**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**Формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственного служащего г. Москвы**

**Содержание**

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих

1.1 Потребность формирования высоких духовно-нравственных качеств государственных служащих

1.2 Механизм формирования мотивации госслужащих к добросовестному и честному служению

Глава 2. Состояние кадрового состава госслужащих г. Москвы

2.1 Морально-нравственный авторитет органов государственной службы среди населения Москвы

2.2 Проблемы в формировании духовно-нравственных качеств госслужащего г. Москвы

Глава 3. Воспитание патриотизма

3.1 Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по развитию духовно-нравственного воспитания госслужащего г. Москвы

3.2 Роль средств массовой информации в воспитании патриотизма у госслужащих г. Москвы

Заключение

Список литературы

**Введение**

**Актуальность.** Проблема человека как социального субъекта в ходе радикальных преобразований в Российской Федерации существенно проявляется в его духовном самоопределении, самоутверждении и духовно-нравственном выражении. А это, в свою очередь, уже вопросы мировоззрения, активной жизненной позиции и ценностных ориентаций личности, представляющих собой мировоззренческие, политические и нравственные убеждения, определенные устойчивые привязанности и принципы поведения. Поэтому осмысление духовного смысла жизнедеятельности россиянина, понимание сути и роли его духовно-нравственных ориентаций ныне представляются крайне важными в поисках выхода из определившейся сложной ситуации в стране.

В настоящее время российское общество нуждается в формировании духовно-нравственных основ личности государственного служащего, за счет принятия им духовно-нравственных ценностей, нравственных норм и качеств для последующего перехода в практику собственного поведения. При этом под духовно-нравственными основами понимается совокупность приобретенных базовых компонентов личности в рамках развития его духовно-нравственной сферы, обеспечивающих дальнейшее познание самого себя, отношений с окружающим миром на основе духовно-нравственных ценностей.

Молодое поколение постепенно утрачивает духовно-нравственные ценности, в большинстве своем оно стремится к тенденциям развития, диктуемым «модой». Жизненными ориентирами выступают материальные ценности, духовные ценности растворяются и перестают быть стремлением к идеалу. Воспитание духовно здоровой личности должно начинаться с формирования нравственных ценностей, связанных с такими понятиями, как совесть, доброжелательность, доброта, честность, ответственность, любовь, милосердие, сострадание, терпимость и т.д.

Духовно-нравственные ценности не могут существовать как без предмета (объекта), так и без человека (субъекта). Это вполне очевидно, ибо интерес к духовности, духовно-нравственным ценностям каждый раз в истории общественного развития порождается новыми социальными отношениями, в которых оказывается человек как личность и в которых протекает его жизнедеятельность. С каждой исторической эпохой в развитии общества органически связан всякий человек, с ней непосредственно связаны его взгляды, мироощущение, дела и поступки. В такой обстановке человек является как объектом, так и субъектом общественных отношений.

Следовательно, духовно-нравственные и другие ценности существуют, поскольку существует как реальность субъектно-объектное отношение, через это отношение.

Сегодня практически все социальные институты (в том числе и власти) не уделяют достаточного внимания проблемам нравственности госслужащих, за исключением средств массовой информации.

Большой вклад в исследование природы и проявления духовности при рассмотрении духовно-нравственных ценностей внесли С.С. Аверенцев, С.Ф. Анисимов, В.С. Барулин, И.А. Бокачев, И.В. Видинеев, Ю.Г. Волков, В.А.Гидиринский, Ю.П. Вяземский, А.И. Герасимова, В.Е. Давидович, А.В. Иванов, П.М. Ершов, С.Н. Иконников, А.Н. Леонтьев, Г.В.Журавлёв, И.Д. Кузнецова, М.К. Мамардашвили, Н.П.Медведев, А.П. Серов, Е.Г. Яковлев и др.

**Цель** дипломной работы – рассмотреть вопросы формирования и развитие духовно-нравственных качеств государственного служащего г.Москвы.

Для реализации поставленной цели необходимо осуществить следующие конкретные **задачи**:

- изучить теоретико-методологические основы формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих г. Москвы;

- описать состояние кадрового состава государственного служащего г. Москвы;- рассмотреть пути повышения духовно-нравственных качеств государственного служащего г. Москвы.

**Объект** дипломной работы –государственные служащие г. Москвы.

**Предмет** – особенности формирования духовно-нравственных качеств государственного служащего.

**Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих**

**1.1 Потребность формирования высоких духовно-нравственных качеств государственных служащих**

В современной социальной философии, как и вообще в философской мысли, проблемы духовности, духовно-нравственных и других ценностей имеют актуальное значение не только в теории, но и в этносоциальной практике. Они особенно остро выражаются в современной России, которой предстоит найти свой путь и достойное место в мировом сообществе народов, преодолевая свой социально-экономический и духовно-нравственный кризис, а также негативные последствия недавнего тоталитарного прошлого.

В условиях становления гражданского общества и рыночных отношений в Российской Федерации недооценка демократических ценностей в стране порождает порой негативные процессы, выражающиеся в забвении традиционных духовно-нравственных ценностей некоторой частью молодёжи, в росте преступности, в проявлениях ксенофобии и русофобии. Здесь следует подчеркнуть, что свободный, но социально невоспитанный «дух индивидуализма», эгоизм и без духовность среди молодёжи вырываются на поверхность российской действительности, отбрасывая на своём пути вековую мудрость поколений, девальвируя такие высокие духовно-нравственные ценности как честь, совесть, долг, уважение к человеческому достоинству и другие. Это, по словам Л.П.Буевой, порождает опасность антропологического кризиса в обществе и создаёт отчетливо выраженную угрозу для социальной духовной безопасности нашей страны[[1]](#footnote-1).

Данное обстоятельство требует от всего российского общества и каждого россиянина, и в особенности, от государственного служащего, «выработать» чёткое представление о человеке как духовно-нравственной личности, о смысле его жизнедеятельности и социальной ответственности. Время требует поиска высоких гуманистических и нравственных ценностных оснований в реализации целей формирования, развития и воспитания такой личности. Соответствующими базовыми основаниями являются, на наш взгляд, духовно-нравственные ценности, определяющие регулятивную функцию оцениваемых явлений отношениями между добром и злом.

В понимании структуры духовного мира человека, если следовать логике работ А.И. Арнольдова, И.Д. Кузнецовой, С.Л. Франка, и других, можно выделить следующие основные элементы, родовые понятия «дух», «душа» и их производные – «духовное» и «душевное». Так, крупнейший исследователь по социальной философии С. Л. Франк, указывая на неоднородность внутреннего мира человека, пишет в своей работе «Духовные основы общества», что в этом мире проявляются переживания или чувства «периферического», «внешнего» типа, связанные с физическим ощущением удовольствия, горечи, страха и тому подобное. Но, в то же время, имеются глубинные переживания, более полно выражающие природу человеческого существа[[2]](#footnote-2). С.Л. Франк при этом определяет переживания первого рода как душевные, вторые – как духовные. О роли и значении душевного и духовно-нравственного в жизнедеятельности человека, в практическом освоении им действительности пишет и В.Г. Федотова в своей монографии «Практическое и духовное освоение действительности»[[3]](#footnote-3).

Рассматривая природу и происхождение духовности, духовно-нравственных ценностей Ю.П. Вяземский, П.М. Ершов, А.М. Коршунов, и П.В. Симонов указывают на дух и душу человека как феномены его внутреннего мира, на духовно-нравственный критерий как оценочное основание человеческой деятельности. Более широкое толкование духовности дает А.И. Арнольдов. Он считает, что духовность – это способность переводить универсум внешнего бытия на внутреннюю вселенную личности на этической основе, способность создавать тот внутренний мир, благодаря которому реализуется себе тождественность человека, его свобода перед постоянно меняющимися ситуациями. Духовность, в конечном счёте, приводит к соединению образа мира с нравственными законами личности.

При рассмотрении духовно-нравственных ценностей А.М. Коршунов утверждает, что для индивида ценностно то, что служит его интересам, что способствует его физическому и духовному развитию. Мы полагаем, что он прав, обратив внимание на то, что не всякая значимость есть ценность[[4]](#footnote-4). Ценность, по его мнению, представляет собой положительную значимость или функцию тех или иных явлений в системах общественно-исторической деятельности человека. Явления, играющие отрицательную роль в общественном развитии, могут интерпретироваться как отрицательные значимости. Ценностным является всё то, что включается в общественный прогресс, служит ему.

В основе духовно-нравственных ценностей находится нравственное сознание, которое имеет свою структуру, где выделяются нравственные категории, нравственные чувства, нравственные идеалы. Нормы морали формируются в практике общения людей, затем, аккумулируясь, превращаются во внутренние их убеждения, чувства и идеалы. Так они формируют поведение личности и определяют оценку её поступка[[5]](#footnote-5).

Формирование ценностного сознания человека на уровне общества и личности представляет собой некоторую совокупность установок и ориентаций на общественные ценности – идеалы, нормы, обычаи, традиции, и т.д. Содержание ценностного сознания человека определяется многими факторами, среди которых главную роль играют духовно-нравственные ценности. Поэтому важнейшей задачей сегодня в нашем обществе является выработка социально одобряемых мировоззренческих, политических и нравственных убеждений и действий, чувства патриотизма и интернационализма, толерантности у широких слоёв населения. Это и есть то, что называется системой ценностных ориентаций человека как личности.

Характер ценностных ориентаций во многом зависит, в какой мере человек может распорядиться своими способностями, насколько правильно сможет подчинить свой разум, потребности интересам общества и согласовать свои действия со сложившейся реальной действительностью в стране.

Христианская этика базировалась на достижениях более ранних этических систем. Так, известное нравственное правило «Не делай человеку того, чего не желаешь себе» вошло в канон христианской этики наравне с заповедями Нагорной проповеди Иисуса Христа. Христианская этика в этом смысле обогатила основы гуманизма, проповедуя человеколюбие, бескорыстие, милосердие, непротивление злу насилием. Все это предполагало сопротивление без нанесения вреда другому, противостояние - нравственности. Но это вовсе не означало отказа от своих убеждений. В этом плане в христианстве ставится вопрос о моральном праве на осуждение: «Не судите, да не судимы будете».

Ядром средневековой этики становятся христианские этические ценности, прежде всего, добро и зло. У Аврелия Августина зло трактуется как отсутствие или недостаточность добра. В то же время все, сотворенное Богом, причастно к идее абсолютного добра. В процессе воплощения этой идеи в материальном количество добра убывает, и вещь в результате всегда является менее совершенна, чем ее идея. Этика позднего средневековья (Фома Аквинский) связывает категории добра и зла с моральным выбором, проявлением свободы воли, которая соотносится с разумом и божественной благодатью. Цель человека, по Аквинскому, - достижение абсолютного блага, а обладание таким благом есть счастье. Наряду с этой высшей целью человек может стремиться и к другим целям.

Дальнейший этап в осмыслении духовно-нравственных ценностей и формирования этики связан с периодом Нового времени (Б. Спиноза, Д. Юм и др.), эпохой Просвещения (Ж.Ж. Руссо и др.), немецкой и русской философией XIX и начала XX века. Так, например, яркий представитель философии Нового времени голландский мыслитель Б. Спиноза пытается создать без религиозную концепцию по этике. Опираясь на этическую проблематику стоиков и эпикурейцев, он выдвигает идею о совершенном человеке-мудреце, устраивающем свою жизнь, руководствуясь разумом и интуицией. Спиноза анализирует категории добра и зла в соотношении с понятиями «удовольствие» и «неудовольствие»[[6]](#footnote-6).

В стиле научного мышления мыслителей Нового времени и просветителей XVIII века получают выражение как методологическая, так и мировоззренческая составляющие картины мира. Совершенно по разному истолковывается роль разума и интуиции в рационалистической и сенсуалистической традициях в философии, в учениях Р.Декарта, Б.Спинозы, И. Канта, в построениях современного интуитивизма (Дильтей, Бергсон, Гуссерль). Сам характер понимания природы разума и интуиции, их места и роли в постижении мира выражают особенности стилей мышления и влияния на них философских представлений о мире и познании.

Духовно-нравственные ценности располагают многими концепциями, важнейшими из которых являются этика добродетели, этика долга и этика ценностей. В трудах большинства отечественных и зарубежных ученых «добро» ассоциируется с понятием «нравственность». Полноценно свободное, объективно детерминированное поведение человека как личности – это духовно и нравственно сознательное действие, которое предполагает не только понимание нравственных требований той или иной общественной системы, но и рост требовательности личности к своему поведению, к самому себе и своей совести. Но это вовсе не значит, что в сознании и поведении современного российского человека не существует проблем в осмыслении данных ценностей. Современное состояние духовности и нравственности в жизни российского общества, особенно среди молодежи, можно обозначить как глубокий духовно-нравственный кризис.

В такой обстановке духовно-нравственный кризис может надолго сдерживать деятельность современного российского человека к созидательному творчеству, поставить под сомнение его рациональное толкование таких антиподов как добро и зло. Очевидно, впрочем, и то, что этот кризис самым непосредственным образом будет влиять на всю социальную ситуацию в стране. Мы не сможем вовремя разобраться в сегодняшней, во многих отношениях, российской социальной динамике, если не проникнем в глубину духовно-нравственных изменений в жизни нашего народа[[7]](#footnote-7).

