**СОДЕРЖАНИЕ:**

ВВЕДЕНИЕ……………………………………………………………………....3

**ГЛАВА I. Духовно-нравственные качества и ценности государственных служащих………………………………………………………………………...4**

1.1. Понятие и формирование духовно-нравственных качеств…………….....4

1.2. Общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих…………………6

**ГЛАВА II. Нравственные отношения между госслужащими и основные нравственные требования, предъявляемые к ним………………………..13**

2.1. Система нравственных отношений в условиях государственной деятельности……………………………………………………………………..13

2.2. Требования к государственным служащим…………………………….....20

**ГЛАВА III. Нравственный кодекс государственного служащего……….24**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………….27

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ……………………………………………………….28

**ВВЕДЕНИЕ**

Государственная служба неразрывно связана с моралью, этикой, моральным составом государственного служащего.

Государственные служащие имеют огромное влияние на жизнь обычных граждан. Во многих случаях эти лица могут принимать решения, имеющие большое значение для повседневной жизни граждан, а также признавать, отклонять или изменять просьбы граждан о некоторых услугах или разрешать. Демократическое общество должно заботиться о том, чтобы действия и поведение государственных служащих были безупречны.

Поэтому актуальность выбранной мною темы заключается в том,   
что, чтобы быть эффективной, государственная служба должна основываться на прочном духовно-нравственном фундаменте. Это обусловлено самой ее природой: успешно осуществлять функцию воплощения в обществе государственной воли возможно, только учитывая моральные основы этой воли, общественные требования к исполнителям данной функции.

Цель и основные задачи данной работы – выявить основные направления формирования и развития нравственных качеств государственных служащих,

раскрыть и проанализировать механизмы правового и общественного воздействия на развитие должной морали государственных служащих, рассмотреть требования к государственным служащим.

Научному осмыслению проблемы исследования особенно способствовали теоретические идеи современных отечественных ученых В. Д. Граждана, Коростеня А. В., Курбанова Р. Д., Черепанова В. В., В.С.Нечипоренко, Юнацкевич П. И.

**ГЛАВА I. Духовно-нравственные качества и ценности государственных служащих**

**1.1. Понятие и формирование духовно-нравственных качеств государственных служащих**

Формирование и развитие необходимых сегодня российс­кому чиновнику нравственных качеств предполагают не только государственную востребованность этих качеств, но их правовую и социальную поддержку со стороны государства. Государственный служащий должен чувствовать себя защищен­ным от произвола начальства, незаконного предпочтения кому-либо из служащих или претендентов на должность, от давления неформальных групп, объединенных личными целями, вступаю­щими в противоречие с интересами общества и государства.

***Государственная гражданская служба Российской Федерации*** *– вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации[[1]](#footnote-1).*

***Гражданский служащий*** *– гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации[[2]](#footnote-2).*

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.

Прежде всего, необходимо 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.

**1.2. Общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих**

Проблема нравственности государственных служащих однозначно выносится на первый план, поскольку это связано с рядом факторов.

Во-первых, большая часть населения оценивает государственных служащих и их деятельность, прежде всего с точки зрения нравственной составляющей, присущих им духовных, личностных качеств. Именно от нравственности представителей государственных органов зависит в целом авторитет власти среди населения и, как следствие этого, доверие граждан к ней.

Во-вторых, в среде государственной службы формируются специфические нравственные нормы поведения лиц, занимающих государственные и политические должности, которые способствуют разрешению сложных ситуаций в процессе осуществления ими должностных полномочий.

В-третьих, остается открытым вопрос о содержании правового регулирования профессиональной этики представителей властных структур.

В-четвертых, в настоящее время слабо работают механизмы прямого общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих.[[3]](#footnote-3)

Все вышеперечисленные аспекты подтверждают важность изучения проблемы нравственности государственных служащих и основных механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих: воздействие посредством норм, заложенных в нормативных правовых актах, и прямое воздействие через институты гражданского общества (условно обозначенные как правовое и общественное воздействие). Государственный служащий сегодня является представителем государственной власти. Поэтому его имидж, умение регулировать, контролировать и моделировать собственную жизнедеятельность и профессиональное поведение оказывают большое влияние на формирование доверия не только к нему как субъекту деятельности, но и к государственным структурам в целом.

