

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего
профессионального образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
«Экономика и управление»

Кафедра
«Государственное управление и
социология региона»

Направление подготовки

38.03.04
Государственное и муниципальное
управление

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

**«Этика и этикет государственного служащего:
особенности и проблемы»**

Студент гр.12ЭГ1

А.А. Милованова

Руководитель
к.псих.н., доцент

В.Ф. Мухамеджанова

Нормоконтролер
к.с.н., доцент

И.А. Мурзина

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ №_____)

Заведующий кафедрой _____ С.И. Неделько

Работа защищена с оценкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ №_____)

Секретарь ГЭК _____ И.А. Мурзина

ПЕНЗА 2016

Содержание

Введение	3
1 Теоретические основы этики и этикета в системе государственной службы	7
1.1 Понятие и структура этики государственного служащего	7
1.2 Этические принципы профессиональной деятельности государственных служащих	16
1.3 Нормативно-правовые основы этики государственных служащих	24
2 Исследование профессионально - этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области	42
2.1 Исследование профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области	42
2.2 Состояние проблемы профессионально-этического уровня государственного служащего в Управлении Пенсионным фондом РФ по г. Заречному Пензенской области.....	55
3 Пути совершенствования профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области	60
Заключение	68
Список использованных источников	71
Приложения	78

Введение

Актуальность темы определяется, прежде всего, потребностью в изучении этики и этикета государственного служащего как одного из важнейших факторов, влияющих на эффективность работы государственной службы.

Институт государственной службы играет огромную роль в жизни общества, и от того, насколько организована его работа, зависит эффективность государственного управления. Изменения в сложившихся общественных отношениях повлекли за собой необходимость переосмысления правовых и моральных норм, регулирующих государственную службу. От эффективного взаимодействия этих регуляторов, зависит состояние законности, правопорядка, уровень юридической культуры, правосознания общества и его граждан. Ясно, что, как и в любой другой сфере общественного сознания, в государственной службе регуляторами взаимоотношений и поведения выступают право и мораль, причем их влияние осуществляется во взаимосвязи.

Следовательно, выработанные обществом нравственные критерии оценки поведения служащих, во многом, определяют содержание правовых норм. При многообразии аспектов анализа переподготовки и повышения квалификации кадров государственной гражданской службы большинство исследователей оставляют вне поля своей деятельности изучение компонентов, структуры, факторов и механизмов функционирования и развития системы повышения квалификации и переподготовки государственных гражданских служащих, их влияние на выполнение функций государственных служащих, на результаты деятельности органов государственной службы в современном российском обществе.

Научная новизна бакалаврской работы связана с тем, что в работе выявляются основные проблемы этического регулирования служебного

поведения государственных служащих, и исследуются особенности и проблемы этики, а также исследуется состояние профессионально-этического уровня служащих, и разрабатываются пути совершенствования профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области.

Теоретической и методологической основой исследования явились теоретические концепции перечисленных классиков социологии, труды современных отечественных и зарубежных социологов и других ученых по проблемам, касающихся профессиональной этики в системе государственной службы.

Роль этики в обществе исследовалась А.А. Гусейновым, Л.П. Абрамовой В.Д. Губиным, А.В. Разиным, И. Н. Осиповой и др.

Правовому регулированию посвящены работы Е.Ю. Бочарова, С.А. Попова, Ядояна В.О и др.

Среди отечественных ученых многообразные аспекты развития, становления, анализа, совершенствования системы профессионального образования рассматриваются в трудах А. М. Беляева, Д.В. Васильева, П.Ю. Дробышева, Луганского К.Ф., Канавченко Е.В и др.

В отечественной социологии накоплен достаточный опыт изучения этических основ государственной службы в работах А.И. Ионовой, П.П. Степнова, С.С. Литова, Е.А. Красниковой и др.

В связи с вышесказанным **цель бакалаврской работы** состоит в определении особенностей и проблем этики, определении путей совершенствования формирования этических норм государственного служащего, как фактора повышения эффективности государственной службы.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

– показать значение этических принципов в процессе функционирования современного государственного аппарата;

- рассмотреть правовые основы регулирования этики государственных служащих в условиях современной России;
- выявить особенности этических требований, предъявляемых к государственным служащим в Российской Федерации;
- проанализировать этические принципы профессиональной деятельности государственных служащих;
- исследовать и охарактеризовать состояние профессионально-этического уровня служащих в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области;
- раскрыть проблемы этического регулирования служебного поведения государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области;
- наметить пути совершенствования профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области.

Объектом исследования являются государственные служащие в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области.

В качестве **предмета исследования** выступают этика и этикет государственного служащего (на примере Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области).

В процессе работы над работой применялись системный, институциональный и структурно-функциональный подходы, на основе которых проведен комплексный анализ профессионально-этического уровня государственных служащих.

При изучении поставленной проблемы были использованы законодательные и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Пензенской области.

Эмпирической базой исследования послужили результаты социологического исследования, в том числе проведенного с участием диссертанта: экспертных опросов государственных служащих в Управлении

Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области. Автором осуществлен также вторичный анализ результатов социологического исследования по данной проблематике, опубликованных в периодической печати.

Бакалаврская работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к его оформлению, и состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические основы этики и этикета в системе государственной службы

1.1 Понятие и структура этики государственного служащего

Со времен Аристотеля под понятием «этика» (с древнегреческого – привычка, нрав, обыкновение) понимается философская наука, объектом изучения которой является мораль, нравственность как форма общественного сознания, как одна из сторон жизнедеятельности человека, специфическое явление общественной жизни [32, с. 8].

Важно понимать, что этика не формирует нормы, принципы и правила поведения, оценки и идеалы, а исследует, теоретически обобщает, а также, систематизирует и стремится обосновать единые нормы, ценности и идеалы. Несомненно, для этого данная наука должна раскрыть источник возникновения нравственных норм, ценностей и идеалов, общую природу морали и ее роль в жизни человека и общества, и конечно, выявить закономерности ее функционирования. В кризисных условиях социального развития этика обеспечивает смену нравственных нормативно-ценностных систем [42, с. 41].

Государственная служба представляет собой профессиональную деятельность граждан в органах государства по исполнению должностных обязанностей, которые направлены на реализацию государственных задач и функций в различных областях общественной жизни. Как раз, государственные служащие осуществляют те практические задачи, которые общество возлагает на государство как на особую организацию политической власти [36, с. 11].

Эффективность реализации государственными аппаратами их полномочий зависит от профессионализма должностных лиц, которые

замещают должности на государственной службе. Также, эффективность реализации находится в зависимости и от моральных, деловых и психологических качеств государственных служащих. Вследствие того, нравственный аспект в вопросах государственного управления в решающей степени определяет не только цели государственной службы, но и ее ведущие принципы и нормы.