Духовно-нравственный кризис и проявления без духовности в среде государственных служащих во многом зависят от недооценки влияния авторитета и традиционных духовно-нравственных ценностей, основывающихся на обычаях и традициях своих народов. На усилении духовно-нравственного кризиса в Российской Федерации все более ощутимо сказывается отсутствие у многих молодых людей идеала для подражания при реализации своих жизненных и творческих планов, физических возможностей.

На основе анализа литературы (В.А. Беляева, Н.П. Шитякова, П.Ф. Лесгафт и др.) дадим определение понятие «духовно-нравственная сфера личности», под которой понимается область развития личности человека, предусматривающая становление его сознания на основе понимания и приятия своего внутреннего мира – души, духовно-нравственных ценностей, нравственных норм и качеств; развитие нравственных переживаний и чувств; формирование нравственного поведения - обеспечивающая отношение к самому себе, окружающему миру.

Именно на основе развития духовно-нравственной сферы личности происходит постепенное формирование отношения к себе, людям, обществу, окружающему миру, он придает ценность своим интеллектуальным, волевым и эмоциональным качествам на основе нравственных норм и правил поведения[[8]](#footnote-8).

Одним из ключевых понятий данной темы является понятие личность. В психологических теориях наблюдаются смешение и противопоставление различных подходов к изучению личности. Однако имеются и общие положения, одно из которых состоит в том, что «личность представляет собой некое неповторимое единство, некую целостность» (А.Н. Леонтьев).

Личность – понятие сложное и является предметом исследования психологии, философии, социологии, антропологии и других наук. Вслед за А.В. Петровским, А.З. Рахимовым, А.Н. Леонтьевым и др., которые определили понятие «личность», мы понимаем личность как человека, являющегося носителем каких-либо свойств, качеств, выступающего в качестве субъекта нравственной деятельности. Человек становится личностью, когда он добровольно подчиняет свои действия нравственным требованиям общества, осознает их содержание и значение, способен ставить перед собой нравственные цели и вырабатывать решения применительно к конкретным обстоятельствам, самостоятельно оценивать свои поступки и действия окружающих.

Основы личности: мотивационные, инструментальные и стилевые черты. Мотивационные черты личности представляют собой интересы человека к целям и задачам, которые он ставит перед собой, к его основным потребностям и мотивам поведения. Инструментальные черты включают предпочитаемые средства для достижения соответствующих целей и задач, направленных для удовлетворение своих потребностей. К стилевым чертам личности относится темперамент, характер, способы поведения, манеры.

Процесс формирования духовно-нравственных основ личности предусматривает развитие духовно-нравственной сферы, а именно ее основных компонентов: когнитивного, эмоционально-ценностного, поведенческого, выступающих мотивацией к дальнейшему познанию самого себя, отношений с окружающим миром на основе общественных ценностей.

Базовые духовные ценности выражают смысл существования человека и его жизнедеятельности. К таким высшим духовным ценностям, относятся прежде всего здоровье, определенный уровень материальной обеспеченности, общественные отношения, характеризующие степень реализации человека как личности и свободу его выбора, а также честь и достоинство. Выступая важнейшими проявлениями человеческого существования, эти ценности могут быть мерилом степени демократизации, гуманизации общества, взаимной ответственности людей[[9]](#footnote-9).

Высшей ценностью сущности человека является духовность. В духовности и её ценностях воплощен неисчерпаемый потенциал человека, делающий его сравнимым с обществом, превращающим его в величину потенциально равную обществу. Духовно богатая личность не только познает мир как сущее, стремясь раскрыть закономерности его развития, но и оценивает действительность, пытаясь понять смысл собственного существования, переживая мир как должное и не должное, благое и пагубное, красивое и безобразное, справедливое и несправедливое, нравственное и безнравственное и т.д.

Рассматривая природу и происхождение основных ценностей, составляющих духовность человека, что духовно-нравственные, образовательные и эстетические ценности характеризуют тот импульс активной деятельности и преобразования, который заложен в самом человеке. Эти ценности корнями своими уходят в творчески созидательные начала бытия человека, его свободу, как важнейшее свойство существования.

Человек есть чудо в том смысле, что в нем совмещаются такие противоположные начала, как «душа» и «тело». Человек принадлежит к животному царству и подчиняется биологическим законам; более того, как телесно-материальное образование он – как любой вид материи – подвержен вещественным и энергетическим воздействиям. Но человек обладает мышлением и речью, сложной структурой мыслительной и эмоциональной деятельности, которая называется сознанием. Люди способны осознавать факт своего существования, выдвигать и реализовывать жизненные цели, соответствующие системе их ценностных установок[[10]](#footnote-10).

Духовно-нравственные ценности и установки в человеке всегда связаны с гуманистическими идеями, центром которых является отношение человека не только к себе, но и к другим людям с чувством уважения к их достоинству. Не случайно в эпоху Возрождения человек выступал как свободный творец самого себя и своего бытия на гражданском поприще. Он рассматривался не просто как природное существо, но и как господин природы. Главным в его жизнедеятельности становится принцип равенства всех людей. В этот период общественного развития утверждаются анти аскетические ценности, отвергающие мировосприятие духовности средневековья, и проповедуется необходимость чувственности и наслаждения в реальной социальной действительности[[11]](#footnote-11).

В структуре духовно-нравственных ценностей важное место занимают мораль и нравственные нормы. Они играют особую роль, так как не фиксируются в законах, т.е. в отличие от политики и права не институционируются. Мораль - исторически сложившаяся система норм и правил поведения, совокупность устоявшихся оценок, в которой находят свое выражение общепринятые ценности и смыслы, способы различения добра и зла. Нравственные нормы - неписанные законы, существующие как невидимая сеть в общественных отношениях. Мерой воздаяния за соблюдение или нарушение нравственных норм выступает одобрение или осуждение. Главная функция морали заключается в регуляции поведения человека посредством оценки. Возможность оценки базируется на способности его различать добро и зло, именно поэтому проблема различения добра и зла является ключевым вопросом нравственности.

В развитии духовной жизни, в исторически изменяющихся формах нравственного сознания обнаруживается преемственность, в которой проявляются основные нормы духовности и морали, общие для всех эпох и культур. Эта устойчивая совокупность духовности и норм нравственности выступает в качестве общечеловеческих ценностей в мировом социальном сообществе в разные периоды развития.

Наряду с этическим в духовных ценностях важное место занимает эстетическое. Эстетическое сознание наиболее концентрированно выражается в искусстве, хотя оно может проявляться и в других видах человеческой деятельности. В искусстве эстетическое сознание, превращаясь в основную цель деятельности человека, играет определяющую роль.

Красота в искусстве – это и содержание, и способ, и цель деятельности человека как личности. В искусстве человек творит новую, художественную действительность, которая, с одной стороны, более или менее правдоподобно отражает объективную реальность в типических обстоятельствах, но с другой – является продуктом вымысла и фантазии. Красота здесь ускользает от человека, как только он пытается объяснить её словами, перевести с языка образов на язык логических понятий.

Отметим, что, как и любая другая ценность, духовно-нравственные основы могут рассматриваться как полиаспектное образование. С одной стороны, формируя представления человека о самом себе, он тем самым развивает его отношение к своему организму, подчеркивает его целостность при взаимодействии двух структур: духовной и телесной. С другой стороны, обеспечивает духовно-нравственное становление личности на основе формирования базовых компонентов, охватывающих когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы, развертывающихся на основе потенциала, который в социокультурном пространстве государственного учреждения инициируется обеспечением совокупности социализирующих факторов.

Согласно таким авторам как Э.В. Ильенков, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, для психологии и педагогики стало традиционным для описания сложных психологических процессов и явлений использовать триаду общепринятых компонентов:

- когнитивный компонент, направленный на сознание объекта социальной установки;

- аффективный компонент, предусматривающий эмоциональную оценку объекта, выявление чувств симпатии или антипатии к нему;

- поведенческий компонент, выражающий последовательное поведение по отношению к объекту.

Исходя из заявленной триады компонентов и осуществив замену аффективного компонента за счет обогащения новым содержанием, можно выделить следующие компоненты формирования духовно-нравственных основ личности государственного служащего: когнитивный, эмоционально-ценностный, поведенческий.

Последовательность формирования духовно-нравственных основ осуществляется в соответствии с механизмом нравственного воспитания (С.А. Козлова, Т.А. Куликова): знания – представления – мотив – отношение (социальные чувства) – практическая реализация (поступки, действия).

Духовно-нравственные и другие ценности государственного служащего проявляют себя, обнаруживают только в процессе деятельности и через оценку. В этом смысле духовно-нравственные, как и другие социальные ценности, неразрывны с управленческой деятельностью, с оценкой, либо актуальной, либо потенциально присутствующей в возможности данной деятельности. В такой ситуации духовно-нравственные ценности активно воздействуют на формирование и развитие государственного служащего в процессе его деятельности[[12]](#footnote-12).

Доверие населения к государственным служащим включает «внутреннее» отношение к их конкретным лидерам и представителям по конкретным аспектам взаимодействия, основанное на личном и медийном опыте и осознании общности ориентаций и ценностей, и «внешнее» поведенческое проявление населением доверия, выражающееся в действиях по поддержке решений гос. служащих. Доверие различных слоев населения основано на разделяемых большинством их представителей, ценностях и нормах. Ключевым социально-управленческим механизмом формирования доверия населения к к государственным служащим выступает публичная демонстрация ценностно-нормативных, программно-плановых, политико-идеологических и соответствующих имиджевых характеристик их конкретными лидерами и представителями[[13]](#footnote-13).

**1.2 Механизм формирования мотивации госслужащих к добросовестному и честному служению**

Формирование положительной мотивации государственного служащего к добросовестному и честному служению государственному интересу не может быть успешным, если его обязанности не будут подкреплены обязанностями государства по обеспечению его правовой защиты, благоприятных условий и стабильности его труда, а также достойного уровня жизни. Кроме того, госслужащие должны быть защищены в правовом поле от преследования за законное раскрытие информации о нарушениях законов, правил и инструкций, а также о некомпетентном управлении, о злоупотреблениях властью и фактах коррупции.

Также мотивацией государственного служащего к развитию духовно-нравственных качеств, должен служить и тот факт, что сегодня на уровне российского социума в условиях его трансформации, духовно-нравственные ценности - это ценности либерализма, демократии и индивидуализма. На уровне же личности – это ценности в основном, имеющие отношение к семье, успеху в бизнесе и образовании. В значительной степени под влиянием этих ценностей отступают нормы и ценности традиционной национально-этнической, конфессиональной, любой другой культуры. Общей чертой этих процессов, происходящих в России, не относящейся к высокоразвитым странам, становится ослабление духовно-нравственного начала в пользу утилитарно-материального, коммерческого и чиновничьего влияния[[14]](#footnote-14).

В свете этих выводов следует оценивать и происходящую в нашей стране переоценку ценностей. Переоценка ценностей в российском социуме выступает составной частью единого процесса адаптации мира к новым политическим, экономическим и научно-техническим реальностям, затрагивающим жизненные интересы всех людей. Ее ход во многом повторяет общечеловеческий путь развития, хотя и испытывает влияние далеко не типичных условий и обстоятельств. Для нас, принципиально важно избежать ошибки, которая состоит в игнорировании специфики исторического развития нашей страны. По всей вероятности, у нас развитие будет и должно происходить все-таки своим путем, учитывающим все положительное, что было достигнуто страной на протяжении всей ее истории. Но, несмотря на это, главный смысл и основная цель этого движения должны состоять именно в достижении современного уровня цивилизованности, в освобождении общественного сознания от идеологических фетишей, искажавших и обеднявших нашу жизнь, наше мировосприятие при тоталитарном прошлом.

В целом переоценка духовно-нравственных ценностей, происходящая сегодня в российском социуме, относится ко всем сферам и уровням общественного сознания, в том числе к общественной психологии и идеологии. Однако важнейшие изменения в духовно-нравственной ценностной системе общества приходятся на сферу идеологии.

Одной из причин глобального кризиса сегодня является отставание духовно-нравственного прогресса общества от научно-технического, неспособность человечества на данном этапе внести духовно-нравственные критерии в научно-технический прогресс, а научно-технический прогресс сориентировать соответственно критериям общечеловеческой нравственности. Современная переоценка ценностей в российской социуме есть в некотором смысле выражение объективной потребности человеческого сообщества в новых нравственных основаниях бытия[[15]](#footnote-15).

Следующим мотивом государственного служащего к развитию духовно-нравственных качеств может служить доверие общества к гос. служащим. Так как в обществе доверие приобретает такие функции, как:

– упорядочение. Доверие (и недоверие) выступают важнейшим фактором, регулирующим, детерминирующим мотивацию личности, фиксируя определенное отношение человека к окружающему миру, в ценностных категориях выражая предельные ориентации знаний, интересов и предпочтений различных сообществ, групп и личностей.

– редукция. Доверие кристаллизирует и закрепляет те критерии социально признанного (данным субъектом), на основе которых развертываются конкретные и специализированные системы сознания и целенаправленные действия.

– организация. Доверие закрепляет в общественном сознании и культуре определенные установки и оценки, императивы и запреты, цели и проекты, выраженные в форме нормативных представлений. В сфере государственной службы доверие скрепляет отношения между субъектами власти, а также между чиновниками и населением.