Значительную роль в осуществлении государственными служащими функциональных обязанностей с максимальной эффективностью играет разрешение ключевых вопросов их профессиональной и должностной карьеры. Так, по данным ученых Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, одним из наиболее существенных факторов продуктивной деятельности государственных служащих является успешная карьера[[4]](#footnote-4).

Повышение авторитета и престижности государственной службы, создание надлежащих экономических и социально-правовых условий, пресекающих такие раздражающие общество явления, как коррупция и взяточничество, приток «случайных» людей в региональный аппарат власти, автоматически выталкивающих оттуда достойных специалистов, приобретают особую значимость. Современное состояние государственного регионального управления тесно связано с происходящими преобразованиями в России. Стратегический курс проводимых реформ общества направлен на формирование рыночных отношений в экономике, что в свою очередь, отражается на политических и социальных институтах общества.

Государственное управление, существующее тысячелетия, не является стереотипной, инертной системой, имеющей аналоги, оно постоянно претерпевает радикальные изменения и находится сегодня в стадии становления, апробирования его различных моделей. Суть рассматриваемой проблемы состоит в совершенствовании государственного управления в регионах на основе профессионализма и компетентности кадров, использования ими средств автоматизации управленческих процессов и внедрения усовершенствованного информационного обеспечения, что связано с переходом от рутинных примитивных социальных технологий к качественно новым информационным технологиям, играющим решающую роль в поддержке принятия решений.

Однако воспринимается она неадекватно, что обусловлено рядом противоречий, главным среди которых является противоречие между организацией государственного управления, его новыми задачами и во многом сохранившимися старыми подходами, технологиями, формами и методами управленческой деятельности. Это, в свою очередь, обусловливает особый интерес к социологическим оценкам рассматриваемого реального процесса. В итоге, центральной проблемой становятся, прежде всего, управленческие кадры, от степени способности, компетентности и профессионализма которых зависит эффективность государственного управления.

Успешность деятельности государственных служащих определяется степенью профессионализма, гражданской компетентностью и уровнем развития психологической компетентности, позволяющей эффективно управлять стратегией собственного профессионального поведения, моделировать саморазвитие и выстраивать конструктивное взаимодействие с людьми и организациями.

Оптимально спланированная и выстроенная траектория профессионального развития и должностного роста позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации, стимулирует его раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал максимально полно и всесторонне. В этом случае достигается оптимальное соответствие целей и удовлетворение потребностей как организации, так и самого работника. Если в организации есть отлаженная система планирования и развития карьеры, то она не только обеспечивает достижение корпоративных целей, но одновременно поддерживает устойчивость сотрудников, способствует формированию деловой оптимальной атмосферы.

Однако существуют внешние и внутренние противоречия при планировании карьеры государственных служащих, имеющие фундаментальный характер и требующие проведения серьезных исследований. Особенностью состояния современной государственной службы является усложнение характера деятельности в условиях постоянно растущего числа политических, экономических и социальных проблем, ожидание в обществе от госслужащих высокой степени ответственности, профессионализма, оперативности, порядочности и неподкупности. Другой особенностью является интенсивная ротация кадров в условиях социально-экономической нестабильности, частая смена содержания деятельности, несовершенство нормативной правовой базы, регламентирующей порядок оценки и аттестации госслужащих. В современных условиях повысилась значимость регулярной переподготовки и повышения квалификации чиновников, что, из-за временного отвлечения их сотрудников на учебу, привело к обострению затруднений в работе различных органов государственной власти. Госслужащий сталкивается с необходимостью преодолевать негативное отношение коллег – особенно руководителей – к самой идее профессиональной подготовки, повышения квалификации.

Среди других противоречий профессиональной карьеры госслужащих: столкновение осознания необходимости в профессиональном дополнительном образовании и разного рода предубеждений по этому поводу. Нередко госслужащие, приступая к обучению, пессимистически оценивают возможные результаты. В основе этого лежат скептическое отношение к предлагаемым программам и формам профессиональной подготовки; предубеждения относительно влияния уровня профессиональной подготовки на дальнейшее карьерное продвижение, неуверенность в своих возможностях; психологические трудности принятия роли обучающегося.