Вместе с тем, организация и эффективность работы государственных служащих органов государственной власти различных уровней, конечно, недостаточно удовлетворяет российское общество, что в свою очередь является одной из причин продолжающегося реформирования системы государственного управления и системы государственной службы [36, с. 11-12].

В научной литературе отмечается, что этика государственной службы, как один из видов профессиональной этики, представляет собой систему морально-нравственных норм, указывающих на конкретный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе.

Также, этика государственной службы содержит в себе принципы, правила и нормы, которые выражают моральные требования к нравственной сущности должностного лица, к характеру его отношений с государством, государственными служащими и гражданским обществом [37, с. 18].

Наиболее полное определение профессиональной этики дает Ирина Николаевна Осипова. Автор понимает под профессиональной этикой «область исследования, предметом которой являются профессиональные аспекты морали, направленная на обоснование и разработку этических принципов и норм, передающихся от поколения к поколению и регулирующих стандарты практического поведения людей в рамках той или иной профессии. Профессиональная этика с момента ее зарождения не только определяла отношения в сфере той или иной трудовой деятельности, но и определяла ее общественную значимость» [46, с. 25].

Отличительная черта профессий, вызывающих потребность иметь особые нравственные кодексы или говорить об особой степени ответственности, связана более всего, по мнению А.В. Разина, с двумя типами специальностей:

Во-первых, это профессии, которые непосредственно имеют дело с человеком, с таким видом труда, который сказывается на судьбе каждого человека, попадающего в поле деятельности специалиста. Например, сюда можно отнести профессии врача, юриста, учителя, психолога и другие [51, с. 195].

Во-вторых, это такие профессии, связанные с видами труда, результаты которого сказываются на всем обществе в глобальном масштабе. Этические вопросы, которые связаны с деятельностью лиц, занятых всеобщим трудом, последствия которого могут быть глобальны, приобретают особую остроту также в связи с тем, что многие решения и действия остаются анонимными. Между специалистом и результатом его труда зачастую оказывается масса промежуточных звеньев, затрудняющих выявление индивидуальной ответственности. В случае если в науке или в труде управленца еще можно выявить индивидуальное авторство и установить индивидуальную ответственность, то оценить косвенное влияние, оказываемое, к примеру, на состояние сознания общества в результате работы лиц, вовлеченных в деятельность средств массовой информации, становится все сложнее и сложнее [51, с. 195-196].

Стоит упомянуть, что профессиональная этика, относящаяся к двум видам вышеназванных профессий, приобретает максимальное развитие. В силу того, что труд все больше приобретает всеобщий характер, а деятельность человека даже во многих конкретных видах труда становится связанной с непосредственной опасностью для других, в современном обществе активно развивается тенденция охватить профессиональную мораль имеющийся профессии [21, с. 118].

Важно отметить, что специальность государственного служащего относится, к числу тех профессий, от которых зависят судьбы людей, предполагает постоянное взаимодействие с людьми, и поэтому относится к тому типу профессий, где этический кодекс попросту необходим.

В профессиональной этике государственных служащих конкретизируются нравственные ценности, адаптируются этические принципы к такой специфической сфере деятельности как государственная служба [21, с. 118-119].

В качестве профессионально-этических основ службы выступают:

1. профессиональный долг;
2. профессиональное достоинство;
3. профессиональная честь;
4. профессиональная справедливость;
5. профессиональный гуманизм;
6. профессиональный оптимизм;
7. принципы службы: законность, открытость и др.

По мнению многих исследователей, базовым определением профессиональной этики на государственной службе является, по мнению многих исследователей, понятие «профессионального долга», в котором подробно фиксируются служебные обязанности. Считается, что долг представляет собой нравственную обязанность человека перед обществом, которая выполняется согласно моральным нормам, принципам и правилам. Также, ключевым признаком долга является его безусловность. Человек, выполняя долг, сам для себя решает нравственную задачу, преодолевает что-либо в себе, в окружающих, в обстоятельствах. Человек долга – человек «честно выполняющий свои обязанности» [21, с. 119].

Осознание своего служебного долга подталкивает государственного служащего относиться к своему делу с наибольшей ответственностью, конечно же, учитывая особенности взаимоотношения личности и общества,

личности и коллектива. Немаловажно, что профессиональный долг стимулирует самоотдачу, именно в нём находит конкретное выражение долг человека.

Кроме того, к этическим основам относятся и такие понятия как «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». Например, в понятии профессиональная честь выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества. Осознание такой значимости очень важно для государственного служащего и, конечно же, составляет основу профессионального достоинства, самооценку своей деятельности [21, с. 119-120].

В свою очередь, понятие «честь» включает в себя несколько аспектов: нравственный, деятельный, исторический. Именно, содержание, которым наполняют данное понятие, зависит от условий эпохи, в которой живут люди, является частью их сознания и ориентировано на систему ценностей определенной эпохи. В тоже время честь проявляет себя в поступках людей, в их отношениях друг с другом. В зависимости от характера отношений, в которых может находиться человек по отношению к другим людям, выделяется несколько видов чести, например, гражданская, служебная, мужская и др.

Первостепенное значение для человека, каким бы видом деятельности он не занимался, имеет, несомненно, гражданская честь, так как ни один человек не сможет обойтись без неё. Гражданская честь оказывает существенное воздействие и на честь служебную, по крайней мере, в той части, которая связана с высокой социальной значимостью службы и служебной деятельности. Например, как отмечает Л.П. Абрамова, в современном понимании служба – это служение государству, Отечеству, народу [21, с. 120-121].

Служебная честь, кроме социального смысла, имеет и другую, - продолжает Л.П. Абрамова, – не менее важную сторону, связанную с выполнением служащими своего долга. В виду публичности службы

деятельность государственных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности. Служебная честь заключается во всеобщем мнении других, что человек, занимающий свою должность, действительно имеет все необходимые для этого качества и во всех случаях точно исполняет свои служебные обязанности.

Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определённый, достаточно высокий уровень нравственности в сфере государственной и муниципальной службы [21, с. 121].

Кроме того, профессиональная этика государственного включает в себя и понятие «профессиональной справедливости». Государственным служащим требуется затратить много усилий, чтобы исследовать ту или иную ситуацию или конкретные обстоятельства. Конечно же, дать оценку согласно шаблону или же по совету руководства - намного легче. Однако, именно профессиональная справедливость, профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым и объективным, и не поддаваться давлению «свыше». Безусловно, справедливость также важна и в отношениях с коллегами. К примеру, двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают не только моральное сознание самого специалиста, но и морально-психологический климат в коллективе. Так как общение с конкретным человеком составляет большую часть рабочего времени основного числа государственных служащих, можно с полной уверенностью говорить о таком понятии профессиональной нравственности, как «профессиональный такт» [21, с. 121-122].