– оптимизация отношений и деятельности. В результате отсутствия доверия снижается совокупный потенциал, созидательные возможности социальных систем, ослабляется или становится невозможным взаимодействие субъектов государственной власти.

– репродуцирование. Утвержденное доверие, практика строительства основанных на нем отношений между субъектами "здесь и сейчас" закладывает рамки деятельности их преемников и последователей в будущем[[16]](#footnote-16).

Формой выражения требований профессиональной морали государственных служащих в таких условиях должно также являться общественное мнение в самой профессиональной группе, и узаконенные нормы поведения, объединенные в профессиональный нравственный кодекс.

Можно выделить ряд методов, влияющих и определяющих должное поведение государственных служащих.

Среди них методы, предусматривающие:

– разработку и утверждение правил поведения, этических норм, обязательных для соблюдения государственными служащими;

– создание этических комиссий, задачами которых являются оценка деятельности и поступков госслужащих, их поощрение и порицание, развитие у работников потребности работать в соответствии с выработанными этическими принципами, что в свою очередь ведет к созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Среди практических методов отбора персонала используются:

– экзамены, собеседование, тестирование, анкетирование, групповая дискуссия;

– получение согласия работника на прохождение этической учебы в процессе работы в данной организации;

– такие методы, как предварительное изучение личных дел служащих, результатов их профессиональной деятельности, характеристик.

При прохождении государственной службы учитываются:

– уровень этической грамотности госслужащих;

– отзывы коллег и руководителя о личностных характеристиках, которые должны влиять на оценку его профессионального соответствия той или иной должности и на систему вознаграждения, которая должна зависеть от наличия или отсутствия этических нарушений со стороны работника[[17]](#footnote-17).

Так же, как метод управления, может выступать присяга, которая дается в момент заступления в должность государственной службы и является одним из условий пребывания в ней. Сегодня институт присяги действует во многих странах, в России же присяга произносится при поступлении на военную службу и службу, связанную с правоохранительной деятельностью.

Методики управления, влияющие на сферу нравственных отношений, должны быть особенно широко использованы при работе с руководящим составом кадрового корпуса государственной службы. Так как значительное число государственных служащих считают, что главным для них на работе являются установки и требования непосредственного начальника.

Мировой опыт показывает, что одним из действенных контрольных механизмов формирования и развития необходимого уровня этичности поведения государственных служащих являются такие специальные органы контроля, как суды чести, административные комиссии, комиссии по этике и корпоративные суды, которые оценивают нравственные поступки госслужащих и принимают по ним соответствующие решения.

Еще к одной форме контроля можно отнести распространенную в США систему контроля – обеспеченные законом права и обязанности служащих сообщать о фактах незаконных или расточительных действий органов или должностных лиц, будучи защищенными от возможных негативных последствий. В США данные действия считаются гражданским поступком, способствующим общему благу в отличие от России, где данный подход воспринимается как «донос на коллег» или в более выраженной форме как «стукачество»[[18]](#footnote-18).

**Глава 2. Состояние кадрового состава госслужащих г. Москвы**

**2.1 Морально-нравственный авторитет органов государственной службы среди населения Москвы**

Новый мэр Москвы Сергей Собянин подтвердил, что намерен бороться с коррупцией и «бюрократической косностью», будет добиваться повышения ответственности руководителей и рядовых чиновников продолжил кадровые изменения в столичном правительстве. Он уже лишил руководителей четырех столичных департаментов и префектов округов рангов министров правительства Москвы. Тем самым он понизил их статус и оклады. Мэр лишил четырех чиновников статуса министров правительства города[[19]](#footnote-19). Речь идет о Леониде Бочине, и.о. руководителя департамента природопользования и охраны окружающей среды, Александре Бабурине, и.о. руководителя департамента продовольственных ресурсов, Михаиле Вышегородцеве, и.о. руководителя департамента поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, Владимире Малышкове, и.о. руководителя департамента потребительского рынка и услуг.

Кроме того, статуса министров лишились и столичные префекты. На заседании правительства Москвы Сергей Собянин заявил: «Провели реорганизацию правительства. Префекты теперь не будут в составе правительства, но будут приглашены на него и будут постоянными членами оперативных совещаний».

Основной целью государственной гражданской службы является обеспечение эффективного функционирования государственных органов. С точки зрения институционального подхода государственная гражданская служба выступает как особый институт реализации функций государства. Важнейшими функциями современной государственной гражданской службы являются: регулирующая функция; функция обеспечения; организационная функция; функция контроля.

Государство осуществляет свои функции посредством особой категории людей, профессионально подготовленных для этой цели, наделенных особыми полномочиями, правами и ответственностью.

Организация профессиональных государственных служащих, предназначенная для квалифицированного эффективного исполнения общественной политики, представляет собой бюрократию. Одним из первых критиков бюрократии был. К. Маркс. Начиная с М. Вебера, большинство исследователей бюрократии главное внимание уделяли изучению структуры и функций бюрократии как рациональной системы управления обществом[[20]](#footnote-20).

В своих трудах М. Вебер подробно описал три типа легитимного господства: традиционный, харизматический, легальный, выделяя их на основе рассмотрения возможных «мотивов уступчивости». Немецкий социолог подробно рассматривает патримониальное господство, которое отличается недостаточным развитием рациональных черт, где имеет место личностный характер отношений не исключая собственническое отношение чиновников к занимаемой должности и связанным с ней экономическими преимуществами.

Вебер доказывает, что рациональная бюрократия является наиболее эффективной формой управления, где принцип личной преданности, на котором основывается патримониальное управление, уступает место объективно установленному служебному долгу. Формируется тип чиновника, который руководствуется в своей деятельности системой формальных правил, а не предписаниями традиции и волей монарха.

М. Вебер представлял государственную бюрократию как систему высококвалифицированных специалистов духовного труда, профессионально вышколенных подготовкой, с высокой сословной честью, гарантирующей безупречность.

Выделяют следующие характерные признаки государственной службы: наличие цели деятельности – обеспечение повышения уровня и качества жизни граждан; четкое распределение социальных позиций (статусов) и ролей, функций, прав и обязанностей, типичных именно для данного института; особый тип регулирования взаимоотношений на государственной службе, норм и правил служебного поведения.

Развитие государственной службы как социального института может осуществляться трояко: 1) появление новых социальных ценностей, норм, стандартов; 2) отторжение ряда действующих из них; 3) их развитие и совершенствование, которое, в свою очередь, может проходить двояко: а) за счет внутренней дифференциации, специализации связей, функций; б) за счет модернизации социального института, когда кардинально меняются принципы организации и функционирования социального института.

Административная этика как один из видов профессиональной этики представляет собой кодекс поведения, предписывающий определенный тип человеческих взаимоотношений, который представляется оптимальным с точки зрения исполнения государственными служащими их профессиональной деятельности, а также социально-философское истолкование культурно-гуманистического назначения этой профессии.

Рост социальной значимости этического момента в деятельности государственных служащих современной России обусловлен многими причинами политического, экономического и социального характера.

Трансформация социально-политической системы, экономических отношений, переоценка ценностей создают множество нестандартных ситуаций, которые не регулируются правовыми нормами ввиду их отсутствия или устаревания. От профессионализма и уровня нравственности государственных служащих как проводников политики государства во многом зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, но и социальное самочувствие общества.

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.[[21]](#footnote-21)

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.[[22]](#footnote-22)

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.[[23]](#footnote-23)

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». [[24]](#footnote-24)

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, само достаточной 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 отношениям 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.

Отметим, что непрерывное реформирование государственной службы, структурные изменения и противоречивость нормативной правовой базы, неразвитость системы профессионального обучения государственных служащих не способствуют повышению престижа государственной службы, привлечению на службу высококвалифицированных специалистов, их удовлетворенности службой[[25]](#footnote-25).

Как показали результаты исследования[[26]](#footnote-26) (по работе Руденко[[27]](#footnote-27)), неудовлетворенность государственных гражданских служащих состоянием исполнения должностных обязанностей обусловлены: невысоким уровнем материального вознаграждения – 63,3% ответов, отсутствием четких критериев оценки результатов деятельности – 35,5%, несоответствием уровня профессионального образования требованиям должности – 35,4%, слабой связью между уровнем профессионального образования и карьерным продвижением работника – 31,8%.

Государственные служащие при выполнении своих должностных обязанностей чаще всего ориентируются на инструкции (53%), нормативные правовые акты Российской Федерации (63,6%), указания непосредственного руководства (70,5%). Ориентация на личные интересы, интересы своей организации, а также интересы общества и граждан имеет в оценках государственных гражданских служащих примерно одинаковый приоритет. Данную ориентацию выбирает каждый пятый из числа респондентов (20%). Самый низкий уровень важности для государственных служащих при принятии решений имеет руководство собственными представлениями о том, какие обязанности следует выполнять. [[28]](#footnote-28)

Государственные служащие отмечают постоянное увеличение эффективности своей деятельности. Согласно исследованиям, доля респондентов, считающих, что эффективность повысилась, увеличилась с 2006 по 2009 годы на 7,3%, а доля, считающих, что изменений не произошло, снизилась на 11,4%;[[29]](#footnote-29)

Анализ статистических данных кадрового состава системы государственного управления, а также нормативных актов, регламентирующих деятельность государственных служащих, сравнительные характеристики качественного состава аппарата государственных органов позволили выявить проблемы развития системы управления персоналом. Работа с кадрами является важнейшим направлением повышения эффективности государственного управления.

Недостаточная разработанность кадровых технологий и субъективные трактовки их различными органами власти, слабость социальных и правовых гарантий негативно сказываются на авторитете государственных служащих[[30]](#footnote-30).

По мнению респондентов статусная неустойчивость вызывает у гражданских служащих серьезную озабоченность. Около восьми процентов опрошенных респондентов подтверждают уверенность в своем служебном положении, 34,6% считают, что их служебное положение нестабильно. Около половины опрошенных государственных служащих связывает работу в федеральных органах власти с перспективами карьерного роста, а 44,2% служащих надеются на возможность заработать, 40,4% стремятся занять более достойное место в обществе[[31]](#footnote-31).

Превращение государственной гражданской службы в высокопрофессиональный институт общественного служения происходит в рамках системы правовых, нравственных, кадровых отношений, формирующих и востребующих профессионализм служащего. В результате социологических исследований выявлено, что на государственной гражданской службе наблюдаются: неэффективное использование кадрового потенциала; острый дефицит высококвалифицированных специалистов среднего возраста; резкое снижение компетентности и нравственных качеств служащих; высокий уровень коррупции, утрата мотивации.

Наиболее существенными проблемными зонами в функционировании института государственной службы, подлежащими приоритетному разрешению и регулированию, государственные служащие называют уход от ответственности (40%), некомпетентность кадрового корпуса (27%) и раздутость госаппарата (26%)[[32]](#footnote-32). Государственные служащие отмечают отсутствие ощутимых результатов своей работы (18,9), несоответствие уровня их квалификации выполняемым обязанностям (20,1) и отсутствие перспектив служебного роста (13,9)[[33]](#footnote-33), результаты квалификационного экзамена, аттестации, прохождения конкурса, переподготовки и повышения квалификации, нахождения в кадровом резерве остаются минимально значимыми для карьерного роста.

Статистические и социологические данные свидетельствуют о том, что новая система формирования служащего как профессионала складывается медленно**.** Многие служащие оказываются не готовыми к работе в условиях реформируемого общества. На профессиональную некомпетентность многих служащих обращают внимание 22,6% их коллег. 53,8 % опрошенных отмечают несоответствие своей профессиональной квалификации занимаемым должностям. 40 % респондентов считают, что в развитии профессиональных качеств в последние годы наблюдается отрицательная динамика – компетентность служащих снижается[[34]](#footnote-34), остаются невостребованными положения науки о государственной гражданской службе.

Существующая в настоящее время культура государственной гражданской службы не в полной мере соответствует социальным потребностям и потребностям ее развития как социального института. В оценках населения гражданской службы и эффективности ее функционирования доминирует негативное отношение, все более увеличивающее разрыв между властными структурами и обществом[[35]](#footnote-35).

В числе основных причин, мешающих повысить авторитет гражданских служащих среди населения, респонденты отмечают коррумпированность гражданских служащих (31,7%), бюрократизм (25%), оторванность от интересов граждан (50,2%), недостаток нравственных качеств (22,5%), слабую профессиональную подготовку (31,7%)[[36]](#footnote-36). По мнению большинства граждан, отчужденность возникает по той причине, что органы государственной власти не выполняют заявляемых целей, служащие руководствуются в своих действиях не интересами страны или граждан, а узко корпоративными или только своими личными. В установках и образцах поведения на государственной гражданской службе, которые являются важнейшими характеристиками социального института, превалируют лояльность к вышестоящим органам и руководителям, четкая иерархия и субординация, обязательное подчинение приказам и распоряжениям вышестоящих структур и органов, связь с государством и проводимой политикой[[37]](#footnote-37). В спектре доминирующих профессиональных установок среди служащих почти не нашли отражения установки на оказание государственных услуг гражданам.