Внутренние противоречия профессиональной карьеры госслужащих – это противоречия, возникающие между способностями, индивидуальностью, особенностью конкретной личности и требованиями социального окружения. Это противоречия между потребностями личности, потенциями и мерой их реализации, степенью самореализации, которой удалось достичь. Это противоречия между притязаниями и усилиями личности и их результатами. Результаты социологических опросов, проведенных ВЦИОМ, свидетельствуют о том, что динамика социально-экономических преобразований в нашей стране в последние пять лет привела к изменению ценностных ориентаций госслужащих, которые на фоне влияния возникших и развивающихся рыночных отношений все более приобретают рыночную окраску. Это выражается, прежде всего, в том, что наряду с мотивацией на высокий профессионализм у госслужащих отмечена нацеленность на карьерный служебный рост, конкурентность в работе и высокую оплату труда. В ситуации, где значимость мотивации превосходит значимость цели, со стороны субъектов профессиональной карьеры (госслужащих) отмечается не только изменение количества продуцируемых целей (феномен постановки собственных дополнительных целей), но и их качественная переработка (найти наиболее интересное решение). Данный факт является важным, поскольку способствует осознанию другого феномена, согласно которому актуализация силы мотивов профессиональной карьеры госслужащих носит целевой характер и указывает на необходимость обеспечения условий для процесса принятия целей, задаваемых извне.

Профессиональная карьера госслужащих и депутатского корпуса предъявляет определенные требования к их конкурентным преимуществам, которые обращены к механизмам психической адаптации интеллектуальных, эмоционально-волевых и коммуникативных особенностей. Конкурентные преимущества выступают залогом профессионального роста и самосовершенствования человека и являются акмеологическими факторами его успешной карьеры. В число личностных факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственных служащих, могут быть включены: самоэффективность (способность к осознанию своих возможностей и использованию их оптимальным образом), интернальность, эмоциональная стабильность и мотивация к карьере (карьерный инсайт, идентификация с карьерой и карьерная устойчивость). Можно выделить 6 типов профессиональной карьеры государственных служащих ассоциативного ряда, основанных на таких личностных особенностях, как самооценка, уровень притязаний и локус контроль.

1. «Скалолаз» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, это профессионал своего дела. Он пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно все ступени карьерной иерархии в организации снизу доверху.
2. «Имитатор» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Стремится к карьерным высотам и уверен в своих возможностях, но склонен в большей степени использовать благоприятные внешние обстоятельства. Мастер «видимостей» – предпочитает в большей степени «казаться», чем «быть». Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет их эксплуатировать. Умело организует работу других и может в лучшем свете представить даже незначительные успехи.
3. «Мастер» (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Ему интересно осваивать новые области в своей профессии, нередко сопряженные со смежными профессиями, решать нестандартные сверхсложные профессиональные задачи. Достигнув намеченного, может потерять интерес. Продвижение по карьерной лестнице его интересует мало. Главное – ощущение движения вперед (а не вверх). Может принимать неожиданные для окружающих решения об уходе или смене профессиональной деятельности.
4. «Муравей» (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Работает строго по заданию, которое должно быть конкретно и четко сформулировано. Отличается трудолюбием и работоспособностью, повышенной ответственностью. Как исполнитель очень ценен. Нуждается во внешней поддержке со стороны руководства. Для него важно не столько продвижение по иерархической лестнице, сколько признание его заслуг со стороны руководства, авторитетных для него людей.
5. «Вечный студент» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Хочет достичь карьерных вершин, но испытывает постоянную неуверенность в себе, безынициативен, с осторожностью берется за новое, неизвестное, ранее невыполняемое. Склонен к прохождению нескольких курсов повышения квалификации, получению нескольких образований. Вместе с тем, при выработке индивидуальной карьерной стратегии больше опирается на мнение руководителя, специалиста кадровой службы организации.
6. «Организатор» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но не стремлением реализовать себя в профессиональной деятельности. Недоверие к коллегам и склонность к самоугрызению ему очень мешают. Берет на себя ответственность за все, что происходит в организации. Успешно работает в стабильной ситуации. Умеет принимать управленческие решения, но доведением дел до конечного результата должны, по его мнению, заниматься подчиненные. В условиях сверхсложных, близких к экстремальным, решения принимает хаотично, порой ошибочно[[5]](#footnote-5).