И наконец, исходным для профессиональной этики государственного и муниципального служащего является принцип «профессионального гуманизма», то есть уважительного отношения к каждой человеческой личности, понимания её неповторимости, самодостаточной ценности.

Естественно, представители государственного аппарата должны помнить о том, что нет ничего ценнее и значимее человеческой жизни [21, с. 122].

Также, с принципом гуманизма пересекается принцип «профессионального оптимизма». Так, государственному служащему не просто выполнять свои обязанности без веры в то, что его усилия, его труд, как принимаемые, так и выполняемые им решения способствуют развитию государства, укреплению принципов демократии, законности и правопорядка. Эта вера возвышает и помогает развить доброе начало в человеке.

Важно понимать, что любая деятельность, особенно та, которая непосредственно направлена на человека, должна быть вдохновлена высокой идеей. Именно, поэтому профессиональная этика государственного служащего должна включать в себя принцип патриотизма, то есть любви к Отечеству, преданность ему, стремление своими действиями служить его интересам. При этом любовь к Родине не может сочетаться с пренебрежительным отношением к другим странам или другим народам.

К профессионально-этическим основам государственной и муниципальной службы относятся также традиционные принципы службы, которые, как правило, имеют нормативно-правовое закрепление. К таким принципам можно отнести:

- 1.законность,
- 2.гласность,
- 3.ответственность,
- 4.профессионализм,
- 5.компетенция,
- 6.верность государству,
- 7.политическая нейтральность,
- 8.свобода человека и др. [21, с. 122-123].

Кроме того, необходимо отметить, что профессиональная этика государственной службы носит название административной этики, под

которой принято понимать «вид профессиональной этики, который представляет собой совокупность принципов, норм и стандартов, обусловленных общественным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных служащих» [46, с. 33].

Также, к предмету административной этики относятся моральные нормы, принципы, установки, которыми обязан руководствоваться государственный служащий в практической деятельности по реализации полномочий государственных органов с целью осуществления общественных функций государства. Именно, под этим углом зрения, и следует изучать нравственные основы государственной и муниципальной службы, анализировать моральное сознание и этическое поведение служащих [46, с. 33].

Стоит упомянуть еще и о том, что административная этика способствует созданию нравственного фундамента деятельности государственных служащих, отражая специфику их профессиональной служебной деятельности [46, с. 34].

По мнению отечественного исследователя Ирины Николаевны Осиповой современная административная этика выполняет ряд следующих задач:

- 1) выявление и анализ места и роли морали в государственно-служебных отношениях;
- 2) анализ нравственного состояния персонала государственной службы;
- 3) обоснование содержания нравственных требований, принципов, норм, стандартов, предъявляемых к деятельности и поведению государственных и муниципальных служащих;
- 4) анализ наиболее типичных кризисных нравственных ситуаций, которые происходят в системе государственной службы, а также рассмотрение возможных конфликтов интересов;

5) разработка конкретных административно-процессуальные механизмов соблюдения нравственных норм, а также форм и процедур контроля над их исполнением [46, с. 34].

Далее, следует разобраться в том, какие же именно функции, которые выполняет административная этика, важны на государственной службе:

1.Регулятивная функция административной этики проявляется в упорядочивающем воздействии на нормы, процедуры и стандарты профессиональной деятельности государственных служащих, нацеленном на повышение ее социальной эффективности. Данная функция административной этики направлена на создание благоприятного морального климата на государственной службе.

2. Ценностно-ориентационная функция административной этики обеспечивает государственных и муниципальных служащих необходимыми нравственными ценностями, подчеркивающими социальное предназначение их профессиональной служебной деятельности».

3. Воспитательная функция административной этики направлена на формирование и развитие нравственных качеств у государственных, которые необходимы для замещения должностей в органах государственной власти.

4. Познавательная функция, связанная с восприятием, анализом, отбором и обобщением информации, с приобретением служащим социального знания в процессе профессиональной служебной деятельности. Именно, полученные знания формируют представления о содержании моральных отношений, обогащают нравственный потенциал государственных и муниципальных служащих, способствуют развитию этических основ их профессиональной деятельности [46, с. 34-35].

Следовательно, можно сделать вывод, что административная этика как вид этики профессиональной отображает специфику и особенности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

1.2 Этические принципы профессиональной деятельности государственных служащих

Практическая деятельность государственной службы указывает на то, что служебное поведение государственных служащих обязано базироваться на прочных нравственных принципах. Важно отметить, что под нравственными принципами государственной службы понимается совокупность норм, которые выражают требования государства и общества к нравственной сущности служащего, также, к характеру его взаимоотношений с государством. Это система ценностей и правил, регулирующих взаимоотношения государственных служащих между собой с целью создания надлежащего морально-психологического климата в коллективе и повышения эффективности государственной службы [43, с. 112].

К сожалению, нравственные принципы и нормы служебной деятельности государственных служащих пока не нашли у нас нормативного установления.

Далее, рассмотрим общие нравственные принципы деятельности государственных служащих:

– Принцип законности, верховенства Конституции Российской Федерации и федеральных законов над иными нормативными актами и должностными инструкциями выступает на сегодняшний день важнейшим этическим принципом деятельности российского государственного служащего. Безусловно, утверждение данного принципа является своеобразной социальной и духовной базой управления персоналом. Также, закрепление этого принципа в ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации» подчеркивает не только его важность, но и приоритетность в государственной службе современной России [43, с. 113].

– Принцип беспристрастности и независимости, который заключается в том, что государственный служащий, осуществляя моральный выбор в

процессе выработки, принятия и реализации решений, несомненно, обязан руководствоваться интересами государства и общества, и согласовывать с ними свои личные интересы [43, с. 113].

– Принцип гуманизма, предписывающий признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Таким образом, данный принцип требует от чиновника:

Во-первых, уважать каждого человека,

Во-вторых, признавать суверенитет личности и ее достоинство,

В-третьих, быть вежливым, тактичным и толерантным. Этот принцип указывает то, что государственный служащий существует и действует для человека, а не человек для служащего [43, с. 113-114].

– Принцип ответственности, который обязывает чиновников нести не только юридическую, но и нравственную ответственность за принимаемые служащим решения [40, с. 31].

– Принцип справедливости, требующий не только разумного использования властных полномочий, но, и кроме того, действенной защиты прав и законных интересов граждан [25, с. 31-32].