Анализ факторов успешности карьерного продвижения как государственных служащих, так и студентов – будущих государственных служащих, показывает, что устудентов, неработающих в сфере государственной службы и не имеющих практики работы на государственной службе наиболее значимыми оказались факторы, которые были обозначены как «ум», «профессионализм» и «удача». При этом следует отметить, что первые два фактора являются субъективными (личностными). Они имеют максимальную представленность в исследуемой подвыборке, что свидетельствует том, что большинство студентов-первокурсников в начале своего профессионального становления делает ставку на субъективные факторы. Однако в первую тройку вошел так же объективный фактор – «удача»[[38]](#footnote-38).

У студентов, не являющиеся государственными служащими, но уже прошедших практику на государственной службе наибольшую долю занимают уже 6 факторов: «ум», «удача», «профессионализм», «деньги», «связи», «упорство».

Так, фактор, занимающий первое место, является субъективным (личностным), на втором месте стоит фактор объективный – удача. Третье место занимает опять субъективный фактор – «профессионализм», который дается личности не от природы, следовательно его можно развить и сделать более карьерно-успешным. Четвертый и пятый факторы являются отражением внешних условий карьерной успешности и шестое место занимает субъективный фактор – «упорство».

Совершенно другого рода ответы дали люди, имеющие опыт работы в органах государственной службы. Наибольший весу них имеют первые три фактора: ум, профессионализм, хорошее образование. Все три фактора являются субъективными (личностными). Можно сделать вывод, что на данном этапе профессионального становления личность придает большее значение субъективным факторам своего развития, несет ответственность за свое развитие. Так, именно на этом этапе карьерного развития служащий должен как можно четче определить свои карьерные цели и свой карьерный план[[39]](#footnote-39).

**2.2 Проблемы в формировании духовно-нравственных качеств госслужащего г. Москвы**

Развитие государственной гражданской службы неразрывно связано с изменением культуры как своеобразного «самосознания» социального института, выражающего общие ценности, определяющего способ социальных отношений и деятельности данного института. В контексте обеспечения устойчивого институционального развития государственной гражданской службы как открытой, динамичной социальной системы особую роль играет формирование культуры, адекватной новым условиям, отражающей гибкость и социальную плодотворность государственного управления.

Прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть роль власти в формировании нравственности в системе государственной службы и в обществе в целом, необходимость ее целенаправленных действенных методов различного характера направленных на преодоление негативных процессов в среде чиновничества, на установление должных ориентиров поведения для него. По сути эффективность всех механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств госслужащих зависит в большей степени от воли власти, ее стремления предпринять все меры для достижения поставленных задач.

Так, с одной стороны – власти необходимо сформировать в обществе атмосферу нетерпимости к аморальным проявлениям в органах государственной власти, а с другой стороны – ей надо принять действенные меры для восстановления авторитета властных структур в глазах населения.

Требования к государственным служащим.[[40]](#footnote-40)

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. [[41]](#footnote-41)

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 относится 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 в следствии 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.

Административная этика - это вид профессиональной этики, вместе с тем ее можно трактовать как науку о приложении моральных принципов к поведению должностных лиц в организациях, в данном случае в аппаратных структура» государственной власти и местного самоуправления.

Цель административной этики - помочь объединить, говоря словами Сократа и Платона, "благо, истину и красоту", преодолеть нигилизм и неверие в силу ума и духа человека. Функции административной этики - социально-нравственная ориентация, моральное регулирование, воспитание, по большому счету - обеспечение прочности, авторитета, исторической дееспособности государства и его структур.

Предметом административной этики являются: моральные нормы, принципы, которыми должны руководствоваться государственные служащие для эффективного выполнения своих функций; основная направленность их нравственного сознания; моральные коллизии аппарата государственного управления. Под этим углом зрения и следует изучать нравственные основы государственной и муниципальной службы, анализировать нравственное сознание и нравственное поведение служащих, а также средства и формы социального одобрения или осуждения их действий и поступков.[[42]](#footnote-42)

Этим и определяются задачи административной этики:

1. выявить сущность, роль и место морали в системе государственно-управленческих отношений, анализировать моральное состояние персонала государственной и муниципальной службы в целом;
2. теоретически обосновать и раскрыть содержание моральных требований и идеалов, принципов и нравственных норм, присущих системе государственного и муниципального управления;
3. проанализировать наиболее типичные для аппарата государственного управления нравственные ситуации, конфликты, предложить эффективные способы их преодоления;
4. преодолеть отрыв этики от реально происходящих в сфере нравственности процессов в стране и в государственных структурах управления, научить служащих своевременно улавливать то новое, что рождает и вносит жизнь в сферу государственной и муниципальной службы, отказаться от форм работы и отношений, унижающих честь и достоинство человека, наделенного властью.

В этом контексте главное - устоять на почве честности, порядочности и правдивости, не допустить, чтобы преодоление одних мифов породило новые, не менее опасные иллюзии.

На первом плане административной этики - научная разработка нравственных аспектов ответственности служащего, диалектики его прав и обязанностей, отношений индивида и государства. Актуальной остается подготовка практических рекомендаций по совершенствованию морального регулирования административной деятельности и служебных отношений. Такие рекомендации могут рассматриваться в качестве одного из важнейших связующих элементов между политикой и моралью вообще. Они существенно помогут создать более благоприятные условия для успешных рыночно-демократических преобразований.

Главная задача изучения нравственных проблем государственной и муниципальной службы заключается в том, чтобы через познание природы и специфики общих моральных принципов исследовать основные тенденции и закономерности нравственного развития аппарата современного Российского государства, определить основные нравственные требования к служащим управленческих структур.

Без этого эффективная социальная деятельность в структурах власти невозможна.

Общественное и нравственное развитие связаны между собой сложной диалектической связью. Социальный прогресс весьма серьезно влияет на общественную нравственность. В его рамках рано или поздно изменяются (с разной степенью интенсивности) все материальные и духовные сферы: экономика, политика, наука, культура, религия и т. д. Условно можно выделить несколько основных направлений, по которым эти объективные изменения воздействуют на сферу нравственности. Вот некоторые из них.

Во-первых, усложнение общественных сфер предъявляет новые требования к человеку. Новые технологии в материальном производстве или информатика, в управлении, например, не только требуют новых навыков, но и диктуют необходимость повышения личной ответственности, собранности и других духовно-нравственных качеств работника. Достаточно сказать, что почти 90 % всех техногенных катастроф и аварий происходит сегодня не из-за технических неисправностей, а по причине так называемого человеческого фактора. Точно так же и в управленческой сфере в связи с повышением уровня сложности решаемых задач возрастает значимость таких моральных качеств, как ответственность, принципиальность, честность, патриотизм, чувство справедливости. Развитие реальной демократии требует развитого чувства гражданской ответственности, толерантности, веры в высокое предназначение человека.

Во-вторых, изменения условий жизнедеятельности человека (различных ее сторон) неминуемо порождают новые общественные связи, коллизии, конфликты. Объективная необходимость упорядочить эти новые отношения и побуждает нравственное развитие. Темпы (да и сама сущность) моральных изменений обусловливаются исторической необходимостью регулировать вновь появляющиеся общественные отношения и связи.

В-третьих, общественная нравственность развивается по своим весьма сложным законам, и далеко не во всем она напрямую детерминирована развитием политических и базисных экономических отношений. Степень и направленность этих изменений в свою очередь оказывают весьма серьезное воздействие на темпы и направленность общественного прогресса. Достаточно сказать, что развитие демократии напрямую зависит от "нравственной подготовленности" к ней населения - это заметил еще Н. Макиавелли. Все это обусловливает объективную необходимость тщательного анализа реального состояния общественной морали, господствующих нравственных норм, происходящих изменений морального сознания личности. Без учета этих факторов невозможно эффективное администрирование, проведение сколько-нибудь серьезной кадровой политики.[[43]](#footnote-43)

Отсюда, в-четвертых, мораль государственного служащего воплощается в осознании им не только своего общественно необходимого типа служебного поведения, но и своего особого социального статуса, своей роли и места в системе властно-управленческих отношений и в обществе в целом.

Основу институционального порядка составляет культура гражданской службы как социального института; культура профессиональной деятельности персонифицированных социальных субъектов (гражданских служащих); “объективированная” (“материализованная”) культура (вещественные “конструкты” – нормативные, правовые и организационно-регламентирующие документы, структурные схемы “конструкты” социальной памяти, социальные регуляторы и др.). Культура государственной гражданской службы оказывает существенное влияние на процесс институционального развития, закрепляя в сознании государственных служащих определенные ценности, нормы, правила, жизненные взгляды, личностные позиции, установки, которые обеспечивали бы переход на новое качество службы – открытость, социальную ориентированность и служение обществу.

Культура государственной гражданской службы ориентирована в значительной мере не столько на рационализацию процессов, сколько на сложившиеся традиции и обычаи. Подавляющее большинство служащих 54,3% – руководствуются указаниями непосредственного руководителя и частично должностными обязанностями, 47,3% – должностными регламентами, 15% – интересами своей организации, 13,4% – только указаниями начальника, 6,5% – собственными представлениями о том, что необходимо выполнять, 8,1% – интересами общества[[44]](#footnote-44).

Для соответствия результатов деятельности служащего высоким требованиям и нормам важным представляется превращение норм и ценностей служебной деятельности в положительные мотивы личного поведения конкретных служащих. Определяющим механизмом решения этой задачи является создание условий для профессионализации государственной гражданской службы. Решение большинства задач государственной службы связано с основным элементом ее системы – кадровым потенциалом, уровнем профессионализма и личных качеств государственных служащих. На одно из первых мест выдвигается кадровое обеспечение институционального развития[[45]](#footnote-45).

Культура государственной гражданской службы как социального института является важнейшим фактором ее институционального развития. В этой связи можно выделить и ряд других ценностей, характеризующих новый этап развития государственной службы. Значительной частью служащих признается значение таких норм и ценностей государственной гражданской службы, как добросовестное отношение к работе (68,8%), дисциплинированность (33,8%), способность брать на себя ответственность (30,6%), инициативность (28,5%), доброжелательность (27,6%), честность (22,6%), принципиальность (17,6%), признание прав и свобод граждан (16,2%)[[46]](#footnote-46).

Выделяют характеристики культуры, сдерживающие процесс институционализации: ориентация на традиционные формы профессиональной деятельности; недостаточный уровень профессиональной подготовки; отчужденность части служащих от результатов профессиональной деятельности; отсутствие необходимой связи между профессиональными и нравственными ценностными ориентациями служащих.

По данным исследований, 45,2 % опрошенных государственных служащих соблюдение дисциплины и порядка ценят выше таких критериев, как реальная польза (24,7 %), строгое соблюдение правил (22,9 %), творчество, инициатива (30,8 %)[[47]](#footnote-47). Представленные данные подтверждают тот факт, что как социальный институт государственная гражданская служба еще находится на достаточно низкой стадии развития, поскольку в ней слабо поощряются не только соблюдение правил, но и творчество, инициатива.

В современных условиях основой институционального развития гражданской службы являются система ценностей, новые императивы профессиональной деятельности служащих, которые обеспечивали бы переход к более высокому качеству службы – служению обществу.

Ценности определяют стержень личности служащего, оказывают влияние на содержание его социальной активности профессиональной деятельности. Выбор модели поведения служащего, с одной стороны, объективно задан доминирующими в данном социальном институте социальными, культурными и другими условиями, с другой – определяется субъективным набором жизненных ценностей конкретного государственного гражданского служащего. Анализ ценностных ориентаций, устремлений служащих позволяет более глубоко проанализировать существующие тенденции и определить общую направленность развития культуры государственной гражданской службы.

Усложнение системы побудительных мотивов деятельности государственного гражданского служащего порождает обратную связь между потребностями, интересами и ценностями. Духовные ценности и нравственные нормы воздействуют на социальные интересы, они обусловливают цели социального развития государственной гражданской службы. В свою очередь, интересы воздействуют на потребности, на развитие производства и социально-экономических отношений. Духовные, моральные ценности государственных служащих являются культурной основой административной этики и важным условием организованной эффективности. Важно акцентировать внимание на ценностных установках как динамическом состоянии, включающем несколько уровней – потребность, мотивация, интерес, ценность.

Причины деформации ценностного пространства во многом связаны с незавершенностью институционализации государственной гражданской службы, отсутствием многих необходимых норм и форм служебно-профессиональных отношений. Реальную почву для бюрократических проявлений, по мнению служащих, составляют протекционизм, назначения на должности по принципу личной преданности и отсутствие открытых конкурсов на замещение вакантных должностей (55,7% опрошенных), отсутствие четких критериев объективной оценки эффективности исполнения служебных обязанностей (37,3%)[[48]](#footnote-48).

На современном этапе проблемы взаимодействия между потребностями, интересами и ценностями выступают на первый план, что сказывается в повышении роли социальных факторов в развитии государственной гражданской службы, формировании служащего с новым кругом потребностей и интересов. Развитие государственной гражданской службы как социального института неразрывно связано с изменением культуры, ценностного пространства государственной гражданской службы, ценностных ориентаций служащих, осознанием ими принципов служебного поведения как нравственных императивов профессиональной деятельности: ориентация на общественные интересы, инициативность, профессиональная честь, ответственность необходимы в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

В этой связи необходима система мер, направленных на интернализацию служащими новых социальных норм и ценностей, стандартов поведения. В качестве первоочередных можно отметить: расширение практики формирования корпуса и кадрового резерва на основе конкурсов – испытаний; внедрение эффективных форм оценки профессиональной деятельности; ориентация программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на постоянное профессиональное развитие и углубленное изучение нравственных аспектов профессиональной деятельности.