От работников, претендующих на успешную профессиональную карьеру, требуется, прежде всего, обладание не конкретным ограниченным набором навыков, а владение своего рода – мегаумениями, к важнейшим из которых относятся: способность адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной сферы и эффективное самообучение (психологические способности). С позиций акмеологического подхода речь идет о специфических способностях госслужащих к преобразовательной деятельности: самоосознаванию, самопознанию, саморегулированию.

Таким образом, психологические способности одновременно решают две задачи: генерируют новые возможности направления развития и обеспечивают осознание и закрепление предпосылок для их существования.

**ГЛАВА II. Нравственные отношения между госслужащими и основные нравственные требования, предъявляемые к ним**

**2.1. Система нравственных отношений в условиях государственной деятельности**

Госслужащие вступают в многообразные отношения с обществом и другими людьми. По своей сути любые отношения выступают как зависимость и взаимозависимость объектов вне их непосредственного взаимодействия.

Нравственные отношения – это особый вид отношений людей, которые возникают в процессе их жизни и связаны с нравственной оценкой поступков и результатов их деятельности. По своему содержанию нравственные отношения различаются в зависимости от того, по отношению к кому человек имеет определенные нравственные обязанности и какой характер они носят. В самом общем плане различают три основных уровня общественных отношений, на которых вырабатываются и специфические нормы, и правила поведения:

1. это отношения людей как граждан данного государства, регулируемые прежде всего правом – нормами поведения, которые имеют силу закона.
2. отношения в функционально-ролевой сфере деятельности. Здесь поведение, помимо правовых норм, регулируется также особыми правилами, которые исходят из специфики данного вида труда, профессии. Например, у госслужащих это особые требования, выраженные в законе о госслужащих в РФ, инструкциях, наставлениях и т. д.
3. имеется уровень межличностного общения, который распространяется на все сферы жизни. На этом уровне отношения регулируются нормами морали, которые действуют независимо от служебного положения людей, их профессии, знаний и т. д.

В чем же специфика нравственных отношений людей, объединенных в управленческие коллективы? Прежде всего, эта специфика состоит в самом назначении данных коллективов обеспечивать выполнение решений Президента РФ и государственную и экономическую защиту своего Отечества. Такая задача не стоит непосредственно перед трудовыми коллективами, призванными решать созидательные задачи. Никто эти задачи не стремится выполнить даже ценой жизни. Конечно, тут могут быть исключения, чрезвычайные обстоятельства, непредвиденные условия. Но сами эти исключения будут лишь подтверждать общее правило: трудовой коллектив призван создавать, а не управлять. Что касается управленческого коллектива, то он по своему предназначению призван при необходимости действовать в чрезвычайных условиях, в условиях, сопряженных с выполнением срочных и неординарных задач, когда основными продуктами деятельности являются социальная и экономическая защита людей.

Нравственные отношения госслужащих к обществу находят свое конкретное выражение в стремлении при любых обстоятельствах выполнить свои обязанности, свой долг. Высокая общественная значимость труда госслужащего, признание его всеми людьми высокоморальным, необходимым и жизненно важным для общества находит свое выражение в том, что госслужащие обеспечиваются всем необходимым для выполнения своих обязанностей за счет труда остальной части народа, пользуются его уважением и вниманием. И если мы все же встречаемся с негативным отношением к управленческим структурам определенных кругов, организаций, то это является следствием нравственного неблагополучия в нашем обществе[[6]](#footnote-6). Такое положение обусловлено кризисом нравственности, существенной стороной которого является пересмотр старой системы ценностей, отказ от нее в пользу новой. На место безграничной веры в авторитеты, догматизированной морали приходит новая мораль, связанная с оправданием стремления людей к увеличению суммы удовольствий и наслаждений, личного комфорта и материальных благ, с развитием индивидуализма. Процесс этот, по-видимому, необходимый для общества в целом, оказался разрушительным для государства и его составляющих и отрицательно сказался на нравственном здоровье коллективов госслужащих. Впрочем, положение меняется к лучшему. Создаются и совершенствуются структуры государственной и муниципальной власти. Рассматриваются и другие документы, определяющие положение в обществе и жизнедеятельность государственных структур.

Нравственные отношения госслужащих проявляются в различных формах. Важнейшими из них являются долг, ответственность, честь, достоинство, совесть.