Отметим, что вышеперечисленные принципы лежат в основе этической оценки деятельности органов государственной власти, характеризуя нравственное содержание деятельности на государственной службе в целом как социально-правового института и каждого должностного лица в отдельности. Несомненно, нарушение или подмена одного из данных принципов ведет к ослаблению других, а вместе они служат показателем «состояния здоровья» государства. Таким образом, принцип законности, беспристрастности, независимости, гуманизма, справедливости и ответственности составляют основу этических кодексов государственной службы и государственного управления многих стран [25, с. 32].

Но, кроме вышеперечисленных принципов, есть еще несколько немаловажных для государственного служащего принципов:

1. Принцип служения государству и обществу требует бескорыстную и безупречную службу на благо не только государства, но и гражданского общества [50, с. 4].

2. Принцип лояльности, реализующий себя в осознанном и, конечно же, добровольном соблюдении государственными служащими норм служебного поведения. Данный принцип предполагает верность службе, уважение и корректность по отношению к государственным и общественным институтам, и, несомненно, он требует, чтобы служащий ни в коем случае не наносил вред имиджу государства, и всячески способствовал укреплению его авторитета. К тому же, государственный служащий обязан проявлять лояльность по отношению к государству, политическому большинству, которое находится у власти, к государственным институтам, к обществу и, разумеется, к населению [37, с. 4-5].

3. Принцип политической нейтральности, который обязывает к тому, чтобы государственная служба была вне политики. Действительно, государственный служащий обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность:

Во-первых, не высказывать публично в прямом или косвенном виде свои политические симпатии и антипатии;

Во-вторых, запрещено подписывать любые политические или идеологические документы;

В-третьих, нельзя участвовать в качестве должностного лица в любых политических акциях;

В-четвертых, запрет на публичное афиширование своих отношений с определенными политическими деятелями [37, с. 5].

4. Принцип честности и неподкупности, требующий категорического неприятия таких явлений, как коррупция и бюрократизм. Современная организация госаппарата и его непрозрачность способствуют коррупции. Очень часто, любые административные барьеры преодолеваются взятками, отсюда следует, что коррупция и бюрократизм властей создают угрозу

демократическим ценностям, и, конечно же, разрушают веру людей в государство [37, с. 5-6].

Признаками коррумпированности государственного служащего являются:

Во-первых, незаконность получаемых служащим материальных и нематериальных выгод;

Во-вторых, злоупотребление властью, то есть использование служебного положения вопреки интересам службы;

В-третьих, умышленное использование служебного положения для личного обогащения и наличие личной корысти [43, с.135].

По мнению, ученого, В. М. Соколова, коррупция является системным явлением, которое требует не только уголовно-правовых мер борьбы, но и, конечно же, целенаправленной кадровой работы и нравственного воздействия [53, с.218].

Бюрократизм, согласно В. М. Соколову, это внутреннее свойство любой управленческой структуры, но оно обязано быть минимизировано. Также, с точки зрения ученого, бюрократизм представляет собой нравственно отрицательную форму реализации государственно-властных полномочий [53, с.218].

Важно уточнить, что отличительной чертой бюрократической ментальности государственного служащего является стереотипность, безразличие и безответственность, что как раз и превращает бюрократию в корпорацию эгоистических интересов. Несомненно, в бюрократической среде преобладают такие ценности, как чиновничество, карьеризм, канцеляризм, зависть, подбострастное отношение к богатству и власти. Нужно отметить, что только следующие ценности могут лишить бюрократизм благоприятной среды обитания:

1. демократизация и открытость власти,
2. оптимизация аппарата,

3. расширение социальной базы кадрового корпуса государственной службы,

4. отделение бюрократизма от бизнеса и собственности [53, с.221].

Кроме этого, В.М. Соколов выделяет несколько правил нравственного поведения в условиях служебной деятельности (Приложение А).

Безусловно, все вышеперечисленные принципы служебного поведения чиновников – это основа поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на государственной службе.

Важно отметить, что все, без исключения государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности государственных органов;

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

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа;

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

- исключать действия, которые связаны, как с влиянием каких-либо личных, так и имущественных (финансовых) и иных интересов, мешающих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей [14];

- уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к государственному служащему

каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, а также, исполнять обязанности, которые связаны с прохождением государственной службы;

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

- соблюдать нормы профессиональной, служебной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами [14];

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

- воздерживаться от поведения, вызывающее сомнение в добросовестном исполнении государственным служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, которые способны нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления [14];

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

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

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного

самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;

- соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, которые находятся в сфере его ответственности [14].

В соответствии с Кодексом этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Пензенской области, госслужащий обязан отказаться от:

1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

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

3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, которые препятствуют нормальному общению или провоцируют противоправное поведение;

4. курения во время служебных совещаний, бесед и иного служебного общения с гражданами [14].

Кроме этого, стоит проанализировать и Кодекс этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации, так как во второй главе, будет проанализировано Управление Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области. Важно знать, какие именно

правила поведения сотрудники на государственной службе обязаны выполнять.

В соответствии с Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 20 августа 2013 г. N 189п «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации», в целях недопущения возникновения конфликта интересов в сферах деятельности, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, государственный служащий обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные нормативными актами ПФР и настоящим Кодексом;

- уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме [10].

Также, государственный служащий, состоящий на службе в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области не имеет права:

1. злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

2. во время исполнения им должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом [10].

1.3 Нормативно-правовые основы этики государственных служащих

Государственная служба теснейшим образом связана с главным политическим институтом – государством, а государственная (и политическая) власть во многом осуществляется именно через государственную службу, которая реализует волю государства, выраженную в решениях соответствующих ветвей власти, оказывает определяющее воздействие на деятельность и поведение людей и социальных групп с помощью организационных, правовых и идеологических механизмов.

Опыт зарубежных стран, а также отечественная практика свидетельствуют, что развитие государственной службы как правового института может быть эффективным лишь в том случае, если оно осуществляется на основе соответствующих механизмов и методов правового регулирования. Под правовым регулированием государственной службы понимается нормативно-организационное воздействие на служебные отношения в процессе их становления, с целью их охраны, упорядочения и развития в соответствии с потребностями государства и общества. Механизм правового регулирования государственной службы включает систему правовых средств, при помощи которых обеспечивается воздействие государства на становление и развитие государственно-служебных отношений [28, с. 13-14].

Создание нормативной правовой основы государственной службы – одно из основных направлений становления и совершенствования государственной службы РФ. Законодательство о государственной гражданской службе составляют нормативные правовые акты, регулирующие

организацию гражданской службы РФ и правовое положение гражданских служащих.