Профессионализм гражданских служащих формируется в процессе длительного исполнения служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более высокий уровень решения сложных профессиональных задач в постоянно изменяющихся условиях. Особое значение для профессионализации государственной гражданской службы имеет повышение ее престижа и авторитета путем обеспечения стабильности как социального института. Кроме проведения необходимых мероприятий по нормативному, правовому, финансово-экономическому обеспечению (изменение зарплаты в соотнесении с мерами материального стимулирования, введение новой системы контрактов), должны апробироваться, осваиваться и окончательно оформляться инновационные механизмы функционирования государственной гражданской службы.

Институт государственной службы, осуществляющий властные полномочия, отличается определенной спецификой, что обусловлено социальной значимостью и степенью административного воздействия на общественную среду. Открытость, социальная ориентация являются важнейшими принципами организации и функционирования государственной гражданской службы как социального института. Ускорение процесса формирования культуры государственной гражданской службы нового типа, соответствующего развитию демократического, правового и социального государства, может быть обеспечено только на основании системных мер[[49]](#footnote-49).

Развитие культуры государственной гражданской службы как социального института неразрывно связано с такими важнейшими компонентами, как: совершенствование профессиональной среды (определение социально-нормативных регуляторов, обеспечивающих соответствие параметров внутренней среды государственной гражданской службы и окружающей социальной среды); оптимизация системы управления персоналом, направленная на установление органичной связи целей государственной службы, служебного поведения и результатов деятельности служащих; выработка более эффективной профессиональной социализации и непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих, способствующих обеспечению качества государственного управления, адекватного потребностям развития правового и социально ответственного государства.

**Глава 3. Воспитание патриотизма**

**3.1 Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по развитию духовно-нравственного воспитания государственного служащего г. Москвы**

авторитет государственный служба патриотизм мотивация

В общественном сознании людей, прежде всего молодежи, усиливаются проявления духовной и нравственной опустошенности. Для многих молодых людей характерен нарастающий прагматизм, не подкрепленный патриотическим чувством. Поэтому радикальные преобразования в нашей стране, и структуре государственной службы предполагают поиск новых возможностей сохранения и повышения качества кадрового состава государственной службы. Воспитание государственного служащего патриота, защитника интересов своего Отечества, приобретает в таких условиях особую значимость. Патриотизм – профессиональное качество государственного служащего. Он входит в структуру личностных качеств государственных служащих, закрепленных законом, поэтому развитие патриотизма предполагает особую систему мер, не сводимую только к воспитательным мероприятиям. Существующая система патриотического воспитания неэффективна. Она не обеспечивает в полной мере патриотическое воспитание государственного служащего.

Патриотическое воспитание характеризуется специфической направленностью, глубоким пониманием каждым гражданином своей роли и места в служении Отечеству, высокой личной ответственностью за выполнение требований государственной службы, убежденностью в необходимости формирования необходимых качеств и навыков.

Проблема патриотического воспитания государственного служащего обретает сегодня особую значимость. Построение в России гражданского общества, динамичное развитие страны зависит от усилий дееспособных и ответственных людей, любящих свою Родину, заботящихся о ней, способных отстаивать её интересы. Воспитание гражданина-патриота сегодня – есть залог гарантированного будущего для всего российского общества.

Значительная часть молодых людей выдвигает главным приоритетом в своей жизни личный успех, карьеру, деньги, и поэтому многие ищут оправдания своих мыслей, желаний, поступков. Одним из уязвимых моментов является отсутствие у молодёжи ясности в жизненных ориентирах. Отток талантливых молодых людей за границу, нежелание ее участвовать в экономическом возрождении России, утрата патриотического сознания молодого поколения – всё это угрожает национальной безопасности страны.

Именно патриотическая идея является тем фундаментом, на котором во все времена консолидируются все слои российского общества. Со времен «Поучения» Владимира Мономаха и «Домостроя» воспитание на Руси мыслилось, прежде всего, как воспитание защитника и радетеля родной земли, своего Отечества, жизнь во благо которого представляется высшей добродетелью и основой нравственного самосознания. В обогащении этой мысли народность и патриотизм неизменно выступали как глубинная основа культуры общества, ценностных ориентиров в просвещении и воспитании гражданина.

Патриотизм предполагает, в первую очередь, любовь к родной земле и той самобытной культуре, которую создали народы, проживающие в её пределах. Многие авторы подчеркивают, что путь приобщения к достижениям мировой культуры и общечеловеческим ценностям лежит через постижение своей родной культуры и национальных ценностей (Г.Н. Волков, В.Д. Шадриков, В. К. Шаповалов, И.Ф. Харламов и др.).

По мере выхода страны из кризиса и укрепления социальных институтов в обществе, и особенно в молодежной среде, отмечается повышенный спрос на патриотическую идею для новой, возрождающейся России. Это повышает значимость патриотического воспитания в условиях современного образования.

В условиях борьбы с международным терроризмом патриотическое воспитание граждан должно определяться национальными интересами России и обеспечивать активное участие граждан в обеспечении ее безопасности от внешних и внутренних угроз.

Цель патриотического воспитания - развитие в российском обществе высокой социальной активности, гражданской ответственности, духовности, становление граждан, обладающих позитивными ценностями и качествами, способных проявить их в созидательном процессе в интересах Отечества, укрепления государства, обеспечения его жизненно важных интересов и устойчивого развития.

Между тем усиливающиеся процессы глобализации и информатизации продуцируют новый вызов национальным устоям общества. Как утверждает А.А.Зиновьев, происходит частичное размывание существующих границ и этнических барьеров, усиливается гомогенизация народов в единую безликую массу десоциализированных, не помнящих родства индивидов и превращения мира в «глобальный человейник»[[50]](#footnote-50).

Сегодня жизнеспособность общества зависит от сформированности у молодого поколения духовного иммунитета, который вырабатывается в приобщении к традициям и многовековой культуре собственного народа, в опыте патриотического воспитания. Осознание данного факта получило отражение в двух государственных программах патриотического воспитания граждан Российской Федерации на 2001–2005 и 2006–2010 годы. В последнем документе констатируется, что в России в основе своей сложилась система патриотического воспитания. Однако необходимо продолжить ее разработку содержания, форм, методов, средств воспитания и реализацию среди различных категорий граждан. Потенциал отечественной педагогики позволяет реализовать эти планы[[51]](#footnote-51).

Являясь отражением единства как материально-практической, так и духовной сторон общественной жизни, патриотизм концентрирует в себе многие качества, жизненно важные для функционирования общества. По своему социально-нравственному содержанию патриотизм объективно призван способствовать единению людей, сплочению их в рамках исторически определенных Отечеств. Как моральное явление, имеющее четко выраженный индивидуально-психологический механизм, патриотизм предстает сугубо личностным образованием. В этом случае он представляет собой глубоко осознанное личностью чувство сопричастности с судьбой Родины, органической связи с Отечеством. Только благодаря патриотизму сохраняются и передаются трудовые, военные и иные традиции, осуществляется связь и преемственность поколений. Следовательно, патриотизм − это определенный ценностно-нравственный способ освоения мира, социальной действительности.

В нравственном сознании патриотизм существует и как принцип, и как категория этики. В этической мысли связь с патриотизмом обнаруживают категории «народность», «национальная специфика» и т.д. Сведение понятия «патриотизм» к психологическому чувству любви к Родине неправомерно. Понятие патриотизма гораздо шире. Это не только и не столько чувство, сколько комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих качеств личности, или системное качество

Патриотизм – это: социальное чувство (любовь к Отечеству и верность Отечеству); патриотическая идеология (выражение интересов своего народа, не во всем совпадающих, а порой противоречащих интересам других этносов); духовная ценность (одна из базовых ценностей общегосударственного уровня, реализующая готовность к выполнению конституционных обязанностей); итог этнической самоидентификации (не обязательно по принципу тождества расы или национальности); морально-нравственные установки и убеждения; вектор практического поведения, предполагающий наличие личной готовности к практическим патриотическим действиям. Для государственных служащих патриотизм, кроме вышеуказанного, является:

а) фактором выбора профессии;

б) критерием профессиональной пригодности;

в) профессионально обязательным качеством;

г) социальной ответственностью по защите интересов Родины и населяющих ее народов.

Условия, противоречия, тенденции, лежащие в основе и оказывающие воздействие на процесс формирования патриотизма у курсантов. К таким можно отнести:

а) внешние факторы: экономические, политические, социальные, духовные, военные и др.

б) к внутренним относятся: система воспитательных воздействий в государстве, обществе, учебных заведениях; содержание и характер требований, предъявляемых в обществе к личности государственного служащего; методическая, правовая, материально - техническая обеспеченность процесса патриотического воспитания государственного служащего; отношение к служебным обязанностям и воспитательной деятельности субъектов; патриотическая направленность педагогического влияния на досугово-бытовую сферу кадрового состава и др.

Указанные факторы определяют внешние и внутренние условия, в которых происходит патриотическое воспитание государственного служащего:

Негативными внутренними условиями воспитания патриотичности являются: отсутствие общенациональной идеи и декларативный характер патриотического воспитания; анти патриотичность СМИ; отсутствие эффективных мотиваций к патриотическому поведению.

Содержательная сторона патриотического воспитания государственного служащего включает: расширение знаний по истории Отечества; воспитание любви к своей стране, народу и готовность защищать их; воспитание верности традициям; формирование и развитие патриотических знаний, убеждений и чувств; воспитание волевых и морально-нравственных качеств, обеспечивающих реализацию патриотических идей и чувств в практической деятельности; формирование потребностей, умений и навыков осуществлять патриотическое воспитание подчиненных, сослуживцев, побуждение к патриотическому самовоспитанию.

Существующая система воспитания патриотизма государственного служащего в высших учебных заведениях является аналогом предшествующей, не соответствует современному социальному контексту, новым задачам и потому малоэффективна. Состояние системы ценностных ориентаций государственного служащего вузов позволяет говорить о кризисе патриотических ценностей. На первый план в иерархии смысложизненных ценностей выступают меркантильные ценности, не способствующие росту мотиваций к добросовестной государственной службе. При этом значимость патриотических ценностей значительно снизилась, а корпоративных − возросла.

Этический кодекс призван укрепить уверенность высоконравственных, добросовестных, профессиональных служащих, что их работа, их личные усилия будут позитивно оценены в системе государственной службы и в общественном мнении.

Мораль должностного лица не может основываться только на его собственном представлении о добре и зле, на его личной совести, она определяется и общественными потребностями. Следование этическим стандартам при исполнении служебных обязанностей предполагает при этом и специальные процедуры и методы контроля, которые определяются, в том числе и Этическим кодексом.

Отмечу, что, проходя практику в Правительстве Москвы, я участвовала в создании этического Кодекса г. Москвы. Кодекс этики и служебного поведения разработан в московской мэрии. Руководствуясь его положениями, чиновникам будет проще личным примером формировать уважительное отношение к себе в обществе, а также контролировать свои действия и пресекать действия коррупционеров, сообщает BFM.RU.

Текст кодекса, который до 11 марта 2011 проходил независимую анти коррупционную экспертизу, размещен на сайте правительства Москвы. «Целью кодекса является содействие укреплению авторитета гражданских служащих, доверия граждан к государственным органам города Москвы и обеспечения единых норм поведения гражданских служащих», - говорится в документе.

Отныне каждый московский чиновник должен «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как государственных органов города Москвы, так и гражданских служащих».

Новые правила требуют от чиновника проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, быть вежливыми, доброжелательными, корректными внимательными.

Внешний вид госслужащих «должен способствовать уважительному отношению граждан к госорганам, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность».

Вежливые и опрятно одетые госслужащие Москвы должны противодействовать проявлениям коррупции, а чиновники-руководители, записано в Кодексе, обязаны «своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости».

Подобные кодексы давно и успешно работают во многих странах мира (США, Франции, Великобритании и др.). 11 мая 2000 г. Комитет министров Совета Европы на своей сессии принял специальный Модельный кодекс поведения для государственных служащих. В рекомендации Комитета министров об этом кодексе (№ К (2000) 10) сказано: «...принимая во внимание, что государственные служащие являются основным звеном государственной администрации... Будучи убежден, что коррупция представляет собой серьезную угрозу для правового государства, прав человека, справедливости, в том числе и социальной; что она мешает экономическому развитию, ставит под угрозу стабильность демократических институтов и нравственных устоев общества... Будучи убежден, что привлечение внимания общественности и продвижение этических ценностей являются важными средствами по предупреждению коррупции, рекомендует правительствам государств-членов при соблюдении национального законодательства и принципов, регулирующих деятельность государственной администрации, содействовать принятию национальных кодексов поведения для государственных служащих, руководствуясь Модельным кодексом поведения для государственных служащих...»[[52]](#footnote-52).

В любом случае в настоящее время разработка Этического кодекса государственного служащего является насущной необходимостью.