Вступая в отношения друг с другом, госслужащие подчиняются дисциплине, требованиям законов, установившимся традициям, нравам, привычкам. Во всех этих формах нравственных отношений всегда существует две стороны – субъект и объект. Но эти стороны то и дело меняются местами. Например, человек, поскольку он имеет определенные обязанности перед обществом и другими людьми, выступает как субъект, а общество и другие люди – как объект его моральной деятельности. Но этот же человек является объектом моральных обязанностей для других людей, для общества, поскольку оно тоже должно защищать его интересы. С одной стороны, общество формулирует обязанности отдельной личности и оценивает ее поступки. Но, с другой стороны, моральные требования становятся личным долгом и ответственностью каждого человека и активно проводятся в жизнь. Кроме того, личность морально оценивает общество, его социальный порядок, механизм управления, навязываемые им законы поведения и т.д., низводя его тем самым до уровня объекта.

Чем выше сознательность человека, тем более он способен самостоятельно контролировать и направлять свои действия, тем в большей мере он является самодеятельным субъектом.

Нравственные отношения характеризуются системой ценностей, сложившейся или зарождающейся в обществе. Моральные ценности выступают как ориентиры поведения человека. В качестве моральных ценностей выступают установления и принципы, нормы и правила поведения, образ жизни и идеалы. Опираясь на сложившуюся в обществе систему ценностей, сознание человека получает возможность давать последовательную, относительно устойчивую нравственную оценку поступкам, поведению людей.

Нравственные ценности пронизывают собой всю духовную культуру общества, преломляясь в философских концепциях, в произведениях искусств, в воспитании, в образе жизни и поведении людей.

В идеале моральный авторитет, достоинство, престиж личности должны определяться ее делами и мотивами, поступками и эмоционально-волевыми качествами. Реальные усилия личности, ее отношение к труду, творческая активность – вот что раскрывает ее действительные достоинства, степень ее моральности. В свою очередь, моральность поведения охраняется санкциями, которые могут быть различными: от общего презрения, остракизма до восторженного поклонения, окружения того или иного поступка ореолом славы, героизма. В целом нравственная жизнь характеризуется системой санкций. В отношении военнослужащих эта система предполагает разнообразные меры поощрений и взысканий, определяемые законами. Поскольку люди действуют нередко в привычных повторяющихся условиях, постольку к их действиям общественное мнение прикладывает общезначимую оценку, рекомендует тот или иной образец решения. Такими образцами могут служить жизнедеятельность и поведение выдающихся личностей, героев художественных произведений и т. д. Их образцы могут быть эталонами, критериями моральности отношений. Они содержат в себе идеальное нравственное начало – идеал.

Свое нормативное выражение нравственные отношения получают в этикете. В своей сути этикет управленца представляет собой определенную совокупность нравственных по своему содержанию и эстетически впечатляющих по форме правил поведения госслужащих. Рассматривая поведение человека как единство нравственного и эстетического, этикет главным образом объясняет не «почему», а как нужно поступать в той или иной ситуации, он всегда выступает как внешняя сторона нравственных отношений.

В этикете проявляются общечеловеческие черты нравственных отношений. Он предполагает восприятие каждого человека как личности независимо от его служебного положения, достоинства и знания. Вместе с тем, в правилах этикета выражены и элементы дифференцированного отношения к людям. Дело в том, что они фактически неравны, находятся на различных ступенях социальной лестницы, могут отличаться друг от друга по физическому и умственному развитию, образованию, культуре. Существенное значение имеют и различия по возрасту, полу и т. п.

Все многообразие нравственных отношений, регулируемых этикетом, базируется на следующих важнейших принципах:

