ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

(ГОУВПО «АмГУ»)

# Кафедра Экономической теории и Государственного управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине

Управление персоналом

на тему

Нравственные отношения в системе управление персоналом государственной службы

Благовещенск 2010

РЕФЕРАТ

Работа 39, 14 источников

Государственная служба, нравственные отношения, управление персоналом государственной службы, взаимоотношения руководителя и подчиненного, отношения между сотрудниками, морально-психологический климат в коллективе, нравственные аспекты методов управления персоналом государственной службы, нравственная культура специалиста по управлению персоналом государственной службы

Объектом исследования данной работы являются нравственные отношения в системе управление персоналом государственной службы. Цель работы – рассмотреть нравственные отношения в системе управление персоналом государственной службы. Цель работы обусловила решение следующих задач: во-первых, рассмотреть понятие и сущностные признаки государственной службы; во-вторых, рассмотреть нравственные отношения в системе управление персоналом государственной службы, а именно: цели и задачи управления персоналом государственной службы в сфере нравственных отношений, нравственный аспект взаимоотношений руководителя и подчиненного, отношения между сотрудниками как объект управления персоналом государственной службы, морально-психологический климат в коллективе как объект управления персоналом государственной службы, нравственные аспекты методов управления персоналом государственной службы, нравственная культура специалиста по управлению персоналом государственной службы

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1 Понятие и сущностные признаки государственной службы

2 Нравственные отношения в системе управление персоналом государственной службы

2.1 Цели и задачи управления персоналом государственной службы в сфере нравственных отношений

2.2 Взаимоотношения руководителя и подчиненного: нравственный аспект

2.3 Отношения между сотрудниками как объект управления персоналом государственной службы

2.4 Морально-психологический климат в коллективе как объект управления персоналом государственной службы

2.5 Нравственные аспекты методов управления персоналом государственной службы

2.6 Нравственная культура специалиста по управлению персоналом государственной службы

Заключение

Библиографический список

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность профессиональной деятельности государственного служащего зависит как от его компетентности, морально-психологических качеств и уровня нравственной культуры, так и от характера взаимоотношений в коллективе, обусловленных стилем руководства и определяющих морально-психологический климат и качество трудовой жизни. Поэтому в управлении персоналом государственной службы как системе отношений, механизмов, форм и методов воздействия на формирование, развитие и использование персонала подсистема нравственных отношений приобретает особую актуальность и значимость.

Стабильное внимание к этической составляющей процесса становления государственного управления и реформирования административной системы в России прослеживается в политических, правовых и нормативных документах последнего десятилетия — ежегодных Посланиях и Указах Президента Российской Федерации, облекаясь в Концепцию, Федеральную программу реформирования государственной службы и разработанный в их развитие Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Однако, как отмечают ученые, отсутствие юридического оформления норм профессиональной нравственности чиновников является значительным пробелом в законодательстве, а отсутствие в структуре личности общегуманитарных ценностей, нравственных ориентиров и норм профессиональной этики делает невозможным преобразование специалиста в профессионала.

1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТНЫЕ ПРИЗНАКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Следует различать теоретические и нормативные определения такого социального явления, как государственная служба. Они не вполне совпадают, но дополняют друг друга, раскрывая ту или иную грань этого понятия.

На сегодняшний день в науке существует множество различных подходов к трактовке данного понятия. Проблемой сущности государственной службы занимались и занимаются в основном юристы и социологи — А.П. Алехин, Г.В. Атаманчук, Б.М. Лазарев, В.Н. Манохин, А.Ф. Ноздрачев, Е.В. Охотский, В.Л. Романов, А.И. Турчинов, В.Д. Граждан и другие ученые.

В научной и научно-популярной литературе типичными определениями термина «государственная служба» являются, например, следующие:

* механизм формирования, реализации и совершенствования институтов государственной власти и управления;
* инструмент и технология государственного управления, реализации функций государства;
* публичный институт реализации государственной власти;
* единство правового, социального и организационного институтов, регулирующих осуществление государственной власти;
* система государственных органов, имеющих служащих для выполнения государственных задач;
* система юридически регулируемой деятельности и отношений служащих органов государственной власти по обеспечению и исполнению их полномочий;
* способ и форма реализации связей и отношений между государством, гражданским обществом и человеком;
* совокупность процессов и процедур государственно-служебных отношений;
* публично-правовое отношение между государством как работодателем и госслужащим как наемным работником;
* особый вид профессиональной, управленческой деятельности -административной или аппаратной.

Встречаются и другие, менее обоснованные, определения понятия «государственная служба», в частности: «работа в государственных органах», «работа в аппаратах государственных органов» и т.д.

Таким образом, спектр определений очень широк. Все зависит от критериев оценки данного феномена, от подходов того или иного ученого к решению проблемы. Из числа наиболее характерных и удачных понятийных формулировок государственной службы необходимо выделить две, сформулированные учеными РАГС при Президенте РФ:

• это деятельность по выполнению в пределах полномочий прерогатив государственной власти и управления; совокупность правовых, социальных и организационных норм, правил, стандартов, традиций по реализации Конституции и законов государства, его политических, экономических, социальных задач; публично-правовое отношение между государством и государственными служащими по поводу условий, методов и результатов служения государству и обществу[[1]](#footnote-1);

• это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах[[2]](#footnote-2).

Итак, понятие государственной службы многозначно, что создает определенные сложности как в теории, так и в практике государственно-служебных отношений. Приходится констатировать, что к настоящему времени у нас не сложилось единого подхода к теоретическому определению данного понятия. Современное правовое понимание государственной службы сложилось в Российской Федерации в 1990-е годы в ходе становления и развития у нас государственной службы как нового социально-политического института — административной власти. В советскую эпоху к госслужащим фактически относились все категории лиц, которые замещали соответствующие должности в государственных органах, организациях, учреждениях и предприятиях, получая зарплату из государственного бюджета. Это была очень широкая социальная категория «служащих». Современная трактовка понятия «государственная служба» иная. К государственным служащим относятся только те лица, которые, находясь на должностях государственной службы, выполняют функции государственного управления, обеспечения обороны и безопасности государства, законности и правопорядка в стране. Лица, выполняющие функции социального обеспечения (учителя, врачи), к категории госслужащих не относятся, и их работа регулируется трудовым, а не служебным законодательством.

Вообще под словом «служба» в русском языке понимается польза, угода, услуга, жизнь для других, полезное дело.