Мировой опыт показывает, что одним из действенных контрольных механизмов формирования и развития необходимого уровня этичности поведения государственных служащих являются такие специальные органы контроля, как суды чести, административные комиссии, комиссии по этике и корпоративные суды, которые оценивают нравственные поступки госслужащих и принимают по ним соответствующие решения.

Еще к одной форме контроля можно отнести распространенную в США систему контроля – обеспеченные законом права и обязанности служащих сообщать о фактах незаконных или расточительных действий органов или должностных лиц, будучи защищенными от возможных негативных последствий. В США данные действия считаются гражданским поступком, способствующим общему благу в отличие от России, где данный подход воспринимается как «донос на коллег» или в более выраженной форме как «стукачество».

В рамках рассмотрения вопроса о видах и формах контроля не менее важен вопрос об общественном контроле за деятельностью должностных лиц, об эффективности в этом плане различных государственных и общественных структур. Сегодня практически все социальные институты (в том числе и власти) не уделяют достаточного внимания проблемам нравственности госслужащих, за исключением средств массовой информации[[53]](#footnote-53).

На основе существующего опыта управлением персоналом можно выделить ряд методов, влияющих и определяющих должное поведение государственных служащих.

Среди них методы, предусматривающие:

– разработку и утверждение правил поведения, этических норм, обязательных для соблюдения государственными служащими;

– получение согласия работника на прохождение этической учебы в процессе работы в данной организации;

– такие методы, как предварительное изучение личных дел служащих, результатов их профессиональной деятельности, характеристик.

При прохождении государственной службы учитываются:

– уровень этической грамотности госслужащих;

– отзывы коллег и руководителя о личностных характеристиках, которые должны влиять на оценку его профессионального соответствия той или иной должности и на систему вознаграждения, которая должна зависеть от наличия или отсутствия этических нарушений со стороны работника.

Так же, как метод управления персоналом может выступать присяга, которая дается в момент заступления в должность государственной службы и является одним из условий пребывания в ней. Сегодня институт присяги действует во многих странах, в России же присяга произносится при поступлении на военную службу и службу, связанную с правоохранительной деятельностью.

Методики управления персоналом, влияющие на сферу нравственных отношений, должны быть особенно широко использованы при работе с руководящим составом кадрового корпуса государственной службы. Так как значительное число государственных служащих считают, что главным для них на работе являются установки и требования непосредственного начальника.

Развитие определенных духовно-нравственных качеств у государственного служащего возможно также через систему этического обучения – еще одного механизма, указываемого нами в предложенном исследовании.

Это достигается, исходя из целей этического обучения, среди которых: определение ориентиров в служебной деятельности, развитие этической эрудиции, формирование способности давать непредвзятую оценку своим мыслям и поступкам.

Понимая необходимость осознания государственными служащими мотива своей деятельности – служение государству, обществу, повышения уровня их правовой и этической культуры, надо включить курс этики и культуры поведения в учебные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и в систему общего образования. Примером может послужить опыт США, где большое внимание уделяется этическому обучению государственных служащих. При этом задача заключается не только в воздействии на их поведение, но и в формировании определенной культурной среды. В процессе обучения акцент делается как на законодательстве, так и на моральных принципах, этических аспектах принятия решений. Главная цель состоит в том, чтобы служащие понимали и были согласны с этическими стандартами, принятыми на госслужбе, а также придерживались правил и норм, регулирующих их поведение.

В России такие научные дисциплины, как «Нравственные основы кадровой политики и государственной службы», «Этические проблемы государственной службы», «Культура поведения и деловой этикет» в планах многих высших учебных заведений, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, пока остаются скорее исключением, чем правилом, занимают незначительное количество часов в программах обучения.

На основе проведенного анализа мы считаем необходимым проведение ряда мероприятий, рассматривая их как комплексную систему общественного воздействия на формирование должной морали госслужащих

Прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть роль власти в формировании нравственности в системе государственной службы и в обществе в целом, необходимость ее целенаправленных действенных методов различного характера направленных на преодоление негативных процессов в среде чиновничества, на установление должных ориентиров поведения для него. По сути эффективность всех механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств госслужащих зависит в большей степени от воли власти, ее стремления предпринять все меры для достижения поставленных задач.

Так, с одной стороны – власти необходимо сформировать в обществе атмосферу нетерпимости к аморальным проявлениям в органах государственной власти, а с другой стороны – ей надо принять действенные меры для восстановления авторитета властных структур в глазах населения.

Необходимо придать Этическому кодексу государственного служащего Российской Федерации статус нормативного правового акта, который регламентировал бы моральные нормы профессиональной деятельности и поведения госслужащего.

Это обусловлено несколькими причинами. Первая из них состоит в том, что практически невозможно составить полный и действительный перечень предписаний и запретов для служащих на уровне юридических актов. Вторая обусловлена тем, что ряд вещей по своей природе выпадает из сферы права, зато регулируется неформальными нормами административной морали и нормами индивидуальной нравственности.

Третья причина заключается в том, что профессиональная этика госслужащего, как и любая корпоративная этика, обладает существенной спецификой.

К тому же факт возникновения такого документа и его обсуждения в среде государственных служащих послужил бы повышению уровня административной морали, корпоративной этике. На наш взгляд, проект модельного Этического кодекса государственного служащего, разработанного специалистами РАГС, наиболее подходит как образец модельного кодекса, который сможет помочь в разработке не только единого Этического кодекса для государственных служащих России, но и соответствующих региональных документов, нравственных кодексов отдельных ведомств и учреждений.

Необходимо создать специальный государственный орган (при президенте Российской Федерации, Федеральном собрании, независимой или в какой-либо другой форме), который бы рассматривал серьезные моральные проступки государственных служащих любого ранга

В органах государственной власти следовало бы создать Комиссии по этике из наиболее уважаемых членов коллектива, людей, ранее работавших в них, а также делегированных в них представителей власти и профсоюзов. Для этого следует наделить данные Комиссии по этике воспитательными функциями и функциями контроля за уровнем нравственности поведения госслужащих.

Следует уделить особое внимание борьбе с коррупцией в органах государственной власти. Для этого необходимы:

– прежде всего, воля властей в борьбе с этим явлением, именно власти должны формировать общественное мнение, что давать взятки противозаконно и безнравственно, показать пример того, как надо бороться с коррупционерами, невзирая на их должности и общественный вес;

– принятие пакета анти коррупционных законов;

– установление контроля в зонах коррупционного риска (службы приватизации, таможни, налоговые структуры, правоохранительные органы и др.);

– усиление гласности в сфере борьбы с коррупцией: обнародование выявленных преступлений, мер, принятых в отношении виновных, и т. д.

Важным фактором по формированию должной нравственности является благоприятный морально-психологический климат в коллективе, здоровые в нравственном аспекте взаимоотношения между коллегами, основанные на уважении, взаимовыручке, отношении без «подставления подножек».

В формировании такого рода взаимоотношений большая роль отводится непосредственно руководителю, задачами которого являются восстановление традиционных профессиональных ценностей государственной службы, стимулирование в коллективе высоконравственного поведения посредством собственного образца высоконравственного поведения, пресечением попыток непорядочного отношения в среде своих подчиненных, формированием положительной мотивации на добросовестный труд и исполнение служебного долга.

Важна роль руководителя в четком и неукоснительном исполнении нормативных правовых актов, связанных с добросовестным исполнением обязанностей, в том числе серьезное отношение руководства к актам, регулирующим моральную составляющую государственной службы. Строгое следование в деятельности букве закона, разработка рекомендаций и инструкций, не искажающих первоначальное содержание нормативных правовых актов, являются важным условием борьбы с негативными проявлениями на государственной службе.

Целесообразным будет введение института присяги государственных служащих как обязательного мероприятия, связанного с поступлением на государственную службу. Это изначально будет способствовать форсированию главного мотива профессиональной деятельности госслужащего – служению государству и обществу, осознанию госслужащим важности и ответственности выбранного им пути, необходимости законности и этичности в совершаемых поступках.

С целью повышения уровня правовой и этической культуры госслужащих надо включить образовательные дисциплины по этике и культуре поведения в учебные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и в систему общего образования.

На наш взгляд, именно этический кодекс призван способствовать безупречному исполнению гражданскими служащими возложенных на них служебных обязанностей, содействовать повышению правовой и нравственной культуры гражданских служащих, укреплению авторитета государственной власти.

Правовой основой нравственного кодекса государственного служащего г. Москвы являются:

Конституция Российской Федерации; федеральные законы от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

А также, правовой основой патриотического воспитания на современном этапе являются федеральные законы Российской Федерации "Об образовании", "О высшем и послевузовском образовании", "О воинской обязанности и военной службе", "О ветеранах", "О днях воинской славы (победных днях) России", "Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов", Указ Президента Российской Федерации от 10 января 2000 г. N 24 "О Концепции национальной безопасности Российской Федерации", постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 1999 г. N 1441 "Об утверждении Положения о подготовке граждан Российской Федерации к военной службе", от 16 февраля 2001 г. N 122 "О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2001-2005 годы", другие нормативные правовые акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в части, касающейся вопросов патриотического воспитания.

В Российской Федерации специальный закон об этических нормах государственных и муниципальных служащих не принят, однако эти проблемы были учтены в ФЗ от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе», в Указе Президента РФ от 12 августа 2002 года «Об основных принципах служебного поведения государственных служащих», в Указе Президента РФ от 3 марта 2007 года «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов». Кроме того, в форме юридических нормативно-правовых документов нельзя дать исчерпывающий перечень всех норм и правил повседневного поведения служащего, поскольку их нельзя охватить все и далеко не все нормы поведения подлежат административно-правовому регулированию.

Этический кодекс - дополнительный и достаточно эффективный инструмент регулирования служебных отношений в профессиональной среде государственных и муниципальных служащих. Этический кодекс государственного и муниципального служащего – это система определенных нравственных стандартов, свод конкретных норм поведения, определенных и сформулированных в рамках административной этики, необходимых для успешной профессиональной деятельности особой социально-профессиональной группы, главная задача которой – обеспечить реализацию государственных функций[[54]](#footnote-54).

Ни один Этический кодекс не будет действенным, если не обеспечить контроль за его соблюдением. Одним из действенных контрольных механизмов создания и поддержания должного уровня этичности поведения государственных служащих во многих странах являются специальные органы, которые оценивают нравственные поступки служащих и принимают по ним определенные решения.

Только половина опрошенных считает необходимым создание органов, призванных наблюдать, раскрывать и отслеживать нарушения в этике поведения государственных и муниципальных служащих. Среди начальников отделов велико число респондентов, которые затрудняются ответить на данный вопрос. Можно предположить, что подобное отношение к идее создания этических комиссий объясняется тем, что служащие просто боятся отвечать за проступки перед авторитетным органом. Однако высказано мнение о том, что подобного органа быть не должно, поскольку у государственного и муниципального служащего должны быть совесть и честь[[55]](#footnote-55).

Таким образом, проблема создания Этического кодекса – актуальна, но требует совершенствования. Мало принять Этический кодекс, необходимо также создать эффективный механизм его реализации.

Система патриотического воспитания призвана обеспечивать целенаправленное формирование у государственных служащих активной позиции, способствовать всемерному включению их в решение общегосударственных задач, создавать условия для развития у них государственного мышления, привычки действовать в соответствии с национальными интересами России. Она должна подготовить государственных служащих побудить представителей других поколений к такому характеру активной деятельности, в которой знания и жизненный опыт соединяются с позицией гражданского долга и сопричастностью с судьбой Родины, личные интересы - с общественными.

Система патриотического воспитания не может оставаться в неизменном виде. Ее изменение и развитие обусловлено как достижениями первоочередных задач системы патриотического воспитания, так и изменениями, происходящими в экономической, политической, социальной и других сферах российского общества, а также новыми условиями современного мира.

Ответственность за функционирование системы патриотического воспитания лежит на государстве как на самом высокоорганизованном и оснащенном субъекте патриотического воспитания, что не снимает моральной ответственности за ее функционирование с общества и каждого гражданина. Конечным результатом функционирования системы патриотического воспитания должны стать духовный и культурный подъем, укрепление государства и его обороноспособности, достижение социальной и экономической стабильности Высокая духовность, гражданская позиция, патриотическое сознание россиян будут в огромной степени определять будущее России.

**3.2 Роль средств массовой информации в воспитании патриотизма у государственных служащих г. Москвы**

Современная ситуация в стране оценивается как нестабильная. Это связано с существенным изменением жизненных стратегий и ценностных ориентаций значительной части сегодняшней молодёжи, ее отчуждением от отечественной культуры, общественно-исторического опыта своего народа, с отсутствием чётких перспектив в воспитании личности. Под влиянием западной культуры произошла переоценка духовных и нравственных ценностей, присущих молодым гражданам. Сила негативного влияния, исходящая от телевидения, Интернета, безграничного моря аудио- и видеопродукции, во много раз превзошла влияние других общественных институтов. Человеку – молодому и взрослому - стало не просто отличить свои собственные желания и мысли от тех, что навязывают ему извне.