* Гармоничность поведения. Этот принцип определяет воспитанность человека в полном объеме, в единстве его внутренних и внешних качеств, содержания и формы. А. П. Чехов говорил: «В человеке все должно быть прекрасно: и лицо, и одежда, и душа, и мысли. Часто я вижу прекрасное лицо и такую одежду, что кружится голова от восторга, но душа и мысли - боже мой! В красивой оболочке прячется иногда душа такая черная, что не затрешь ее никакими белилами»[[7]](#footnote-7). Гармоничность предполагает единство этического и эстетического в поведении человека.
* Систематичность в выполнении предписаний и правил этикета. Систематичность означает соблюдение норм этикета не от случая к случаю, а постоянно. Необходимо соблюдать правила приличия ко всем без исключения лицам и тогда, когда человек остается наедине с собой. А. С. Макаренко писал: «...я понял, что легко научить человека поступить правильно в моем присутствии, в присутствии коллектива, а вот научить его поступать правильно, когда никто не слышит, не видит и ничего не узнает, - это очень трудно...»[[8]](#footnote-8).
* Творческий подход и целесообразность. Это важный принцип этикета предполагает у человека способность гибко мыслить и быстро ориентироваться в изменяющейся социальной среде. Ведь то, что уместно и целесообразно в одних условиях, может вовсе не подходить к другим. Догматическое следование этикету может поставить человека в крайне неловкое положение.
* Искренность и естественность в поведении. В данном принципе выражены наиболее специфические качества подлинно красивого поведения. Их наличие говорит о высокой культуре поведения, о нравственном совершенствовании человека.
* Естественность в поведении – это итог воспитания и самовоспитания. Необходимо добиваться автоматического выполнения правил, превращать их в привычку поведения. В привычке действия автоматизируются и совершаются на основе потребности поступать так, и не иначе. Такой «автоматизм» поступков придает выполнению требований этикета точность, беспрекословность, свободу и раскованность в действиях;
* Скромность и тактичность. Скромность является прямым следствием таких качеств как совесть, стыд, самокритичность, простота, умение быть самим собой. Одним из выражений скромности является тактичность. Такт - это мера, способность чувствовать границу в своем поведении. Отсутствие такой способности говорит о невоспитанности;
* Чувство меры – это моральная интуиция воспитанного человека, как бы подсказывающая ему наиболее верный подход, наиболее тонкую, осторожную, деликатную линию поведения по отношению к окружающим. Правила, которыми руководствуется тактичный, деликатный человек нередко начинаются с частицы «не»: не допускай, не говори, не обращая внимания, не затрагивай и пр. А.П.Чехов писал: «Хорошее воспитание не в том, что ты не прольешь соуса на скатерть, а в том, что ты не заметишь, если это сделает кто-нибудь другой»[[9]](#footnote-9). Не заметишь, чтобы помочь человеку быстрее и проще справиться с досадной неловкостью, от которой никто не гарантирован.

Все указанные принципы этикета регулируют поведение госслужащих в основной сфере их жизнедеятельности – на государственной гражданской службе.

**2.2. Требования к государственным служащим**

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

1. 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.);

2. 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;

3. 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;

4. Качества, объясняемые «Эффектом аквариума». Это особое положение

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

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

* Приверженность высшим нравственным принципам, верность государству;
* Государственный служащий должен ставить государственные интересы выше индивидуальных, частных интересов, целей и задач политических партий, других общественных объединений;
* Соблюдение принципов государственной службы;
* Постоянная готовность выступить на защиту Конституции, федеральных законов и законов субъектов федерации, никогда не нарушать положений принятой присяги на верность государству и не отказываться от законных требований по государственной должности;
* Честная служба государству;
* Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций;
* Отсутствие в деятельности государственного служащего элементов дискриминации одних субъектов, с одной стороны, предоставления особых благ и привилегий другим субъектам, за особое вознаграждение или без него, с другой;
* Никогда не принимать для себя и членов своей семьи никаких благ и преимуществ, используя при этом свои служебные полномочия;
* Не делать никаких личных обещаний, связанных с обязанностями государственной службы;
* Никогда не использовать никакую информацию, полученную конфиденциально во время исполнения своих должностных обязанностей, как средство получения личной выгоды;
* Не заниматься предпринимательской деятельностью;
* Разоблачать коррупцию и постоянно бороться с ней в государственных органах;
* Соблюдать деловой режим и корректность общения с гражданами и коллегами;
* Стремиться создавать деловой имидж государственного служащего;
* Не высказывать публично своего личного мнения о действующих
* политических деятелях;
* Избегать злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности;
* В общении с гражданами, как при исполнении своих полномочий, так и во внеслужебных отношениях соблюдать общепринятые правила поведения; вести себя с достоинством; демонстрировать вежливое корректное обращение, беспристрастность, принципиальность, стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение выслушать и понять другую позицию; равное отношение ко всем гражданам и юридическим лицам; взвешенность высказываемых суждений и принимаемых управленческих решений.
* Проступком, позорящим честь и достоинство государственного служащего, может признаваться такое действие или бездействие, которое, хотя и не является преступным, но по своему характеру несовместимо с высоким званием государственного служащего и делает невозможным дальнейшее выполнение им своих служебных полномочий: грубое нарушение общепринятых норм и правил поведения, умаляющее авторитет государственной службы; умышленные нарушения закона; недобросовестность, повлёкшая существенные негативные последствия; систематические действия или бездействие, свидетельствующие о преднамеренном нарушении государственным служащим данной им присяги[[10]](#footnote-10).