Впервые в постсоветское время правовое определение понятия «государственная служба» было дано в Федеральном законе № 119-ФЗ от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации». Статья 2 гласила: «Под государственной службой... понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов». Это лаконичное и строгое определение как бы поставило точку в дискуссии о сущности государственной службы в современной России. Законодатель, сделав выбор, акцентировал внимание на профессионально-деятельностной стороне государственной службы.

Вместе с тем законодатель не отвергает и институциональный подход к определению сущности административной власти. Так, в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы), утвержденной Президентом РФ 10 марта 2009 г.[[3]](#footnote-3), государственная служба квалифицируется как комплексный — публичный, социальный, правовой, организационный — институт по обеспечению выполнения государственными служащими функций государства, а также деятельности органов государственной власти, их аппаратов.

В действующем законодательстве, например в Федеральном законе № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации»[[4]](#footnote-4), сохранен прежний концептуальный подход Закона 1995 г. и дается следующее **нормативное определение** государственной службы (ст. 1): «Государственная служба Российской Федерации — профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти... субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов РФ... лиц, замещающих государственные должности РФ; лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ...». Сформулированное законом определение государственной службы указывает прежде всего на ее сущность.

Каковы **сущностные признаки** государственной службы России в формулировке действующего законодательства?

1. Государственная служба — это деятельность государственно-значимого характера, а именно *государственная деятельность.* В определении понятия «государственная служба» в качестве ведущего признака выделяется термин «государственный». Это означает, что сущность и назначение государственной службы определяются сущностью и назначением государства. Государственная служба не только отражает задачи, функции и основные черты государства, но призвана обеспечивать их практическое осуществление. Поэтому государственный служащий, представляя в глазах общественности государство, в рамках его полномочий по замещаемой должности всегда выступает от имени и по поручению государства.

2. Важный признак государственной службы то, что — это *профессиональная служебная деятельность,* т.е. деятельность профессионального характера, отвечающая специальным правовым условиям и квалификационным требованиям. Это означает непрерывное и компетентное обеспечение исполнения полномочий государственных органов лицами, находящимися на государственных должностях. Государственная служба - особый вид профессиональной деятельности, который обеспечивает решение прежде всего задач государственного управления. Госслужащий не просто работник, а человек государственный, представляющий государство и защищающий государственные интересы. Он не просто профессионально работает в этой сфере, он служит. Поэтому его деятельность в отличие от других называется «служебной». Служба состоит прежде всего в управлении обществом, в реализации функций соответствующих государственных органов.

3. Государственная служба — это *обеспечение исполнения полномочий* государственных органов, а не само исполнение таковых. Имеется в виду интеллектуальное, аналитическое, организационное, информационное, прогностическое, контрольное и иное *профессиональное* обеспечение исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности (политики). В существующей административной практике у нас иногда превратно понимают этот тезис — как обслуживание тех, кто занимает высшие должностные посты. Это неверный подход, поскольку госслужащий служит не руководителю государственного органа и не самому этому органу, а государству и обществу, российской Конституции.

Термин «обеспечение исполнения» подчеркивает тот факт, что к государственной службе, согласно действующего законодательства, относятся не все государственные должности и должностные лица, а только категории государственных *должностей государственной службы --* «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» и «обеспечивающие специалисты». Политические должностные лица (бывшая категория «А») к государственной службе не относятся. Они не обеспечивают, а непосредственно исполняют обязанности государственных органов, но при этом осуществляют не административно-государственные, а государственно-властные полномочия, которые законом не квалифицируются как государственно-служебная деятельность. Это государственно-политическая деятельность, которая лежит за пределами государственной службы, и на политиков не распространяются нормы федеральных законов о государственной службе, их запреты и ограничения.

4. Государственная служба, как свидетельствует определение, - *публичная* служба, т.е. служба в органах публичной власти. Она носит официальный, открытый, а не частный, теневой характер и обеспечивает общий, совокупный интерес государства и общества. Проще говоря, государственная служба - служба государству, а через него — стране, народу. Между прочим, страна и государство - это не одно и то же. Нельзя превращать государственную службу в службу руководителям структурных подразделений государственных органов, отдельным начальникам, а тем более политическим партиям, кланам, коммерческим фирмам или криминальным группировкам.

5. Государственная служба осуществляется *только в государственном органе.* По закону государственной службой, как особым видом профессиональной деятельности, можно заниматься в государственных органах, находясь на должности государственной службы, включенной в реестр. Не все должности, включенные в штатное расписание тех или иных государственных органов, являются должностями государственной службы. Так, не является государственной службой работа в штате государственного органа на должностях младшего обслуживающего персонала (технические и обслуживающие работники — водители, вахтеры, уборщицы, повара и т.д.). Не принадлежат к категории государственных служащих и работники госбюджетной сферы — врачи, учителя, поскольку они трудятся не на должности государственной службы и не в государственном органе, а в государственной организации или учреждении. Не является государственной службой и профессиональная деятельность управленцев на госпредприятиях, в государственных унитарных предприятиях и государственных учреждениях культуры.

Следовательно, общими чертами государственной службы Российской Федерации выступают: служба в государственном органе; замещение служащим должности государственной службы, включенной в соответствующий реестр должностей государственной службы; обеспечение исполнения или исполнение полномочий государственного органа; реализация своих должностных полномочий, закрепленных в служебном (должностном) регламенте; получение денежного содержания только из государственного бюджета. Лицо, состоящее на государственной службе, служит государству, выполняет по его поручению и за плату от него действия по реализации задач и функций государства, подпадая под специальный правовой режим[[5]](#footnote-5).

Таким образом, государственная служба представляется как публичный многофункциональный и многоуровневый правовой, социальный и организационный институт по обеспечению деятельности государства, органов государственной власти и их аппаратов и полномочий лиц, замещающих государственные должности (политиков).

2 НРАВСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

**2.1 Цели и задачи управления персоналом государственной службы в сфере нравственных отношений**

Процесс управления персоналом государственной службыв интересах создания оптимальных условий для всестороннего раскрытия потенциальных резервов работника и стимулирования его лучших качеств как одного из факторов достижения максимально высоких результатов в конкретных условиях осуществляется в форме:

* сложного взаимодействия между руководителем и подчиненным ему персоналом;
* регулирования поведения работников и отношений между ними;
* воздействия на личность работника с целью мобилизации его способностей, профессиональных, личностных и нравственных качеств на решение стоящих перед организацией задач, формирования мотивации на выполнение своей миссии;
* целенаправленных действий, обеспечивающих здоровую морально-психологическую атмосферу в коллективе[[6]](#footnote-6).