Вопрос о том, до какой степени поведение государственных служащих должно регулироваться в законодательном порядке, остается открытым. Его решение зависит от традиций государственного управления конкретной страны и от ее культурной специфики. Например, в азиатских и африканских странах законы зачастую играют в управлении административной этикой более важную роль, чем подзаконные нормативные акты и различные рекомендации, пособия и т. п. В США, европейских странах, государствах – членах Британского Содружества (особенно в Новой Зеландии), напротив, законодательное регулирование этических аспектов деятельности государственных служащих применяется с большой осторожностью [28, с. 14-15].

Западные исследователи выделяют целый ряд как «идеологических», так и «технических» недостатков использования законов в качестве инструмента управления административной этикой.

Во-первых, жесткое законодательное регламентирование поведения государственных служащих в определенном смысле противоречит основным принципам этической реформы государственного управления. Изначально разработка стандартов поведения государственных служащих имела целью указать чиновнику на проблемные с точки зрения общественной морали области государственного управления и помочь государственному служащему решать этические проблемы, возникающие в процессе исполнения им должностных обязанностей. Акцент при этом делался не на детальной нормативной регламентации повседневной деятельности государственного служащего, а скорее на выработке полезных рекомендаций и создании системы консультирования. Подобный подход должен был способствовать формированию определенного морального климата государственной службы, который «гарантировал» бы надлежащее поведение чиновников в любых ситуациях, в том числе не предусмотренных

нормативными актами. Впоследствии такой подход претерпел изменения, однако недоверие к законодательному регулированию этики государственной службы сохранилось [28, с. 15-16].

Во-вторых, использование законодательства в управлении административной этикой сопряжено с существенными «техническими» проблемами. Механизм разработки и принятия законов во многих странах недостаточно гибок. Особенности законодательного процесса часто не позволяют оперативно реагировать, например, на изменение требований к государственной службе со стороны общества или на появление новых проблемных областей, нуждающихся в регулировании. Кроме того, нормы законов имеют общий характер и, следовательно, не могут учитывать специфику службы в различных органах государственной власти. Поэтому в законодательстве большинства стран закрепляются базовые принципы поведения, тогда как подробные стандарты содержатся в подзаконных нормативных актах [28, с. 16].

Тем не менее, несмотря на отмеченные недостатки, законодательство является важнейшим элементом этической инфраструктуры любого государства, проводившего этические реформы государственной службы

Принятие соответствующих законов, как правило, становится первым шагом при создании системы управления административной этикой и ее отдельных составляющих [28, с. 16].

Вопрос об источниках правового регулирования государственной службы представляется весьма важным, ввиду постоянно возникающих в процессе деятельности вопросов определения нормы, которой необходимо руководствоваться при совершении соответствующего этического действия. Очевидно, что на сегодняшний день законодательство о государственной службе представляет собой совокупность разноотраслевых нормативно-правовых актов. При этом центральное место в данной совокупности занимает Конституция Российской Федерации, которая закрепляет исходные для государственной службы основы:

- единство системы государственной власти, разграничение предметов ведения между РФ и субъектами Федерации;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;
- равный доступ граждан к государственной службе [1].

Характеризуя Конституцию РФ как источник законодательства о государственной службе, также следует обратить внимание и на следующие группы специальных норм.

В ходе проходившей в России административной реформы кардинально изменилось законодательство о государственной службе. На смену устаревшему закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» пришли новые нормативные акты. Так, 24 января 2003 г. Госдума одобрила в первом чтении проект закона «О системе государственной службы Российской Федерации», а затем закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [2, ст. 2063] , который в соответствии с Конституцией РФ определяет:

- правовые и организационные основы системы государственной службы РФ;
- уровни и виды государственной службы;
- основные принципы ее построения и функционирования;
- взаимосвязь государственной и муниципальной службы [2].

Федеральный закон от 27 июля 2003 года №58-ФЗ базируется на конституционных положениях о принципах построения и функционирования государственной власти, об основных правах и свободах граждан России. В Законе закрепляется принцип единой системы государственной службы Российской Федерации, вне зависимости от того, в каких органах государственной власти она функционирует. Им определяются правовые и

организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, тем самым создана база для формирования системы правовых норм, являющихся общими для различных видов и уровней государственной службы. На основе этих общих положений в настоящее время продолжается формирование нормативной правовой основы конкретных видов и уровней государственной службы.

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3, ст. 3215], который в соответствии с Конституцией РФ и Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы РФ.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ регламентирует вопросы государственной гражданской службы как одного из видов государственной службы, определенных Федеральным законом от 27 июля 2003 года №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ по своему предмету регулирования охватывает обширную сферу общественных отношений, определяет правила конкретного вида государственной службы: устанавливает правовые, организационные и экономические основы федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации.

Предметом регулирования Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ являются отношения, связанные с поступлением на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также определением правового положения (статуса) федерального гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации.

Основной идеей Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ, является обеспечение единого подхода к правовому регулированию государственной гражданской службы, ее организации в целом, детализация и конкретизация норм базового Федерального закона от 27 июля 2003 года №58-ФЗ, направленных на обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы с другими видами государственной службы (правоохранительной и военной) и с муниципальной службой. В данном законе прописаны многие положения, связанные с регулированием именно этических аспектов госслужбы [3]:

- права и основные обязанности гражданского служащего (уточняющие соответствующие права и обязанности государственного служащего, установленные прежним законодательством);
- ограничения и запреты, связанные с гражданской службой, требования к служебному поведению гражданского служащего;
- требования по урегулированию конфликта интересов на гражданской службе;
- порядок поступления на государственную службу, в том числе порядок поступления на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу [3];
- понятие, содержание, порядок заключения, изменения и прекращения действия служебного контракта;
- понятие и порядок прохождения аттестации, квалификационных экзаменов;
- понятие, содержание и основание установления должностного регламента, включающего показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего на соответствующей должности, перечень оказываемых гражданским служащим государственных услуг;

- порядок и условия оплаты труда гражданских служащих, в том числе с учетом эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности;
- государственные гарантии на гражданской службе;
- поощрения и награждения, служебная дисциплина на гражданской службе;
- порядок формирования кадрового состава гражданской службы, кадрового резерва, организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданского служащего;
- общий подход к финансированию гражданской службы;
- порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров [3].

Эти характеристики позволяют отнести Федеральным закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ к одному из видов системообразующих федеральных законов о государственной службе – государственной гражданской службе, так как он содержит основные понятия и принципы государственной гражданской службы, а также системно определяет правовые, организационные и экономические основы федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации.