Одним из самых серьёзных факторов, определяющих критическое отношение

населения к руководству и аппарату управления всех ветвей и уровней власти, является отсутствие в работе властных структур подлинного внимания к человеку, уважения его личного достоинства, чуткости, тактичности, профессиональной этики.

Проявлением приверженности государственного служащего профессиональным этическим требованиям на всех уровнях его деятельности является способность уважительно относиться к достоинству человека, независимо от его социального положения. Признать в человеке равные с собой права на достойное существование, понимать и чувствовать, что все люди равны, что человек – главная ценность социальной жизни, – первое условие всякой деятельности.

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

Одно из противоречий, образующихся вследствие нахождения государственных служащих между управленческой элитой и народом, заключается в специфике духовного мира государственного служащего – постоянном преодолении желания сохранить некоторую степень самостоятельности относительно ведомства и общегосударственной линии. Способность сделать правильный моральный выбор является показателем целостности его духовной культуры, основанной на стремлении к общему благу, сознательном выборе направления деятельности, чувстве ответственности перед своей совестью и перед общественным мнением за последствия и результаты своей деятельности.

Таким образом, духовная культура государственного служащего проявляется через отношение к людям, которым он служит. Здесь можно выявить различные уровни служения, начиная от такого социального образования, как государство (фактически абстрактный уровень). Абстрактно служить государству никто не может, поскольку оно выражает интересы своих граждан и за его политическими партиями и государственными учреждениями стоят реальные люди с их нуждами, интересами и потребностями. Значит, и на этом уровне государственный служащий за всё, что он делает, ответственен перед людьми.

**ГЛАВА III. Нравственный кодекс государственного служащего**

*Нравственный кодекс государственного служащего – административное обеспечение соблюдения взрослыми фундаментального нравственного закона: не нанеси ущерба себе и ближайшему окружению, обществу и среде обитания, гармония духовных и материальных устремлений и действий человека.*

1. Государственный служащий – человек, стоящий на страже общественных и государственных интересов, не допускающих расхищения общественных и государственных богатств. У него есть совесть. Она видна людям. Его называют нравственным человеком. Имя ему – честность. Он всеми мыслями, чувствами и делами направлен на развитие общественных материальных и духовных ценностей. Меру благодарности ему публично определяет общество, и благодарность эта может не иметь ни материальных, ни духовных границ.

2. Он борется с безнравственной тягой к «набиванию собственных карманов», служению «золотому тельцу», ценит близкого человека, общество, стремиться не нанести им ущерб, соблюдает баланс материальных и духовных устремлений и действий. Доброта и милосердие – союзники государственного служащего. Терпение к людям – его постоянное качество, а совесть – главный советник.

3. Государственный служащий проявляет уважение к старшим, выражает им знаки внимания и признательности. Он проявляет заботу о детях и стариках, принимает участие в их судьбе, перенимает лучшие традиции старшего поколения, ценит историю и неизменно ее передает как реликвию следующему поколению. Государственный служащий борется за сохранение культурного наследия. Его цель – развитие граждан, их безопасность и мирный, нравственный труд.

4. Государственный служащий считается с общественным мнением, руководствуется им в своем поведении. Он уважает нравственные устои общества и использует их для выполнения государственных задач.

5. Государственный служащий – человек, обличенный обществом во власть развития ресурсов общества, управляющий на нравственных основах процессом развития государственных и общественных ресурсов. Он ведет гражданскую борьбу с корыстными, безнравственными людьми. Он должен приучать себя к следованию по жизни нравственным путем и применять государственную власть к безнравственным лицам.