Главная *цель* системы управления персоналом государственной службы в нравственном контексте — обеспечение организации высокопрофессиональными кадрами и их эффективное использование, профессиональное и личностное развитие в интересах служения обществу. В этом отношении все ее подсистемы так или иначе решают вопросы этического порядка:

* подсистема трудовых отношений контролирует и обеспечивает соблюдение этических норм взаимоотношений;
* подсистема условий труда, следуя требованиям эргономики, технической эстетики, психофизиологии труда, создает условия для формирования у работника чувства удовлетворенности своим социально-служебным статусом и состояния функционального комфорта, улучшения качества его трудовой жизни, что, в свою очередь, способствует усилению мотивации на честный и добросовестный труд, повышению его эффективности, улучшению морально-психологического климата в коллективе;
* подсистема планирования и прогнозирования персонала обеспечивает анализ и оценку нравственных характеристик кадрового потенциала, персонала управления; разработку профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям; создание условий для мотивации более высокой эффективности труда и удовлетворенности работой;
* подсистема развития кадров осуществляет в рамках переподготовки и повышения квалификации персонала управления этическое образование и нравственное развитие работников;
* подсистема анализа и развития средств стимулирования труда, обеспечивая управление трудовой мотивацией, разрабатывает систему материального и морального стимулирования с учетом не только профессиональных, но и нравственных факторов;
* подсистема развития социальной инфраструктуры осуществляет управление социальными конфликтами и стрессами, поддерживая нормальный морально-психологический климат в коллективе.

Цели управления персоналом государственной службыкак системы нравственных отношений включают:

* обеспечение здорового морально-психологического климата путем регулирования средствами этических норм взаимоотношений руководителя и подчиненных, уровня конфликтности в коллективе;
* формирование ценностей организационной культуры, «корпоративного духа», нравственного облика организации;
* создание творческой атмосферы, которая бы поддерживала тип поведения, желательный для организации, и стимулировала проявление и развитие высоких нравственных качеств у каждого работника, направляя поведение работников, используя людей, обладающих необходимыми для этого качествами, и создавая среду, способствующую поддержанию этих качеств.

В то же время цель управления персоналом — разработка и практическое применение методов воспитания и развития в работниках необходимых моральных качеств, критериев оценки нравственной составляющей профессионализма работника в процедурах отбора, подбора, расстановки, развития персонала.

Одной из *задач* службы управления персоналом является обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала высшим целям организации, ее миссии. К качественным характеристикам персонала управления прежде всего относятся: стиль руководства; не только уровень общего и профессионального образования, но и объем и уровень этических знаний; профессиональные навыки разрешать нравственные коллизии в служебной ситуации; мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление преданно, честно и бескорыстно служить общественному долгу, повышать уровень своей нравственной культуры); свойства (личностные и нравственные качества, влияющие на выполнение определенной профессиональной роли и характер взаимодействий в служебной ситуации).

*Задачи* управления персоналом государственной службывключают:

* формирование нового типа работника, способного в рамках закона и своей компетенции соблюдать и активно защищать права и свободы человека и гражданина, нести ответственность за свои действия и поступки, проявлять самостоятельность и творческий подход, законопослушность и дисциплинированность, предприимчивость и готовность пойти на оправданный риск;
* выработку и практическое применение нравственных критериев оценки работников, технологий и методик их использования в процедурах отбора, расстановки, продвижения, стимулирования труда персонала управления;
* создание здорового морально-психологического климата в коллективе;
* этическое образование кадров.

**2.2 Взаимоотношения руководителя и подчиненного: нравственный аспект**

В организации, функционирующей на основе принципа строгой субординации служебных отношений, закрепленной классификацией должностей, этический аспект проблемы взаимодействия руководителя и подчиненного приобретает острую актуальность, становясь одним из решающих факторов повышения эффективности управленческого труда.

Осуществляя управление персоналом государственной службы, руководитель затрачивает на общение около трех четвертей своего рабочего времени, причем значительную его часть составляют непосредственные контакты с подчиненными в ситуациях неравного служебного статуса сторон. Строгое следование требованиям субординации тем не менее оставляет ему свободу выбора стиля руководства, определяющего характер этих отношений.

*Стиль руководства* в контексте управления определяют как привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным в целях побуждения их к достижению целей организации[[7]](#footnote-7).

Авторитарный стиль руководства, и поныне не изжитый в практике управленческой деятельности, жестко делит служебные роли на тех, кто должен приказывать, навязывая свою волю исполнителям, и тех, кто должен исполнять. Это накладывает отпечаток и на характер взаимоотношений руководителя и подчиненного, и на поведение того и другого, порождает и поощряет такие черты первого, как властная категоричность, непоколебимая вера в свое безусловное превосходство над подчиненными, волюнтаризм и пренебрежение чужим мнением, а во внешних проявлениях — окрик, грубость, попрание человеческого достоинства тех, кто занимает более низкую ступень служебной лестницы и от кого, в свою очередь, требуется лишь беспрекословное и слепое исполнение приказов начальства и безоговорочное повиновение. Такой стиль управления освобождает руководителя от необходимости помнить о требованиях служебной морали и делового этикета.

Приказная форма, жесткий стиль руководства, уместные лишь в экстремальных ситуациях, подавляют инициативу исполнителя и освобождают его отличной ответственности, исключая возможность доверительного сотрудничества. По мнению известного американского менеджера Ли Якокки, главная причина неудач в карьере руководителя кроется в неумении взаимодействовать со своими коллегами и подчиненными и в каждой конкретной ситуации находить единственно правильную линию поведения.

Демократизация всех сторон жизнедеятельности российского общества актуализирует потребность в таком типе руководителя, который ориентировался бы не на задачу, а на человека и сочетал в себе способности практика-организатора, теоретика-аналитика и психолога-воспитателя — строителя принципиально иных нравственных отношений в подчиненном ему коллективе.

Руководитель, ориентированный на человека, строит взаимоотношения с подчиненными на основе взаимного уважения, доверия и взаимопомощи, избегает мелочной опеки. Формального и профессионального авторитета такому руководителю недостаточно. Чтобы эффективно руководить людьми, ему надо владеть искусством воспитания и обладать личным авторитетом.

Осуществляя воспитательную функцию, руководитель воздействует не только на личность подчиненного, но и на социальную среду, обеспечивая качество трудовой жизни и здоровую морально-психологическую атмосферу.