Кроме этого, впервые, в России была предпринята первая попытка закрепить стандарты поведения чиновников в рамочном законе о государственной службе, как это сделано в целом ряде европейских стран и в странах со сходной моделью кодексов поведения.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установил:

- принципы гражданской службы (ст.4);
- основные обязанности гражданского служащего (ст.15);
- требования к служебному поведению гражданского служащего(ст.18);
- урегулирование конфликта интересов на гражданской службе (ст.19);

- поощрения и награждения за гражданскую службу (ст.56);
- дисциплинарные взыскания(ст.57);
- служебные проверки (ст.59);
- взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (ст.59.1.);
- увольнение в связи с утратой доверия(ст.59.2.)(введена Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ);
- порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения(ст.59.3.) (введена Федеральным законом от 21.11.2011 N 329-ФЗ) [3].

В целом Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» существенно продвинул вперед правовое регулирование этического поведения гражданской службы. В основном этот закон значительно менее рамочный, чем первый закон о государственной службе. Большинство вопросов прохождения гражданской службы, которые ранее регулировались субсидиарно с трудовым законодательством, теперь в отношении гражданской службы полностью урегулированы законом о гражданской службе.

Кроме этого, поведение государственных служащих рассматривается другими федеральными законами, в том числе федеральными законами, регулирующими особенности прохождения гражданской службы (в настоящее время проводится работа по созданию таких законов).

Примером является Федеральный закон от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ « О противодействии коррупции».

Данным Федеральным законом устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений [4].

Федеральный закон от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ [4] дает определение коррупции, как злоупотреблению служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, от имени или в интересах другого юридического лица.

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий [4].

Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законность;
- 3) публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления,
- 4) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- 5) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- 6) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 7) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами [4].

Одними из основных мер по профилактике коррупции, согласно Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ являются:

- предъявление в установленном законом порядке квалификационных требований к гражданам, претендующим на замещение государственных или муниципальных должностей и должностей государственной или муниципальной службы, а также проверка в установленном порядке сведений, представляемых указанными гражданами;

- установление в качестве основания для увольнения лица, замещающего должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, с замещаемой должности государственной или муниципальной службы или для применения в отношении его иных мер юридической ответственности непредставления им сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей [4].

В качестве одних из основных направлений деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции законом определены следующие мероприятия:

- принятие законодательных, административных и иных мер, направленных на привлечение государственных и муниципальных служащих, а также граждан к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в обществе негативного отношения к коррупционному поведению;

- совершенствование системы и структуры государственных органов, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью;

- введение антикоррупционных стандартов, то есть установление для соответствующей области деятельности единой системы запретов,

ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции в данной области;

- унификация прав и ограничений, запретов и обязанностей, установленных для государственных служащих, а также для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации;

- обеспечение доступа граждан к информации о деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- совершенствование порядка прохождения государственной и муниципальной службы;

- повышение уровня оплаты труда и социальной защищенности государственных и муниципальных служащих;

- сокращение численности государственных и муниципальных служащих с одновременным привлечением на государственную и муниципальную службу квалифицированных специалистов [4].

Кроме выше перечисленного, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ введено следующее

1. Гражданин, претендующий на замещение должности государственной или муниципальной службы, а также служащий, замещающий должность государственной или муниципальной службы, обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей [4].

2. Государственный или муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3. Дано понятие конфликта интересов на государственной и муниципальной службе. Под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе в Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства [4].

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Введен порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе, т.е. государственный или муниципальный служащий обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В свою очередь представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у государственного или муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов [4].

5. Введены ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового договора [4].

В целом Федеральный закон «О противодействии коррупции», не только создал нормативно правовую базу по противодействию коррупции, но и существенно продвинул вперед правовое регулирование одного из видов государственной службы – гражданской службы. Ряд вопросов прохождения гражданской службы, которые ранее регулировались субсидиарно с трудовым законодательством, теперь в отношении гражданской службы полностью урегулированы этим законом.

Кроме того, с 1 января 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 06.12.2011 № 395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе», в соответствии с которым ротация гражданских служащих проводится в целях повышения эффективности гражданской службы и противодействия коррупции путем назначения гражданских служащих на иные должности гражданской службы в том же или другом государственном органе [5].

В целях оказания методической помощи кадровым службам федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих организацию и проведение ротации федеральных государственных гражданских служащих, Министерством труда и социальной защиты РФ разработаны Методические рекомендации от 18.09.2012 «Организация ротации федеральных государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти». Однако это не снимает многих проблемных вопросов внедрения ротации кадров на государственной службе, требующих дальнейшего исследования и разработки, в том числе в рамках и с позиций современной социологии. Поскольку ротация кадров на государственной гражданской службе представляет сложный социальный процесс, включающий организационные, социально-экономические, психологические, нормативно-правовые, нравственные и иные аспекты ротации сотрудников органов государственной гражданской службы, мы считаем правомерным ее расширительное толкование, которое выходит за

рамки традиционного понимания ротации как последовательной смены профессиональных обязанностей, поочередного пребывания в той или иной должности с целью освоения работником смежных профессий, различных функций, специфики и технологии принятия решений, в том числе управленческих. В современной системе государственной гражданской службы ротация сотрудников выступает как приоритетная кадровая технология, позволяющая активно воздействовать на кадровую среду организаций государственной службы с целью ее оптимизации; способствовать развитию и наиболее полному раскрытию профессионального потенциала государственных служащих; совершенствовать сферу внутриорганизационных личностных отношений; обеспечивать рост эффективности гражданской службы и противодействие коррупции в среде госслужащих.

К следующей группе нормативно-правовых актов, регулирующих состояние административной этики, относятся указы Президента Российской Федерации, в целях совершенствования нормативной правовой базы по вопросам реформирования государственной службы принято большое число проектов указов Президента РФ, направленных, в первую очередь, на реализацию Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». К основным принятым из них относятся:

- Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [6] которым определяется порядок проведения аттестации госслужащих РФ, замещающих должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах;

- Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» [7], которым определяется

порядок сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ, замещающими должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах;

– Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [8], который определяет порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах;

– Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» [9];

Подзаконными актами, которые регулируют поведение государственных служащих, являются постановления Правительства РФ.

Так, 26 мая 2005 г. распоряжением Правительства РФ № 667-р утверждена анкета для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ; постановлением Правительства РФ от 28 июля 2005 г. № 452 утвержден «Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти», который устанавливает общие правила внутренней организации федеральных органов исполнительной власти и применяется совместно с Типовым регламентом взаимодействия федеральных органов исполнительной власти;

Далее стоит отметить нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Наряду с нормативными актами высших федеральных органов государственной власти в сфере государственной службы действуют ведомственные акты федеральных органов исполнительной власти, регулирующие общие вопросы государственной гражданской службы в пределах их компетенции, а также конституциями

(уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. В частности, в отдельных федеральных министерствах приняты ведомственные Кодексы служебного поведения государственных служащих.