6. Удел государственного служащего – публичное нравственное поведение. Но еще более важно его собственное добровольное следование нравственным путем развития. Он стойко переносит испытания и смущения, ошибки и разочарования, соблазны и понуждения на этом пути. Все человеческие чувства должны в нем получить развитие для службы обществу. Он должен приучить себя к сдерживанию от продажи совести, общественного и служебного долга.

7. Для государственного служащего существует только одно вознаграждение – общественное признание его как государственного служащего, помощника Президента Российской Федерации, защитника Отечества. Стремиться к данной цели он должен проявляя политическую и государственную волю.

8. Природа государственного служащего включает в себя человечность, доброту, милосердие, толерантность, честность, совестливость, уважение к старшим, заботу о детях и стариках, борьбу за сохранение культурного наследия, доблесть, бесстрашие, мужество, отвагу, храбрость, благородство, справедливость, мудрость, служение народу, благотворительность, культуру поведения в обществе, любовь к искусству и науке, духовность, стремление к самосовершенствованию, твердость и величие духа, стремление к созиданию, творчеству, скромность, искренность, уважение к людям, умение одуматься, поправить себя, сознаться в своей ошибке, оптимизм, бескорыстие, гармония духовного и материального, спокойствие, выносливость, крепость тела и духа, изящество речи, уважение к женщине и мужчине.

9. Государственный служащий уважает традиции, укрепляет свою семью, заботится о ее развитии. Он трудолюбив и дома и на государственной службе. Труд его носит исключительно нравственный характер.

10. В случае публичного осуждения нравственным судом из-за нарушения предписанных правил поведения, государственный служащий готов встать на долгий путь трудового исправления и нравственного самосовершенствования в качестве рядового гражданина[[11]](#footnote-11).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования был сделан вывод, что 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.

В целях поддержания и защиты авторитета государства и уважения к его служащим со стороны общества, каждый государственный служащий или иное должностное лицо, в рамках персональной ответственности, обязан соблюдать требования этических и моральных стандартов поведения, которые соответствуют его статусу. Безусловно, 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:**

**Нормативные правовые акты:**

1. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации".
2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
3. Закон г. Москвы от 26.01.2005 г. № 3 "О государственной гражданской службе города Москвы".

**Специальная литература:**

* 1. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «КноРус», 2007. – 667 с.
  2. Кердан, А.Б. Социальная престижность государственной службы в России: монография. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2007. – С. 43-45.
  3. 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. 107-116
  4. Курбанов Р. Д. Правовые методы общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих/ Р. Д. Курбанов //Вестник Московского университета МВД России . -2007. - № 6. - С. 121 – 122.
  5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, Закон и право, 2007. – 639 с.
  6. Юнацкевич П.И. Основы нравственного учения для государственных служащих: Учебное пособие / Под редакцией В.А. Чигирева/ Серия книг: Нравственный путь человечества. – СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», ГОНО «Институт нравственности», 2006. – 120 с.

1. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации". [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". [↑](#footnote-ref-2)
3. Кердан, А.Б. Социальная престижность государственной службы в России: монография. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2007. – С. 43-45. [↑](#footnote-ref-3)
4. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, Закон и право, 2007. – 639 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Курбанов, Р. Д. Правовые методы общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих/ Р. Д. Курбанов //Вестник Московского университета МВД России . -2007. - № 6. - С. 121 – 122. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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. 107-116 [↑](#footnote-ref-6)
7. А. П. Чехов. Дядя Ваня. – М.: Слава, 1897. – 136 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Макаренко А.С. Полное собрание сочинений, т.4. - М.1984, с.123 [↑](#footnote-ref-8)
9. Чехов А. П. Дом с мезонином: // Чехов А. П. Полное собрание сочинений и писем: В 30 т. Сочинения: В 18 т. / АН СССР. Ин-т мировой лит. им. А. М. Горького. — М.: Наука, 1974. [↑](#footnote-ref-9)
10. Закон г. Москвы от 26.01.2005 г. № 3 "О государственной гражданской службе города Москвы". [↑](#footnote-ref-10)
11. Юнацкевич П.И. Основы нравственного учения для государственных служащих: Учебное пособие / Под редакцией В.А. Чигирева/ Серия книг: Нравственный путь человечества. – СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», ГОНО «Институт нравственности», 2006. – 120 с. [↑](#footnote-ref-11)