Личный авторитет руководителя может покоиться только на фундаменте высокой нравственной культуры в единстве трех ее компонентов: *культуры нравственного сознания,* предполагающей наличие таких личностных качеств, как честность, порядочность, справедливость, гуманность, интеллигентность; *культуры нравственных чувств,* определяющих характер отношения к обществу, гражданам, окружающим, к самому себе; *культуры поведения* как воплощения нравственных убеждений и установок в конкретных поступках, в определенных формах этикета, включающих знание правил поведения, умение ими пользоваться в конкретной ситуации и навыки, доводящие исполнение этих правил до автоматизма.

Как показывает опыт, основное влияние на принятие неэтичных решений служащими оказывает поведение их руководителей. Подавляющее большинство опрошенных (90%) в ходе проведенных в США социологических исследований убеждены, что вес моральным требованиям придает серьезное отношение к ним со стороны руководства. По их мнению, самое главное — чтобы руководство само показывало образец нравственного поведения. «В широком смысле «то, что делает и как ведет себя хозяин» — основной фактор влияния на поведение подчиненного. Таким образом, ведя себя этично, вы как руководитель можете заметно влиять на этику поведения своих подчиненных»[[8]](#footnote-8).

Непременными условиями формирования высокой нравственной культуры современного руководителя являются:

* социальная востребованность тех нравственных качеств, которые необходимы лидеру, и наличие механизма противодействия проявлениям авторитаризма и неэтичности во взаимоотношениях с подчиненными;
* постоянное этическое образование как неотъемлемая составляющая профессионального образования и повышения квалификации кадров персонала управления;
* самообразование и самовоспитание как способ формирования социально востребованных нравственных качеств;
* «прозрачность» и открытость руководителя в вопросах не только его доходов, но и поступков и действий, поддающихся моральной оценке, корреляции и воздействию;
* наличие четких критериев нравственной оценки и практическое использование их в процедурах отбора, расстановки и карьерного продвижения.

**2.3 Отношения между сотрудниками как объект управления персоналом государственной службы**

Правовые нормы, определяющие характер служебных отношений в организации, затрагивают лишь формальную сторону этого взаимодействия. За пределами их регламентирующего воздействия остается бесконечная гамма ситуаций, коллизий, не поддающихся правовой оценке. Это — зона господства моральных норм, здесь «правят бал» не юридические санкции, а сила общественного мнения и внутренние саморегуляторы - долг, совесть, честь, ответственность. Поведение человека в профессиональной среде сложно детерминировано. Оно управляется посредством как внешних этических регуляторов (общечеловеческие ценности, господствующая в обществе мораль, нормы профессиональной этики, групповые нормы), так и механизма внутренней саморегуляции (самосознание, самооценка, мотивационная сфера, установки, лежащие в основе личностных норм), компоненты которого находятся между собой в сложном, динамическом, противоречивом взаимодействии.

*Всеобщие этические нормы* содержат общечеловеческие нравственные требования общежития. Господствующая в каждом обществе мораль конкретизируется в *общих этических нормах,* обязательных для каждого члена общества. *Групповые этические нормы,* отражающие систему ценностей отдельных социальных групп, обеспечивают включение индивидов в процессы группового взаимодействия, влияют на все виды поведения человека. Предписывая себе личностную позицию и формы социального поведения, человек вырабатывает *личностные этические нормы,* в которых реализуется существование его как личности[[9]](#footnote-9).

Внешние и внутренние регуляторы поведения человека находятся в сложном, динамическом, противоречивом взаимодействии, предоставляя ему в каждый момент право морального выбора на основе предъявляемых ему требований в границах его «поведенческого люфта». Человек высокой нравственной культуры, граждански ориентированный, социально активный, мотивированный на служение общественному интересу, руководствуется прежде всего понятиями долга, чести, гуманности, составляющими стержень его личностных норм. Люди с размытыми или несформированными нравственными ценностями легко адаптируются к требованиям «правил игры», принятых в группах с отклоняющимися целями и корпоративными интересами.

Воздействие на характер нравственных взаимоотношений работников в коллективе как объекта управления персоналом предусматривает:

* формирование ценностей организационной культуры, «корпоративного духа» и нравственного облика организации;
* разработку профессионального этического кодекса и эффективного механизма его реализации;
* создание в коллективе творческой атмосферы, исключающей проявления групповых, корпоративных интересов, деформирующих профессиональное сознание работников;
* разработку мер, которые стимулировали бы становление и развитие высоких нравственных качеств у каждого работника, способствовали рациональному использованию людей, обладающих необходимыми для этого качествами, и созданию среды, способствующей поддержанию этих качеств.

**2.4** **Морально-психологический климат в коллективе как объект управления персоналом государственной службы**

*Морально-психологический климат —* это устойчивое эмоционально-нравственное состояние социальной группы, отражающее настроение людей, занятых совместной деятельностью, их отношение друг к другу, общественное мнение относительно важнейших материальных и духовных ценностей. Дух коллективизма, схожесть проявляемых эмоций и поступков, чувство нравственного комфорта (защищенности) при общении с руководством, коллегами по работе во многом определяют психологическую совместимость разных по своим личностным качествам людей, составляют основу высокой нравственности и социального оптимизма всего персонала организации. Основными элементами положительного морально-психологического климата являются удовлетворенность работников своим положением и отношениями в коллективе, уверенность в защите, поддержке и помощи со стороны руководства, чувство безопасности. Напротив, чувство тревоги провоцирует эмоциональную реактивность, снижая способность человека контролировать свои эмоции и поступки.

Главной причиной возникновения конфликтов в служебных ситуациях является нарушение нравственных норм взаимоотношений между сотрудниками и этики организации самого производственного процесса. Как показывают исследования, чем больше в коллективе людей, удовлетворенных своим трудом, тем лучше морально-психологический климат в коллективе, и наоборот. Уровень психологического комфорта и эмоциональное состояние сотрудников во многом определяются поведением и личностными качествами руководителя. Он может создать спокойный и продуктивный морально-психологический климат во вверенном ему коллективе, а может сделать жизнь своих подчиненных не выносимой, а коллектив — раздираемым распрями, склоками и пересудами.

Исследования выявили пять основных факторов, дестабилизирующих морально-психологический климат коллектива:

1) нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне;

2) сложные отношения «по вертикали» (с вышестоящим начальством и с подчиненными);

3) неудовлетворенность материальным стимулированием;

4) высокий уровень психологической напряженности и тревожности, сильная усталость от стрессов;

5) морально-психологическая несовместимость членов коллектива как следствие несоблюдения некоторыми из них моральных норм; отсутствие необходимого ценностно-ориентационного единства коллектива.