Тем не менее, в настоящее время в российском обществе сложилась уникальная ситуация, при которой у молодежи наблюдается всплеск национальных, гражданских, патриотических чувств. 97 % опрошенных считают себя гражданами России, у большинства респондентов принадлежность к своему народу, осознание того, что они являются гражданами России, вызывает положительные эмоции (гордость – у 50 % респондентов, спокойную уверенность – у 40 %). Доля тех, кто испытывает по этому поводу обиду, ущемленность, униженность, крайне мала (1-2 %). Высок и уровень патриотизма. Подавляющее большинство представителей молодежи (72 %) считают себя патриотами России и гордятся своей Родиной (73 %)[[56]](#footnote-56).

Подчеркнем, что эта ситуация во многом является уникальной и резко контрастирует с показателями начала 1990-х гг., когда многие стыдились, что живут в России, и стремились покинуть родную страну. Возможно, эта уникальная ситуация является следствием актуализации национального, гражданского, исторического самосознания в 1990-е гг. Замечено, что эти виды самосознания актуализируются в кризисные, переломные моменты истории. Один из таких моментов Россия пережила недавно – в 1990-е гг. Молодые люди в своих ответах также подчеркивали, что гражданином России они наиболее остро ощущают себя в кризисные, трагические моменты, во время военных действий, а также когда идут спортивные соревнования, во время выборов, праздников и в моменты личностной истории (когда достигли совершеннолетия, получали паспорт и пр.).

Среди событий, явлений, которыми Россия могла бы гордиться в прошлом и в настоящее время, молодежь отмечала военные победы, сам русский народ и его качества, достижения науки и космонавтики, российской культуры и др. Среди событий российской истории, вызывающих чувство стыда, были названы военные поражения, сталинский террор, репрессии, события начала XX века – революция 1917 года, убийство царской семьи, Гражданская война, красный и белый террор, события конца 1980-х – начала 1990-х гг. – перестройка, распад СССР, а также некоторые негативные явления современной России.

При разработке критериев и показателей сформированности у государственного служащего патриотических качеств, эффективности процесса патриотического воспитания были использованы выводы и рекомендации ряда ученых, исследовавших данную проблему. В ходе анализа различных источников (монографий, учебных пособий, методических разработок), результатов наблюдений, бесед с различными категориями граждан, анкетирования были определены критерии и показатели патриотических качеств у государственного служащего при осуществлении профессиональной деятельности

- **профессионально-деятельностный критерий**, отражающий реальную готовность выполнять задачи, потребные Отечеству, практическое выполнение обязанностей по защите государства. Показателями критерия воспитания патриотизма являются: уровень подготовки, качество выполнения служебных задач, уровень профессионального мастерства государственного служащего, готовность к служению отечеству и др.;

- **морально-психологический критерий**, отражающий условия совершения патриотических поступков и готовность к ним субъекта, направленность его интересов, потребностей, установок. Показателями критерия сформированности патриотизма являются: проявления отношения к государственной службе, как обязанности поддержания позитивной морально - психологической атмосферы в коллективе, наличие внутреннего идеала патриотической деятельности и стремление быть похожим на него; наличие патриотических традиций и др.;

- **мировоззренческий критерий**, характеризующий уровень развития патриотического сознания государственного служащего, показателями которого являются: приоритет государственно-патриотических ценностей в структуре личностных ценностей (государственно-патриотические, корпоративные, личностные, меркантильные).

Развитие нравственных качеств у будущих государственных служащих представляет собой системный, полифункциональный, управляемый процесс. Поэтому реализация перечисленных условий возможна в рамках продуктивной модели развития нравственных качеств у будущих специалистов, включающей функционально-целевой, содержательный, деятельностно-технологический, критериально-оценочный и результативно-корректирующий компоненты, которая, интегрируя весь спектр воспитательных мероприятий, является вектором развития нравственных качеств личности будущих государственных служащих.

В содержание функционально-целевого компонента включается приоритетная цель, задачи и функции процесса развития нравственных качеств. Содержательный компонент проявляется в организации соответствующей образовательно-развивающей среды, адаптивности содержания процесса развития нравственных качеств требованиям, предъявляемым к государственным служащим (требованиям профессиограммы); вариативности содержания процесса развития нравственных качеств с учетом социальных изменений и индивидуального уровня подготовленности специалиста.

Деятельностно-технологический компонент предполагает соответствующее психологическое, методическое, организационное, информационное, технологическое подкрепление процесса развития нравственных качеств, использование соответствующих методов и форм организации профессиональной подготовки будущих специалистов и адекватное управление данным процессом.

Критериально-оценочный и результативно-корректирующий компоненты позволяют осуществить выбор критериев и диагностику успешности развития у будущих государственных служащих нравственных качеств и констатировать эффективность методических решений (либо необходимость проведения корректирующих мероприятий)[[57]](#footnote-57).

Управление развитием нравственных качеств будущих государственных служащих представляет собой особый род деятельности, в ходе которой ее субъекты посредством реализации функций управления (целеполагания, планирования, организации, исполнения, руководства, контроля и коррекции) обеспечивают развитие нравственных качеств, организованность совместных усилий, направленность на достижение воспитательных целей, определенных социальным заказом, требованиями, предъявляемыми к профессиональной функциональности будущих специалистов. При этом функции управления тесно связаны с компонентами модели развития нравственных качеств у будущих государственных служащих: целеполагания – с функционально-целевым компонентом, функции планирования и организации – с содержательным компонентом, исполнения и руководства – с деятельностно-технологическим компонентом, контроля и коррекции – с критериально-ценочным и результативно-корректирующим компонентами.

Проектирование адекватной технологии управления развитием нравственных качеств в профессиональной подготовке будущих государственных служащих, в основе которого заложена идея системного развития нравственных качеств посредством применения комплекса методов, форм и средств нравственного воспитания с учетом специфики образовательного процесса в управленческом вузе и реализации адекватных принципов управления (гуманизма, личной ориентированности, направленности на удовлетворение потребностей студентов в личностно-профессиональной идентификации; опоры на духовно-нравственные основания профессиональной деятельности и воспитательных воздействий; прогностической направленности, учета изменяющихся потребностей внешней и внутренней среды, опережающей реакции на них; учета интересов субъектов воспитательного процесса и возможностей их реализации; демократичности, нацеленности на свободную и всестороннюю включенность личности в обсуждение, выработку и принятие управленческих решений на всех уровнях управления; открытости влияниям внешней социально-профессиональной среды, возможности обсуждения проблем и компетентностного участия в их решении всех заинтересованных лиц и социальных институтов; адресной направленности, ориентации технологии управления на развитие конкретной личности с учетом качества ее работы и спектра решаемых задач; соответствия управленческого воздействия требованиям социального окружения и индивидуальным потребностям личности в развитии и саморазвитии)[[58]](#footnote-58).

Технология управления развитием нравственных качеств будущих государственных служащих представляет собой механизм взаимодействия компонентов целостного педагогического процесса, в котором посредством реализации функций управления обеспечиваются целенаправленность и организованность деятельности субъектов воспитательного процесса, способствующие развитию нравственных качеств у будущих специалистов. Она реализуется в ходе воспитательного процесса в управленческом вузе и включает следующие компоненты: целевой, аналитический, содержательный, операционально-деятельностный, критериально-оценочный, результативно-корректирующий и выполняет аксиологическую, гносеологическую, регулятивную, мировоззренческую, коммуникативно-интегрирующую и контролирующую функции[[59]](#footnote-59).

Системой мер по информационному обеспечению в области патриотического воспитания предусматривается:

- создание условий для более широкого участия средств массовой информации в пропаганде патриотизма, формирование государственного заказа на производство продукции патриотической направленности организациями культуры, искусства и средствами массовой информации;

- противодействие попыткам дискредитации, девальвации патриотической идеи в средствах массовой информации, произведениях литературы и искусства;

- поддержка и содействие расширению патриотической тематики в телевизионных программах, изданиях периодической печати, произведениях литературы и искусства;

- содействие развитию творческого потенциала журналистов, писателей, кинематографистов в области патриотического воспитания;

- обеспечение работникам средств массовой информации доступа к информационным ресурсам архивов, музеев, библиотек для подготовки материалов по патриотическому воспитанию.

В последнее время особую популярность приобретает кинематограф. Так, исторические фильмы смотрят 80 % опрошенных, передачи – 60 %. Исторические книги читают 50 % респондентов, статьи – 45 %. Далее по популярности идут экскурсии и посещение музея.

При этом экскурсии являются эффективными средствами формирования исторического самосознания, что подтвердили результаты исследования, проведенного нами среди учащейся молодежи в 2002–2004 гг. (выборка – 216 чел.). Так, большинство туристов (95 %) признают, что во время экскурсии они получили новую информацию, узнали много интересного (64 %), что эта информация будет полезна и их знакомым (31 %). При этом лишь немногие утверждают, что не узнали ничего нового. Удивляет и высокая степень усвоения информации экскурсии – 73 % (6,53 балла из 9 возможных)[[60]](#footnote-60).

Результаты анкетирования говорят, что экскурсия изменяет отношение к истории у экскурсантов, повышая их интерес. По мнению самих экскурсантов, экскурсия позволяет им ярче представить исторические события (49 % респондентов), лучше понять страницы истории (47 %). Некоторые их них после экскурсии впервые понимают, что история интересна, а нашей стране и региону есть чем гордиться. Экскурсии усиливают интерес к истории и повышают мотивацию в ее изучении. Под влиянием экскурсии у большинства (95 %) экскурсантов появляется желание посетить дополнительно экскурсии, посмотреть фильмы (58 %), почитать книги по этой тематике (62 %). Экскурсии также актуализируют чувство сопричастности историческим событиям. Многие отмечают, что прикоснулись к истории «вживую, окунулись в прошлое» и т.д.[[61]](#footnote-61).

**Заключение**

По результатам проделанной работы нами были сделаны следующие выводы:

1. На усилении духовно-нравственного кризиса в Российской Федерации все более ощутимо сказывается отсутствие у многих молодых людей идеала для подражания при реализации своих жизненных и творческих планов, физических возможностей.
2. Доверие населения к государственным служащим включает «внутреннее» отношение к их конкретным лидерам и представителям по конкретным аспектам взаимодействия, основанное на личном и медийном опыте и осознании общности ориентаций и ценностей, и «внешнее» поведенческое проявление населением доверия, выражающееся в действиях по поддержке решений гос. служащих.
3. Мотивацией государственного служащего к развитию духовно-нравственных качеств, должен служить и тот факт, что сегодня на уровне российского социума в условиях его трансформации, духовно-нравственные ценности - это ценности либерализма, демократии и индивидуализма. Одним из действенных контрольных механизмов формирования и развития необходимого уровня этичности поведения государственных служащих являются такие специальные органы контроля, как суды чести, административные комиссии, комиссии по этике и корпоративные суды, которые оценивают нравственные поступки госслужащих и принимают по ним соответствующие решения.
4. Особое значение для профессионализации государственной гражданской службы имеет повышение ее престижа и авторитета путем обеспечения стабильности как социального института. Кроме проведения необходимых мероприятий по нормативному, правовому, финансово-экономическому обеспечению должны апробироваться, осваиваться и окончательно оформляться инновационные механизмы функционирования государственной гражданской службы.

5. Конечно, нельзя дать исчерпывающий список механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих, так как их наличие зависит от многих факторов внешней среды. Следует только еще раз подчеркнуть, что повышение нравственности госслужащих, формирование и развитие у них определенных духовно-нравственных качеств, отвечающих требованиям государства и общества, будут способствовать повышению авторитета власти в глазах населения, следовательно, доверию последнего к представителям властных структур, к их решениям, действиям, в целом к политике, проводимой государством. Поэтому формирование высокоморальной личности государственного служащего – одна из важных задач повышения эффективности функционирования всей власти в целом.

