.

Кодекс, конечно, принять следует. Полезность этого шага доказана практикой западных стран. Однако не следует видеть в таком кодексе панацею от всех наших «болезней». Во – первых, необходима общая стабилизация обстановки в стране, разработка и принятие других форм контроля за взаимоотношениями между политикой, бизнесом и государственной службой. Так, следовало бы последовать примеру той же Великобритании или Франции и издать ряд законов, препятствующий «обмену кадрами» между государственной службой и бизнесом (об этом говорилось выше). Во – вторых, принятие кодекса, проработка законодательной базы – лишь частичные меры, применение которых необходимо сочетать с рядом других преобразований.

## **1. 12 Лекция №12 ( 4 часа).**

**Тема:** «Этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих»

### **1.12.1 Вопросы лекции:**

1. Этика и этикет на государственной службе.
2. Функции этикета на государственной службе.

### **1.12.2 Краткое содержание вопросов:**

#### **1. Этика и этикет на государственной службе.**

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.

## 2. 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 подлостью 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 защищенности. 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 ладонь 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.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьёзный урон его имиджу.

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.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

### 2.1 Лабораторная работа 1 (ЛР-1) Этика как система идей и философская наука

**2.1.1 Цель работы:** проанализировать этику как систему идей и философской науки

**2.1.2 Задачи работы:**

1. Работа с источниками.
2. Работа с учебной и научной литературой.
3. Анализ программных документов.

**2.1.3 Описание (ход) работы:** В ходе занятия обучающиеся работают с программными документами.

### 2.2 Лабораторная работа 2 (ЛР-2) Этика управления

**2.2.1 Цель работы:** проанализировать этику управления

**2.2.2 Задачи работы:**

1. Работа с источниками.
2. Работа с учебной и научной литературой.
3. Анализ программных документов.
- 5.

**2.2.3 Описание (ход) работы:** В ходе занятия обучающиеся работают с программными документами.

**2.3 Лабораторная работа 3 (ЛР-3) Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих**

**2.3.1 Цель работы:** проанализировать особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих

**2.3.2 Задачи работы:**

1. Работа с источниками.
2. Работа с учебной и научной литературой.
3. Анализ программных документов.

**2.3.3 Описание (ход) работы:** В ходе занятия обучающиеся работают с программными документами.

## 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

### 3.1 Семинарское занятие № 1 ( 2 часа).

**Тема:** «Мораль как предмет этики»

**3.1.1 Вопросы к занятию:**

1. Происхождение морали, ее назначение и основные свойства: нормативность, оценочность, императивность.

2. Функции морали в обществе. Моральное измерение личности.
3. Мораль и природа нравственного поступка. Нравственная автономия личности.

### **3.1.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа).**

**Тема:** «Особенности развития этики в период античности и средневековья»

#### **3.2.1 Вопросы к занятию:**

1. Генезис и оформление философско-этического мировоззрения. Древнейшие этические системы в истории человечества.
2. Античная этика: моральный абсолютизм Сократа, гедонизм, этические воззрения киников; этика Аристотеля и Эпикура.
3. Религиозная этика средневековья.

### **3.2.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.3. Семинарское занятие № 3 ( 2 часа).**

**Тема:** «Особенности развития этики в Новое время и современность»

### **3.3.1 Вопросы к занятию:**

1. Трудовая этика протестантизма и формирование основ буржуазной морали.
2. Этическая система И.Канта абсолютизм морали, категорический императив.
3. Постклассическая этика: А.Шопенгауэр, Ф.Ницше.
4. Русская этическая мысль. Л.Н.Толстой.
5. Этика в XXвеке. А. Швейцер.

### **3.3.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

## **3.4. Семинарское занятие № 4 (2 часа).**

**Тема:** «Становление и развитие профессиональной этики»

### **3.4.1 Вопросы к занятию:**

1. Развитие профессиональной этики в индустриальном обществе.
2. Профессиональная этика в русской культуре.
3. Информационное общество – новый этап в развитии профессиональной морали.

### **3.4.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;

- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
  - Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.
- В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.5. Семинарское занятие № 5 ( 2 часа).**

**Тема:** «Служебная этика»

#### **3.5.1 Вопросы к занятию:**

1. Служебная этика за рубежом.
2. Служебная этика в России.

#### **3.5.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.6. Семинарское занятие № 6 ( 4 часа).**

**Тема:** «Этика управления»

#### **3.6.1 Вопросы к занятию:**

1. Этика управления как прикладное знание и гуманитарная технология профессиональной деятельности.
2. Этика организационной культуры.
3. Этический кодекс организации.

#### **3.6.1 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;

- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.7. Семинарское занятие № 7 (4 часа).**

**Тема:** «Этика в традиционной организационной структуре государственной службы»

#### **3.7.1 Вопросы к занятию:**

1. Основные этические принципы и нормы в традиционной государственной службе
2. Негативные следствия в этике государственной службы, порождаемые традиционной организацией госслужбы

#### **3.8.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.8. Семинарское занятие № 8 (2 часа).**

**Тема:** «Эволюция этики государственной службы в обществе развитых демократий»

#### **3.8.1 Вопросы к занятию:**

#### **3.8.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;

- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.9. Семинарское занятие № 9( 2 часа).**

**Тема:** «Особенности этики государственной службы в Российском трансформирующемся обществе»

#### **3.9.1Вопросы к занятию:**

1. Особенности трансформации организационной структуры государственной службы России
2. Становление новой этики государственной службы России

#### **3.9.2Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.10 Семинарское занятие № 10 ( 2 часа).**

**Тема:** «Характеристика государственной службы в РФ»

#### **3.10.1Вопросы к занятию:**

- 1 Основные понятия и принципы государственной службы
2. Виды государственной службы



## 3 Классификация должностей гражданской службы

## 4. Правовое положение государственного служащего

**3.10.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

**3.11. Семинарское занятие № 11 ( 2 часа).**

**Тема:** «Основные тенденции изменения госслужбы и влияние этих процессов на мораль госслужащих»

**3.11.1 Вопросы к занятию:**

1. Этические основы отношений между назначающими и назначаемыми чиновниками (начальниками и подчиненными).
2. Этические основы взаимодействия государственных служащих с населением.
3. Проблема служебного информирования.

**3.11.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.

### **3.12 Семинарское занятие № 12 (2 часа).**

**Тема:** «Этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих»

#### **3.12.1 Вопросы к занятию:**

1. Общие принципы современного этикета
2. Руководитель и подчиненный: этикет взаимоотношений
3. Внешний вид государственного служащего: правила, нормы

#### **3.12.2 Краткое описание проводимого занятия**

Семинарские занятия проводятся с целью:

- Закрепления основных положений, освещенных в предыдущих лекциях или самостоятельно изученных студентами ;
- Проверки уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекции, при изучении самостоятельно рекомендованной литературы;
- Привитие навыков анализа.
- Восполнения пробелов в пройденной теоретической части курса и расширения знаний по рассмотренным темам.

При организации семинарского занятия преподаватель:

- В начале семинара формирует цель занятия, ставит задачи перед студентами, указывает проблемные вопросы, объявляет порядок работы;
- Опрашивает студентов, проверяя уровень и качество усвоения учебного материала;
- Поддерживает дискуссии, помогает выявить правильное решение вопроса.

В конце семинара подводит итоги работы: достигнута ли поставленная цель, объявляет оценки студентам и дает задание на следующий семинар.