Источником напряженности во взаимоотношениях с коллективом могут служить и такие личностные качества руководителя, как:

* безапелляционность, обесценивающая или игнорирующая мнения, знания и способности подчиненных;
* агрессивность, причиной которой, по наблюдениям ученых, нередко может служить низкая профессиональная самооценка как результат осознаваемой или не вполне осознанной несостоятельности в области специальных или обшеуправленческих знаний и умений или того и другого одновременно;
* так называемый «феномен каузальной атрибуции», когда успехи подчиненного объясняются внешними причинами (помог начальник, поддержали коллеги), а неудачи - внутренними (неспособность к успешному выполнению работы, недостаточная старательность, ответственность и т.д.), а в отношении себя, наоборот, успехи коллектива ставятся в заслугу руководителю, а просчеты — в вину подчиненным. Такая позиция воспринимается подчиненными как проявление субъективизма и несправедливости, вызывая острое чувство неудовлетворенности и недоверия к руководителю;
* неспособность к эмпатии, нежелание понять внутренние мотивы действий, поступков подчиненных, проникнуть во внутренний мир человека;
* «одномерность» восприятия своих подчиненных, неспособность принимать их со всеми их достоинствами и недостатками, перенесение критики отдельных недостатков в работе подчиненного на его личность;
* «эмоциональная глухота», пренебрежение к такому фактору, как характерологические особенности и различия между мужчинами и женщинами.

**2.5** **Нравственные аспекты методов управления персоналом государственной службы**

Организация коллектива — задача любого руководителя. Ее успех во многом обеспечивается наличием разработанных методик и технологий управления персоналом, в том числе в сфере нравственных отношений.

Способы воздействия на коллектив или отдельных людей с целью улучшения их нравственных характеристик многообразны:

* *организационно-распорядительные методы* предусматривают разработку и утверждение правил поведения, этических норм, этического кодекса, присяги, создание этических комиссий. Основные требования к служебному поведению российских гражданских служащих нашли закрепление в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
* *социально-психологические методы* предполагают моральное стимулирование, создание нормального морально-психологического климата, развитие у сотрудников потребности работать в соответствии с этическими принципами. Они косвенно воздействуют на управление и основаны на использовании социального механизма — системы взаимоотношений в коллективе, формирования необходимых качеств, социальных потребностей и т.п. Широко распространенные в некоторых странах методы преодоления конфликтов включают формирование в коллективе определенного общественного мнения о конфликтующих сторонах, стимулирование их сотрудничества, обращение к «третейскому судье» и др. Для нейтрализации феномена отчуждения труда и чувства неудовлетворенности работой на предприятиях и в организациях многих стран (например, США, Италии, Франции, Аргентины, Индии) используются такие меры, как предоставление работникам возможности контролировать условия своего труда, самим определять режим работы, вносить предложения по ее улучшению и самостоятельно принимать решения, общаться друг с другом в рабочее время и организовывать сплоченные команды; создание благожелательной обстановки на рабочем месте и формирование у работника чувства хозяина на своем рабочем месте и др.;
* *административные методы* ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость следовать этическим принципам законности, справедливости, гуманизма, беспристрастности и независимости, ответственности. Их отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий акт подлежит обязательному исполнению. В ряде западных стран в целях предупреждения конфликтов в договор включаются специальные пункты, предусматривающие порядок разрешения возникающих разногласий и споров;
* *методы воспитания* побуждают работника к определенным действиям (убеждение и побуждение), оценивают его деятельность и поступки (поощрение и порицание), обеспечивая формирование у работников моральных качеств, необходимых для эффективного осуществления своих функций и гармоничного взаимодействия с коллегами в процессе работы. Однако эффективность этого метода зависит от: личной убежденности руководителя, степени обладания теми качествами, которые он хочет привить своим подчиненным; уровня этического образования и знания психологии человека; способности к эмпатии; умений и навыков общения с людьми; авторитета в глазах тех, кого он воспитывает[[10]](#footnote-10).

Многообразны и *методы оценки* нравственной составляющей профессионализма государственного служащего.

В психологии различаются формальные (целенаправленные беседы, изучение биографии и документов, тестирование) и неформальные методы (интуитивные способы, основанные на механизме экспектации — ожидания, т.е. подсознательного формирования оценочного суждения о человеке, и эмпатии, т.е. способности понимать эмоциональное состояние другого человека, мотивы его действий).

В практике сложился двусторонний подход к оценке личности: оценка типичных и индивидуальных качеств человека. В зависимости от ориентации на дело и на человека, по основанию стиля руководства в литературе разработаны типологии руководителей, которые могут служить основой для типизации объектов оценки и прогнозирования их поведения в различных ситуациях. Индивидуальные нравственные качества человека могут оцениваться в процедурах оценочных бесед, в процессе тестирования.

В зарубежном менеджменте последних десятилетий стал широко использоваться *метод оценочных центров,* т.е. оценка менеджеров и кандидатов в менеджеры в специально организованных учреждениях и выявление системы характерологических качеств, необходимых человеку для успешного выполнения определенной служебной деятельности.

В числе методов оценки нравственных качеств федеральных служащих США в последние годы стали активно применяться специальные средства для определения честности и надежности работников государственных учреждений, а также выявления неприемлемых для служащего качеств: полиграф (детектор лжи), скрининг (англ. *screening—* отсев, отбор, проверка политической благонадежности), генетическое тестирование (Германия). Однако в работе с персоналом преимущество все-таки по-прежнему отдается традиционному анализу биографической информации и проверке ее достоверности в совокупности с работой по повышению квалификации работников, которая осуществляется в форме недельных семинаров.

**2.6** **Нравственная культура специалиста по управлению персоналом государственной службы**

*Нравственная культура личности* есть мера ее духовной и профессиональной зрелости, основной элемент и составная часть ее духовной культуры как исторически обусловленной и целостной совокупности жизненных стандартов, ценностей, идей, знаний. Духовность человека проявляется через его внутренние установки, в его внешнем облике и поведении, поэтому «чем гармоничнее структура личности, чем очевиднее уровень целостности внутреннего мира человека, тем успешнее процесс общения между людьми на всех уровнях социального взаимодействия»[[11]](#footnote-11).