**Список литературы**

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
2. Указ Президента РФ № 885 от 12/08/2002 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
3. Биликтуева, Е.Б. Современное состояние кадров государственной гражданской службы // Социология в ситуации социальных неопределенностей: Тезисы докладов І Конгресса Социологической ассоциации Украины. Х.: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2009
4. Бойков В.Э. Государственная служба. Взгляд изнутри и извне. М., 2005
5. Буева Л. П. О ценностях духовной культуры. - СПб., 2000
6. Давидюк И.А. Эмпирический анализ факторов карьерного продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой // Социально-гуманитарные знания. 2008. № 8
7. Духовно-ценностные ориентиры массовых действий людей. – Гродно, 1992
8. Ивашкина Н.А. Народные традиции патриотического воспитания подрастающего поколения//Материалы Всероссийской межвузовской научно-практической конференции 6 апреля 2006 г. М.: МПГУ, 2006. С. 162-165
9. Князев Д.В. Механизмы взаимодействия федеральных институтов государственной власти с населением // Проблемы управления социальными и технологическими процессами. – М.: Станкин, 2008
10. Коростень, А.В. Теоретические аспекты моделирования системы развития нравственных качеств у будущих государственных служащих / А.В. Коростень // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2009. – № 7 (21). – С. 107
11. Коростень, А.В. Нравственные качества будущих государственных служащих: вопросы управления развитием в образовательном процессе вуза / А.В. Коростень // Инновационные подходы в подготовке специалистов для сферы высшего профессионального образования : труды Всерос. науч.-метод. конф., г. Волгоград, 29-30 мая 2008 г. ; ФГОУ ВПО «ВГАФК». – Саратов : Научная книга, 2008. – С. 39
12. Кузьмина В.А.Государственная служба как социальный институт // Россия: тенденции и перспективы развития: сборник научных статей РАГС, ИНИОН, СЗАГС. Выпуск 5. Часть 2./ Под общ. ред. В.К.Егорова, А.С.Горшкова, В.М.Герасимова, М.А.Кашиной. – М.: Изд-во РАГС, 2009
13. Кузьмина В.А.Институциональное развитие современной государственной гражданской службы // Этносоциум и межнациональная культура. – М.: 2007. № 6
14. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 32
15. Отражение, деятельность, познание / А. М. Коршунов. - М. : Политиздат, 1979
16. Руденко Л.С. Роль государственных гражданских служащих в принятии управленческих решений/ Л.С. Руденко// Управленческие отношения и процессы в современной России: материалы IX межвузовской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. РАГС. 22 апреля 2009 года; под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – С. 77–86
17. Сидорова, А.Н. Духовная культура – залог физического здоровья / А.Н. Сидорова // Физическая культура и детско-юношеский спорт как средство развития дополнительного образования: опыт, перспективы, сотрудничество: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург: УрГПУ; ОГ ФСО «Юность России», 2006. - С. 224
18. Сидорова, А.Н. Духовно-нравственное воспитание – потенциал развития подрастающего поколения / А.Н. Сидорова //Молодежь и наука XXI века: По материалам VI Всероссийской заочной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Красноярск, 7-8 ноября 2005 года), Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2005. - С. 156
19. Соколов В.М., Турчинов А.И. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. – М.: Изд-во РАГС; Статут, 2006
20. Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров7/2004
21. Хубиева, З.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей в современном российском социуме / З.А. Хубиева // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы. / СевКавГТУ. - Москва-Ставрополь, 2005. - Вып. XVIII
22. Федотова В.Г. Практическое и духовное освоение действительности. – М., 1992
23. Финский, И.П. Компоненты системы патриотического воспитания и их характеристика / И.П. Финский// Сибирский педагогический журнал. –2007. – № 7. – С. 21-29
24. Франк С. Л. Духовные основы общества: Сборник. Серия: Мыслители ХХ века. Республика, 1992
25. Шестакова Е.Н. Историческое самосознание российской молодежи в конце XX – начале XXI века (на примере учащейся молодежи Пермского края) // Вестник Челябинского университета: история. Челябинск, 2007. Вып. 2
26. Шестакова Е.Н. Роль экскурсии в формировании духовности // Тезисы V Татищевских чтений. Духовность и нравственность на Урале в прошлом и настоящем. Екатеринбург, 22-23 апр. 2004 г. Екатеринбург, 2004. С. 126
27. Шорникова М. Е. Управление персоналом государственной гражданской службы: отечественный опыт и современность // Новые промышленные технологии. М.: Изд-во ЦНИЛОТ, 2006
28. Шорникова М. Е. Основные принципы и методы отбора, оценки, аттестации персонала как важнейший элемент системы управления персоналом // Новые промышленные технологии. М.: Изд-во ЦНИЛОТ, 2006
29. Шувалова Н.Н. Административная этика: Учеб. пособие. - М., 2003
1. Буева Л. П. О ценностях духовной культуры. - СПб., 2000 , С. 29 [↑](#footnote-ref-1)
2. Франк С. Л. Духовные основы общества: Сборник. Серия: Мыслители ХХ века. Республика, 1992, С. 46 [↑](#footnote-ref-2)
3. Федотова В.Г. Практическое и духовное освоение действительности. – М., 1992, С. 54 [↑](#footnote-ref-3)
4. Отражение, деятельность, познание / А. М. Коршунов. - М. : Политиздат, 1979, С. 45 [↑](#footnote-ref-4)
5. Духовно-ценностные ориентиры массовых действий людей. – Гродно, 1992, С. 26 [↑](#footnote-ref-5)
6. Хубиева, З.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей в современном российском социуме / З.А. Хубиева // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы. / СевКавГТУ. - Москва-Ставрополь, 2005. - Вып. XVIII, С. 41 [↑](#footnote-ref-6)
7. Хубиева, З.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей в современном российском социуме / З.А. Хубиева // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы. / СевКавГТУ. - Москва-Ставрополь, 2005. - Вып. XVIII, С. 42 [↑](#footnote-ref-7)
8. Сидорова, А.Н. Духовно-нравственное воспитание – потенциал развития подрастающего поколения / А.Н. Сидорова //Молодежь и наука XXI века: По материалам VI Всероссийской заочной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Красноярск, 7-8 ноября 2005 года), Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2005. С. 56 [↑](#footnote-ref-8)
9. Сидорова, А.Н. Духовная культура – залог физического здоровья / А.Н. Сидорова // Физическая культура и детско-юношеский спорт как средство развития дополнительного образования: опыт, перспективы, сотрудничество: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург: УрГПУ; ОГ ФСО «Юность России», 2006. С. 29 [↑](#footnote-ref-9)
10. Хубиева, З.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей в современном российском социуме / З.А. Хубиева // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы. / СевКавГТУ. - Москва-Ставрополь, 2005. - Вып. XVIII, С. 45 [↑](#footnote-ref-10)
11. Сидорова, А.Н. Духовная культура – залог физического здоровья / А.Н. Сидорова // Физическая культура и детско-юношеский спорт как средство развития дополнительного образования: опыт, перспективы, сотрудничество: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург: УрГПУ; ОГ ФСО «Юность России», 2006. С. 31 [↑](#footnote-ref-11)
12. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 32 [↑](#footnote-ref-12)
13. Князев Д.В. Механизмы взаимодействия федеральных институтов государственной власти с населением // Проблемы управления социальными и технологическими процессами. – М.: Станкин, 2008, С. 38 [↑](#footnote-ref-13)
14. Хубиева, З.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей в современном российском социуме / З.А. Хубиева // Современные социально-философские и психолого-педагогические проблемы. / СевКавГТУ. - Москва-Ставрополь, 2005. - Вып. XVIII, С. 47 [↑](#footnote-ref-14)
15. Хубиева, З.А. Духовно-нравственные ценности и их роль в жизнедеятельности человека / З.А. Хубиева // Научные труды СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки» / СевКавГТУ. - Ставрополь, 2004. – № 4, С. 48 [↑](#footnote-ref-15)
16. Князев Д.В. Механизмы взаимодействия федеральных институтов государственной власти с населением // Проблемы управления социальными и технологическими процессами. – М.: Станкин, 2008, С. 51 [↑](#footnote-ref-16)
17. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 33 [↑](#footnote-ref-17)
18. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 36 [↑](#footnote-ref-18)
19. Стенограмма: Выступление Собянина в Мосгордуме. 25.10.2010 - 13:48 [↑](#footnote-ref-19)
20. Биликтуева, Е.Б. Современное состояние кадров государственной гражданской службы // Социология в ситуации социальных неопределенностей: Тезисы докладов І Конгресса Социологической ассоциации Украины. Х.: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2009, С. 29 [↑](#footnote-ref-20)
21. Административная этика. Под ред. Романова. М, РАГС, 1999. – с. 77. [↑](#footnote-ref-21)
22. Деловая этика в 2-х тт. Д. Джордж, С-Петербург, 2001. – с. 310. [↑](#footnote-ref-22)
23. Коррупция и бюрократизм истоки и пути преодоления М , 1998. – с. 93. [↑](#footnote-ref-23)
24. Основы этических знаний /Под ред. профессора М.Н. Росенко. Изд. "Лань", 1998. – с. 87. [↑](#footnote-ref-24)
25. Шорникова М. Е. Управление персоналом государственной гражданской службы: отечественный опыт и современность // Новые промышленные технологии. М.: Изд-во ЦНИЛОТ, 2006, С. 48 [↑](#footnote-ref-25)
26. Индекс: Индекс: ПФРГС -09 [↑](#footnote-ref-26)
27. Руденко Л.С. Роль государственных гражданских служащих в принятии управленческих решений/ Л.С. Руденко// Управленческие отношения и процессы в современной России: материалы IX межвузовской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. РАГС. 22 апреля 2009 года; под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – С. 77–86. [↑](#footnote-ref-27)
28. Индекс: АПГГС-09. [↑](#footnote-ref-28)
29. Индексы: АПГГС-09 и ПФРГГС-06 соответственно. [↑](#footnote-ref-29)
30. Шорникова М. Е. Основные принципы и методы отбора, оценки, аттестации персонала как важнейший элемент системы управления персоналом // Новые промышленные технологии. М.: Изд-во ЦНИЛОТ, 2006, С. 44 [↑](#footnote-ref-30)
31. Индекс: АПГС-03 [↑](#footnote-ref-31)
32. Индекс: СПРКК-03 [↑](#footnote-ref-32)
33. Индекс: ГСИКП-06 [↑](#footnote-ref-33)
34. Индекс: ПФРГГС-09. [↑](#footnote-ref-34)
35. Кузьмина В.А.Государственная служба как социальный институт // Россия: тенденции и перспективы развития: сборник научных статей РАГС, ИНИОН, СЗАГС. Выпуск 5. Часть 2./ Под общ. ред. В.К.Егорова, А.С.Горшкова, В.М.Герасимова, М.А.Кашиной. – М.: Изд-во РАГС, 2009, С. 36 [↑](#footnote-ref-35)
36. Индекс: ПФРГГС-09 [↑](#footnote-ref-36)
37. Индекс: СПРКК-06 [↑](#footnote-ref-37)
38. Давидюк И.А. Эмпирический анализ факторов карьерного продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой // Социально-гуманитарные знания. 2008. № 8, С. 66 [↑](#footnote-ref-38)
39. Там же. , С. 67 [↑](#footnote-ref-39)
40. Шувалова Н.Н. Административная этика: Учеб. пособие. - М., 2003. –с. 22. [↑](#footnote-ref-40)
41. Шувалова Н.Н. Административная этика: Учеб. пособие. - М., 2003. –с. 23. [↑](#footnote-ref-41)
42. Этика и культура управления. Аверина О.Р. Дальневосточная АГС, 1999. – с. 87. [↑](#footnote-ref-42)
43. Этика менеджмента. Ботавина Р.Н. М, «Финансы и статистика», 2001, с. 57. [↑](#footnote-ref-43)
44. Индекс: ПФРГГС-06 [↑](#footnote-ref-44)
45. Индекс: ЭРКСГС-05 [↑](#footnote-ref-45)
46. Бойков В.Э. Государственная служба. Взгляд изнутри и извне. М., 2005, С. 54 [↑](#footnote-ref-46)
47. Индекс: ГСИКП -08 [↑](#footnote-ref-47)
48. Индекс: ПФРГГС-09 [↑](#footnote-ref-48)
49. Кузьмина В.А.Институциональное развитие современной государственной гражданской службы // Этносоциум и межнациональная культура. – М.: 2007. № 6, С. 33 [↑](#footnote-ref-49)
50. Ивашкина Н.А. Народные традиции патриотического воспитания подрастающего поколения//Материалы Всероссийской межвузовской научно-практической конференции 6 апреля 2006 г. М.: МПГУ, 2006. С. 162 [↑](#footnote-ref-50)
51. Ивашкина Н.А. Народные традиции патриотического воспитания подрастающего поколения//Материалы Всероссийской межвузовской научно-практической конференции 6 апреля 2006 г. М.: МПГУ, 2006. С. 165 [↑](#footnote-ref-51)
52. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 36 [↑](#footnote-ref-52)
53. Курбанов Р. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации. // Власть., 2008, № 1, стр. 37 [↑](#footnote-ref-53)
54. Соколов В.М., Турчинов А.И. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. – М.: Изд-во РАГС; Статут, 2006, С. 41 [↑](#footnote-ref-54)
55. Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров 7/2004, С. 42 [↑](#footnote-ref-55)
56. Шестакова Е.Н. Историческое самосознание российской молодежи в конце XX – начале XXI века (на примере учащейся молодежи Пермского края) // Вестник Челябинского университета: история. Челябинск, 2007. Вып. 2. , С. 69 [↑](#footnote-ref-56)
57. Коростень, А.В. Теоретические аспекты моделирования системы развития нравственных качеств у будущих государственных служащих / А.В. Коростень // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2009. – № 7 (21). С. 17 [↑](#footnote-ref-57)
58. Коростень, А.В. Нравственные качества будущих государственных служащих: вопросы управления развитием в образовательном процессе вуза / А.В. Коростень // Инновационные подходы в подготовке специалистов для сферы высшего профессионального образования : труды Всерос. науч.-метод. конф., г. Волгоград, 29-30 мая 2008 г. ; ФГОУ ВПО «ВГАФК». – Саратов : Научная книга, 2008. – С. 39 [↑](#footnote-ref-58)
59. Там же. С. 43 [↑](#footnote-ref-59)
60. Шестакова Е.Н. Роль экскурсии в формировании духовности // Тезисы V Татищевских чтений. Духовность и нравственность на Урале в прошлом и настоящем. Екатеринбург, 22-23 апр. 2004 г. Екатеринбург, 2004. С. 126 [↑](#footnote-ref-60)
61. Шестакова Е.Н. Роль экскурсии в формировании духовности // Тезисы V Татищевских чтений. Духовность и нравственность на Урале в прошлом и настоящем. Екатеринбург, 22-23 апр. 2004 г. Екатеринбург, 2004. С. 127 [↑](#footnote-ref-61)