Далее, будут представлены нормы, которые регулируют поведение государственных служащих по Пензенской области. Данные нормы представлены в следующих нормативных документах:

- Закон Пензенской области от 09.03.2005 № 751-ЗПО «О государственной гражданской службе Пензенской области» (с последующими изменениями) [12];

- Закон Пензенской области от 14.11.2006 № 1141-ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области» (с последующими изменениями) [13];

- Постановление Губернатора Пензенской области от 05 марта 2011 г. № 22 «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Пензенской области» [14], который представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные гражданские служащие Пензенской области.

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

Кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными служащими своих должностных обязанностей.

Он также служит основой для формирования должной морали в сфере государственной службы Пензенской области, уважительного отношения к государственной службе в общественном сознании, а также выступает как

институт общественного сознания и нравственности государственных служащих, их самоконтроля.

В субъектах федерации, как и на федеральном уровне, используется отраслевой принцип формирования этических кодексов госслужбы: этические кодексы принимаются в рамках отдельных министерств и ведомств. К примеру, в Министерстве сельского хозяйства Пензенской области «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Пензенской области, замещающих должности в министерстве сельского хозяйства Пензенской области» был введен приказом 11 мая 2011 г [14].

– Распоряжение Уполномоченного по правам человека в Пензенской обл. от 30.09.2014 N 29-р (ред. от 20.04.2015) «О кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в аппарате уполномоченного по правам человека в Пензенской области».

– Постановление Правительства Пензенской области от 08.02.2012 № 65-пП «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении государственных гражданских служащих Пензенской области, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в Правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц».

– Постановление Правительства Пензенской области от 25.12.2015 № 745-пП «Об утверждении государственной программы Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области на 2016-2020 годы» [4].

– Постановление Правительства Пензенской области от 31.10.2012 № 777-пП «О ротации государственных гражданских служащих Пензенской области».

– Постановление Правительства Пензенской области от 07.03.2013 № 123-пП «Об утверждении Плана проведения ротации государственных

гражданских служащих Пензенской области на 2013 - 2018 годы».

– Постановление Правительства Пензенской области от 26.07.2013 № 533-пП «Об обеспечении государственных гражданских служащих Пензенской области, назначенных в порядке ротации, служебными помещениями и о возмещении расходов на наем (поднаем) жилого помещения при отсутствии по новому месту службы служебного жилого помещения».

– Постановление Правительства Пензенской области от 09.09.2013 № 667-пП «О государственном заказе на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Пензенской области».

Также, отдельно от всех групп нормативных документов, важным документом будет являться и Постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 20 августа 2013 г. N 189п «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации». Так как, в данной работе проведен анализ на примере Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области [11].

В целом, следует отметить, что основы нормативно-правовой базы регулирования административной этики в России созданы, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Относительно высокое качество этой базы косвенно признают даже зарубежные эксперты, составляющие рейтинги стран по борьбе с коррупцией. Главные проблемы этического облика российского госаппарата лежат, скорее, в сфере правоприменительной практики и в социокультурной сфере.

2 Исследование профессионально - этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области

2.1 Исследование профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области

Проведем исследование профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области.

В самом начале исследования, стоит обратиться к структуре Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области, где можно пронаблюдать сколько отделов существует в Управлении, и каково количество сотрудников данных отделов (Приложение Б).

В Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области состоит на службе 28 государственных служащих, которые и принимали участие в исследовании. Анкетирование проводилось среди государственных служащих, численность опрошенных составила 28 человек, в том числе 18 % опрошенных – мужчины, а 82 % опрошенных – женщины (Рисунок 1).



Рисунок 1- Распределение государственных служащих по полу

Служащие, которые принимали участие в анкетировании, имеют различные возрастные группы. Наибольший удельный вес среди опрошенных в возрасте от 40 до 50 лет, так на их долю приходится 40%. В возрасте от 30 до 40 лет – 8 человек, а это 29 % от общего числа опрошенных. Небольшой удельный вес служащих в возрасте от 20 до 30 лет – 21 % опрошенных, и от 50 и до 60 лет – 10 %. (Рисунок 2).

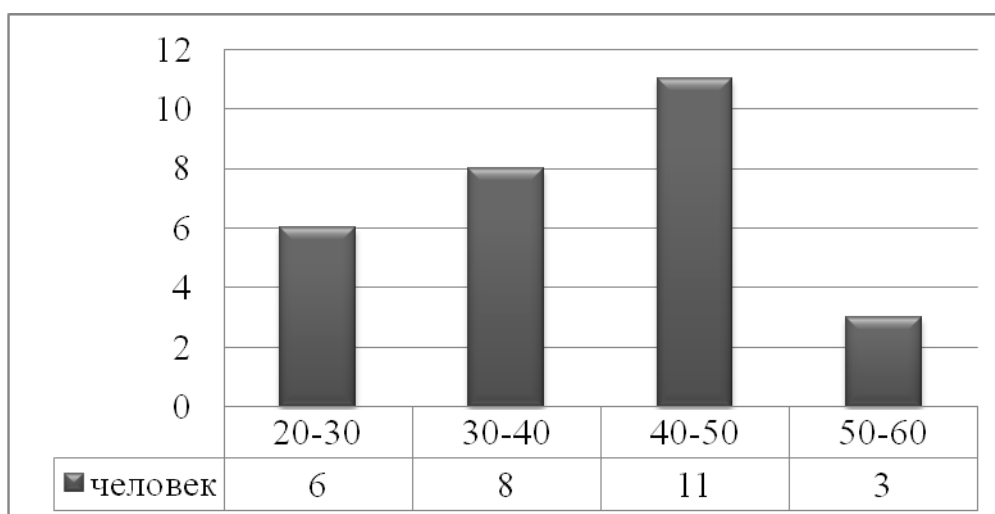


Рисунок 2 - Распределение государственных служащих по возрасту

По объему должностных полномочий 85 % – это обычные государственные служащие, на долю должностных лиц приходится 15 % (Рисунок 3).