*В наиболее общей форме нравственную культуру личности можно определить как стереотип отношений и поведения, ориентированных высокими моральными ценностями; как систему коллективно разделяемых смыслов, символов, ценностей, убеждений, образцов и норм поведения общества в целом или присущих определенной группе людей[[12]](#footnote-12).* Ее структуру составляют взаимосвязанные компоненты, включающие:

* *культуру нравственного сознания,* уровень этического образования, содержание нравственной мотивации;
* *культуру нравственных чувств,*
* *культуру поведения,* проявляющуюся в единстве мотива и поступка, слова и дела, активной жизненной позиции, реализуемой в линии поведения, поступках и действиях, внешней культуре, культуре общения, деловом этикете.

Процесс формирования личности осуществляется как непрерывный процесс самосовершенствования, усвоения нравственных норм, их все более глубокого осмысления, эмоциональной интериоризации, развития нравственной самооценки, нравственных качеств, их превращения во внутренний регулятор поведения.

Однако для специалиста по управлению персоналом этого недостаточно: требования к его профессионализму предполагают не только обретение этических знаний, но и образование на их основе таких необходимых отношений, установок, профессионализма, свойств и необходимых качеств личности, которые обеспечат возможность творчески и сознательно выполнять свои профессиональные обязанности, активно участвуя в обеспечении и поддержании нормального морально-психологического климата в организации, «комфортизации человеческих отношений в трудовых коллективах».

Задача достижения конструктивного профессионализма управленческих кадров в рамках своей профессии с учетом социальной ценности и нравственного содержания их труда актуализируется и в контексте тех ценностных деформаций, которые порождают массовые явления бюрократизма, коррупции, взяточничества и безответственности за социальные последствия своей профессиональной деятельности.

*Культура нравственного сознания.* Требования к содержанию и уровню нравственной культуры специалиста по управлению персоналом определяются объемом и содержанием его функциональных обязанностей, одними из условий успешного выполнения которых являются сформированное нормативное сознание, глубокие этические знания, убежденность в необходимости повышать уровень этичности персонала управления и совершенствоваться самому, постоянное развитие не только профессиональных, но и личностных качеств, необходимых на всех этапах управления персоналом как составной части практической реализации кадровой политики.

Нормативное сознание представляет собой осознание социальных норм, в том числе моральных, как непреложных требований, стандартов деятельности, эталонов оценки, следование которым является необходимым условием включения индивидов в социальные общности и одобрения их поведения; признание необходимости подчинения нормативным предписаниям, формулируемым в правовых, моральных нормах и правилах этикета в форме повелений и запретов, их активное освоение.

Культура нравственного сознания работника службы управления персоналом как важнейший компонент его нравственной культуры включает *уровень* реального обладания этическими знаниями об объективных нравственных ценностях, установках, нормах; *степень усвоения основных* принципов и норм морали, правил поведения, понимания взаимосвязи нравственной свободы личности и ее гражданского и профессионального долга, осознания своих прав, обязанностей и моральной ответственности за свои поступки и действия; *умение* пользоваться полученными знаниями, осознанно и убежденно применяя их к конкретным ситуациям, реализуя нравственные требования в повседневной деятельности и взаимоотношениях с окружающими; *готовность* к постоянному самосовершенствованию в процессе усвоения достижений нравственной культуры, воспитания, этического просвещения и саморазвития.

Этические знания формируются на базе усвоения требований, касающихся моральных аспектов управленческой деятельности. Эти требования формулируются в виде этических кодексов, кодексов чести, правил служебного поведения.

Эмпирические исследования роли этических кодексов в формировании нравственных стандартов поведения в организациях, проводимые зарубежными учеными, свидетельствуют о том, что подобные этические кодексы, составляющие «моральное кредо» организации, оказывают значительное влияние на мораль служащих и их представления о допустимом поведении. Этим объясняется широкое распространение практики создания этических кодексов в сфере мирового бизнеса.

Знамением времени можно назвать тот факт, что одной из ключевых идей корпоративных, профессиональных, национальных и международных кодексов в сфере бизнеса постепенно становится идея социальной ответственности, причем управленческое самосознание персональной ответственности ставится в прямую связь с «пониманием личностью социальных последствий своих действий и поступков, ее волевым отношением к ним (вина)», что согласуется с утверждаемым в современной науке управления «расширенным принципом вменяемости», согласно которому моральную ответственность следует нести не только за преднамеренные действия, но также за отдельные непредусмотренные результаты деятельности в тех случаях, когда о возможности негативных последствий либо следовало, либо можно было знать».

Теория менеджмента указывает на возрастающую значимость моральных ценностей в современном мире, полагая, что этическая культура формирует у сотрудников чувство причастности к деятельности организации, а через нее — ощущение своего места в обществе, дополняя должностные регламентации и расширяя микрокомпетенцию работника: что этические нормы и правила служебного поведения, выработанные и принятые в организации, расширяют представления сотрудника о моральности поведения, создают оценочные ориентиры и определяют позицию работника.

*Культура поведения.* Моральные знания, убеждения и установки, умения и навыки, готовность следовать принятым требованиям, определяющие степень соответствия поступков человека интересам и требованиям общества и своей организации, реализуются в повседневной деятельности и поведении специалиста по управлению персоналом, регуляция которых осуществляется посредством правовых и моральных норм, а также правил общепринятого и делового этикета.

*Поведение* как совокупность поступков человека, которые могут быть подвергнуты моральной оценке, есть сознательное, целенаправленное действие в неразрывном единстве субъективных побуждений и социально значимых последствий, практических действий индивида и подструктур его сознания (знаний, убеждений, чувств, привычек).

*Служебное поведение* специалиста по управлению персоналом можно определить как совокупность поступков и действий, осуществляемых в пределах установленных нормативными актами полномочий, в процессе взаимодействия между собой и с внешней средой по поводу выполнения ими своих должностных обязанностей.

Процесс формирования кадрового корпуса, организация работы с ним и его эффективного использования, обеспечение должностного роста работников и их ротации, создание системы мотивации к честному и добросовестному исполнению своих обязанностей включает такие процедуры, как проведение собеседования, конкурса, аттестации, квалификационного экзамена, поощрение работников за производственные успехи и наказание за неисполнение или недолжное исполнение своих должностных обязанностей, увольнение, оценка профессиональных, деловые и нравственных качеств работника, урегулирование конфликтов, Все эти процедуры требуют не только высокого уровня профессионализма и компетентности, но и наличия специальных знаний в области делового этикета, умения применять эти знания в конкретной ситуации и навыков этичного поведения. Во многих компаниях мира главными критериями повышения в должности становятся не только широкая квалификация, умение достигать конкретных результатов, видеть картину в целом, формировать команду и работать в ней, но и деловая этика. Причем первичным элементом управления многие ведущие компании считают совершенствование отношений между руководителем и подчиненными. Правила этикета, регулирующие служебное поведение специалиста по управлению персоналом, а также взаимоотношения в профессиональной среде по вертикали и горизонтали основываются на общих принципах делового этикета, включающих:

* *принцип гуманизма,* предполагающий проявление вежливости, тактичности, точности и скромности в отношениях с гражданами, кандидатами на вакантную должность, руководителями, подчиненными и коллегами;
* *принцип целесообразности действий,* позволяющий творчески применять знание правил этикета к конкретным ситуациям, избегая догматизма;
* *принцип эстетической привлекательности поведения,* предполагающий прежде всего единство формы и содержания поступка;
* *принцип следования традициям.* В Законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» этот принцип современного делового этикета нашел правовое закрепление в виде требований «проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий»;
* *принцип субординации,* согласующий правила поведения в служебных ситуациях (приветствия, прощания, представления и др.) со служебным статусом сторон общения;
* *принцип паритетности,* в основе которого лежит идея равенства и взаимного уважения личного достоинства работника независимо от его должностного положения.

Признаками нарушения этих важнейших принципов делового этикета становятся:

* неуважение или непризнание прав работника или гражданина, претендующего на занятие вакантной должности, в том числе игнорирование права на равноправие сторон, вступающих в трудовые отношения;
* неуважительное отношение к человеку, агрессивность или равнодушие, проявленные в ситуациях делового общения, собеседования;
* унижение чести и достоинства человека, его деловой репутации;
* предвзятое отношение к человеку;
* неспособность к эмпатии, учету эмоционального состояния работника, душевная черствость;
* использование страха как основного метода управления поведением работника;
* злоупотребление служебным положением.

*Моральные качества специалиста по управлению персоналом государственной службы.* Высокая значимость моральных качеств в структуре профессиональной характеристики специалиста по управлению персоналом требует уточнения соотношения таких понятий, как «личностные качества», «деловые качества», «моральные качества», составляющих качественную характеристику работника, поскольку границы между ними в литературе недостаточно точно определены, что нередко приводит к их подмене или смешению.

*Личностные качества* персонала представляют собой индивидуальные особенности сотрудников, которые включают их деловые качества, а также психофизиологические свойства, не имеющие непосредственного отношения к выполняемой профессиональной деятельности. Под *деловыми качествами* персонала понимают личностные особенности сотрудников, отражающие их готовность выполнять работу, обусловленную их трудовыми функциями, а именно: конкретные способности, мотивационные стремления, а также психические свойства, необходимые для выполнения данной работы (стремление к постоянному повышению своей квалификации, умение эффективно действовать, аккумулировать необходимую информацию и выбирать из нее главное, новаторство и др.).

*Моральное качество —* понятие нравственного сознания, с помощью которого выделяются в общественной жизни и характеризуются с моральной точки зрения наиболее типичные черты, стороны поведения личности или группы людей. Моральные качества, в отличие от психофизиологических свойств, являются благоприобретенными, производными от реальной жизненной позиции личности, которая, в свою очередь, определяется убеждениями, формирующимися в процессе работы сознания по усвоению моральных требований социальной среды. Поскольку в этом понятии всегда содержится оценочный момент, определение качества поступка или человека выступает критерием его моральной оценки.

Из данных определений следует, что каждая из названных групп качеств, в совокупности составляющих содержание качественной характеристики работника, обладает специфическими особенностями, что не позволяет их идентифицировать. Однако четкого разделения этих понятий в литературе подчас не проводится, а сами понятия недостаточно глубоко изучены, что свидетельствует о недооценке значения этой важной и специфической составляющей профессиональной характеристики работника.

Отсутствие четких, единообразных критериев нравственной оценки персонала — один из факторов неэффективности прилагаемых усилий по улучшению качественных характеристик управленческого корпуса и преодолению разрастающихся социальных болезней в виде коррупции, взяточничества, протекционизма, бюрократизма.

Утрата традиционных профессионально-нравственных качеств, включающих особое отношение к службе, неподкупность, ответственность, бескорыстие, чувство долга, корректность; недостаточная нравственная культура, моральная устойчивость и прочность личной системы ценностей, которые легко поддаются эрозии под давлением среды или жажды приобретения, создают питательную почву для девиаций в поведении и всего персонала организации, и прежде всего работников службы управления персоналом.

Детерминирующим фактором выявления моральных качеств, которые профессионально необходимы специалисту по управлению персоналом, является содержание его функциональных обязанностей.

— необходимость обеспечивать правовую обоснованность кадровых решений, неуклонно следуя букве и духу закона, участвовать в разработке локальных нормативных актов по вопросам управления персоналом требует обязательного наличия у работников службы управления персоналом таких моральных качеств, как законопослушность, ответственность, принципиальность;

— организация отбора специалистов как важнейшая функция кадрового работника предполагает знание и понимание требований, которые должны предъявляться не только к специальным знаниям, но и к профессионально необходимым личностным и нравственным качествам претендентов на вакантную должность, умение составлять профессиограммы, или «профиль требований» по должностям с учетом нравственных требований, а такими знаниями, умениями может располагать лишь этически грамотный человек;

— прием на работу, замещение должностей, организация перемещения сотрудников — процедуры, проведение которых требует проявления таких профессионально важных моральных качеств, как внимательность и чуткость к людям, их интересам и мотивам, учет их душевного состояния и конкретных жизненных обстоятельств, способность к эмпатии, тактичность, душевная чуткость;

— воспитательная функция службы управления персоналом реализуется в процессе разработки и внедрения в практическую жизнь организации этических кодексов, правил служебного поведения, других локальных нормативных этических актов;

— эффективность собеседования как инструмента постоянного диалога работников службы управления персоналом с сотрудниками, их профессионально-нравственного развития и обмена опытом находится в прямой зависимости от знания правил общепринятого и делового этикета, умения применять эти знания в конкретной ситуации и навыка следования принятым правилам, доведенного до автоматизма;

— участвуя в подготовке и проведении аттестации, квалификационного экзамена в качестве организатора, эксперта, специалист по управлению персоналом должен обладать не только знанием правовых основ этих процедур, критериев оценки аттестуемых, но и такими качествами, как социальная ответственность, справедливость, принципиальность, беспристрастность и непредвзятость, доброжелательность, которые формируются в процессе усвоения принципов профессиональной этики;

— участие в планировании деловой карьеры, в определении перспектив роста сотрудников, формировании кадрового резерва предполагает объективность в оценках работников, внимание к человеку, веру в его возможности, чуткость и оптимизм;

— организация обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников предполагает, что сами работники кадровых служб владеют необходимыми знаниями в области профессиональной этики и делового этикета, применяя эти знания в своей повседневной работе;

— работа по обеспечению социальной защиты сотрудников обязывает работников службы управления персоналом проявлять в своем поведении такт, внимательность к личным проблемам человека, способность к эмпатии;

— процедура увольнения работников требует особого проявления таких качеств, как способность к сопереживанию, такт, деликатность, а также знание требований этикета в данной ситуации;

— в ситуациях принятия и реализации решения о поощрении или наказании специалисту по управлению персоналом, лицом к лицу работающему с людьми, необходимо уметь чутко улавливать душевное состояние работника, вникать в скрытые мотивы его поступков, объективно и всесторонне оценивать их, не допуская субъективизма, торопливости, предвзятости или равнодушия, которые могут стать сильнейшим тормозом в раскрытии профессиональных возможностей работника, толчком к деформации мотивации, возникновению межличностных конфликтов.

Формируемая в процессе профессионально-нравственного развития специалиста службы управления персоналом культура нравственных чувств выражает его способность к моральному резонансу, сочувствию, сопереживанию, нравственной оценке и интуиции. Устойчивая положительная эмоциональная «направленность на людей», составляющая стержень культуры нравственных чувств, придает целостность нравственной жизни, определяет направленность мотивов и содержание поступков человека. Не внешний контроль, а внутренняя мотивация становится его ведущим стимулом, а личностные ценности — условием сохранения и развития личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управление персоналом в сфере нравственных отношений осуществляется в формах организационно-распорядительного, административного, психологического, воспитательного воздействия в целях обеспечения оптимальной реализации человеческого капитала как важнейшего фактора эффективного функционирования организации, одного из важнейших направлений социальной политики государства и социального управления.

Объектом управления персоналом как системы нравственных отношений выступает человек, предметом — его нравственные принципы и качества, а также та социальная среда, в условиях которой разворачивается их формирование, развитие и реализуется востребованность в интересах общества, организации и самого человека.

Решение задач, стоящих перед службой управления персоналом в вопросах совершенствования системы нравственных отношений, лежит в правовой, организационной, кадровой, морально-психологической плоскостях решения проблемы.

Правовой аспект включает принятие Закона о служебном поведении должностных лиц и выработку системы действенных механизмов его реализации, меры по повышению правовой и этической культуры управленцев.

Организационный аспект предусматривает выявление «зон повышенного риска» в плане нарушений профессиональной этики; организацию действенного и независимого контроля за ее неукоснительным соблюдением; правдивую и своевременную информацию о фактах неэтичного поведения и реальных мерах по их устранению и предупреждению; создание независимых комиссий по этике; совершенствование методов и технологий отбора работников персонала управления и оценки в соответствии с их нравственными качествами.

Предупредительные меры в области кадровых решений предусматривают обязательное включение в программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы управления курса этики и этикета деловых отношений.

Требования к содержанию и уровню нравственной культуры специалиста по управлению персоналом определяются объемом и содержанием функциональных обязанностей, одними из условий успешного выполнения которых являются сформированное нормативное сознание, наличие глубоких этических знаний, убежденность в необходимости повышать уровень этичности персонала управления и совершенствоваться самому, постоянное развитие не только профессиональных, но и личностных качеств, необходимых на всех этапах управления персоналом как составной части практической реализации кадровой политики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. - № 237. – С 14.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер.закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 N 79-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2004. - №31, ст. 3215. – С.6952.
3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федер.закон Рос. Федерации от 27 мая 2003 N 58-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2003. - №22, ст. 2063. – С.5413.
4. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 N 261 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2009. - N 11, ст. 1277.- С.2361.

**Учебные пособия**

1. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС, 2002. – 560 с.
2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба / В.Д. Граждан. – М.: КноРус, 2007. – 496 с.
3. Иванов В.П. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / В.П. Иванов. – М.: Известия, 2004. – 484 с.
4. Охотский Е.В. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций / Е.В. Охотский. – Ростов-на-Дону,1999. – С.513.
5. Охотский Е.В. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет / Е.В. Охотский. – Ростов-на-Дону, 2001. – 637 с.
6. Соколов В.М. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика / В.М. Соколов, А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2006. – 462 с.
7. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учеб.пособие / А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2008. – 606 с.
8. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.

**Монографическая литература**

1. Турчинов А.И. Государственная служба России: теория, приоритеты, кадры // Государственная служба. – 2007. - №5. – С.29-34.
2. Шувалова Н.Н. Правовые и нравственные регуляторы служебного поведения государственных служащих // Право и управление: XXI век. – 2008. - № 1(2). - С.85-91.

1. Охотский Е.В. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций / Е.В. Охотский. – Ростов-на-Дону,1999. – С.35. [↑](#footnote-ref-1)
2. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС, 2002. – С.113. [↑](#footnote-ref-2)
3. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 N 261 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2009. - N 11, ст. 1277.- С.2361. [↑](#footnote-ref-3)
4. О системе государственной службы Российской Федерации: Федер.закон Рос. Федерации от 27 мая 2003 N 58-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2003. - №22, ст. 2063. – С.5413. [↑](#footnote-ref-4)
5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – С.49. [↑](#footnote-ref-5)
6. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учеб.пособие / А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2008. – С.122. [↑](#footnote-ref-6)
7. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учеб.пособие / А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2008. – С.125. [↑](#footnote-ref-7)
8. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учеб.пособие / А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2008. – С.127. [↑](#footnote-ref-8)
9. Соколов В.М. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика / В.М. Соколов, А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2006. – С.173. [↑](#footnote-ref-9)
10. Соколов В.М. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика / В.М. Соколов, А.И.Турчинов. – М.: РАГС, 2006. – С.209. [↑](#footnote-ref-10)
11. Охотский Е.В. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет / Е.В. Охотский. – М.: ЮНИТИ, 2001. – С. 93. [↑](#footnote-ref-11)
12. Радугин А.А. Введение в менеджмент: Социология организаций и управления / А.А.Радугин, К.А. Радугин. – Воронеж, 1995. – 409 с. [↑](#footnote-ref-12)