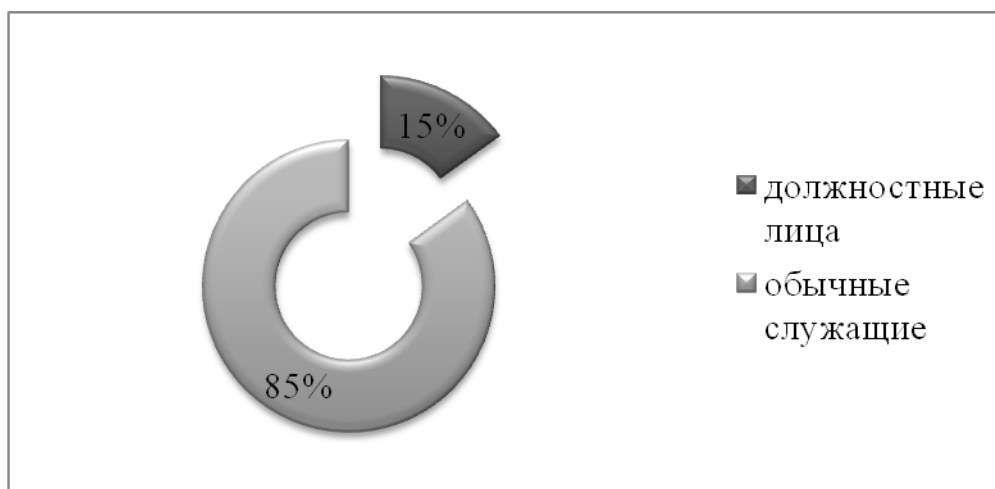


Рисунок 3 - Распределение государственных служащих по объему должностных обязанностей

В основном опрошенные государственные служащие занимают младшие должности, так их доля составила 35%, на долю работников с главными – 15 %, ведущими и старшими должностями приходится по 20 % и 10 % составляю высшие должности от общего числа анкетированных (Рисунок 4).



Рисунок 4 - Распределение государственных служащих в разрезе категорий по должностям

Большинство служащих имеют большой опыт работы на занимаемой должности, в основном большая часть сотрудников состоит на занимаемой должности более 10 лет; 20 % служащих с опытом работы около 7-10 лет. Чуть меньше, примерно 17 % состоят на службе около 5-7 лет. Остальные служащие, состоят на службе 3-5 лет и 1-3 года, это составляет 14% и 10%, соответственно. И всего лишь 1 человек служит менее 1 года (Рисунок 5).

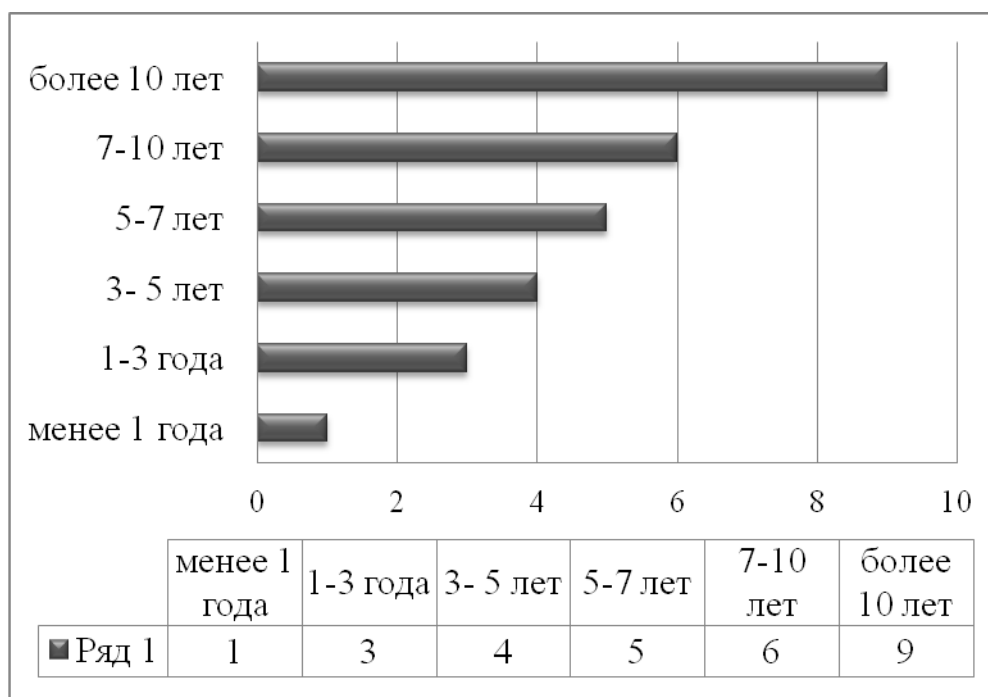


Рисунок 5 - Распределение служащих по стажу государственной службы

Все служащие имеют достаточно высокий образовательный уровень. Большинство имеют высшее образование, их число составляет 25 человек, а это 90 % от общего количества анкетированных, незаконченное высшее имеет 1 человек, а со средним специальным – 3 сотрудника (Рисунок 6).

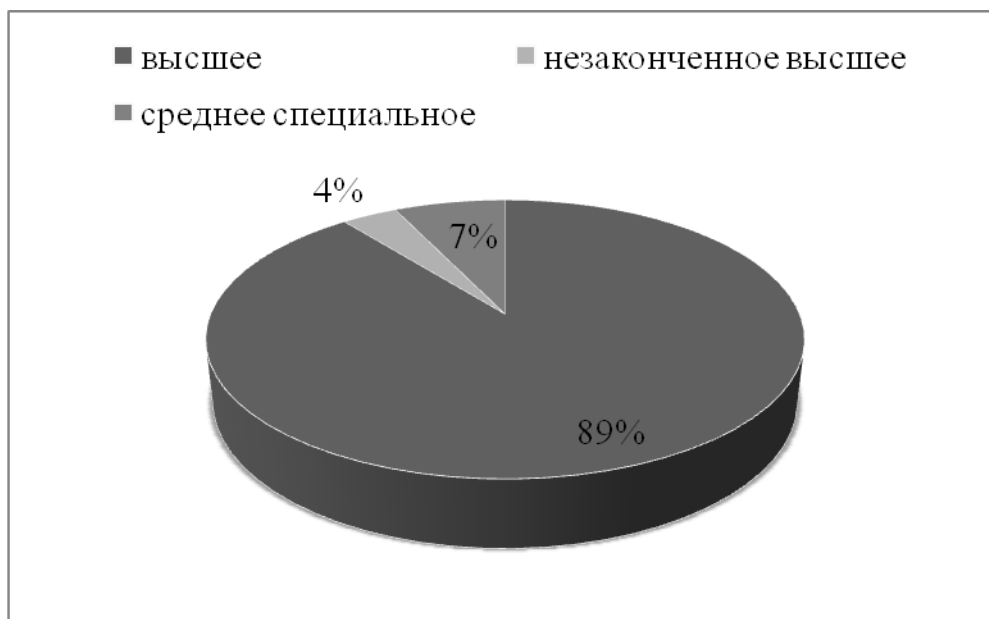


Рисунок 6 - Распределение государственных служащих по образованию

Несмотря на то, что большинство служащих с высшим образованием, далеко не все работники имеют специализацию «Государственное и муниципальное управление», лишь 25 % окончили высшие учебные заведения по указанной специальности. 35% служащих имеет экономическое и 18% юридическое образование (Рисунок 7).

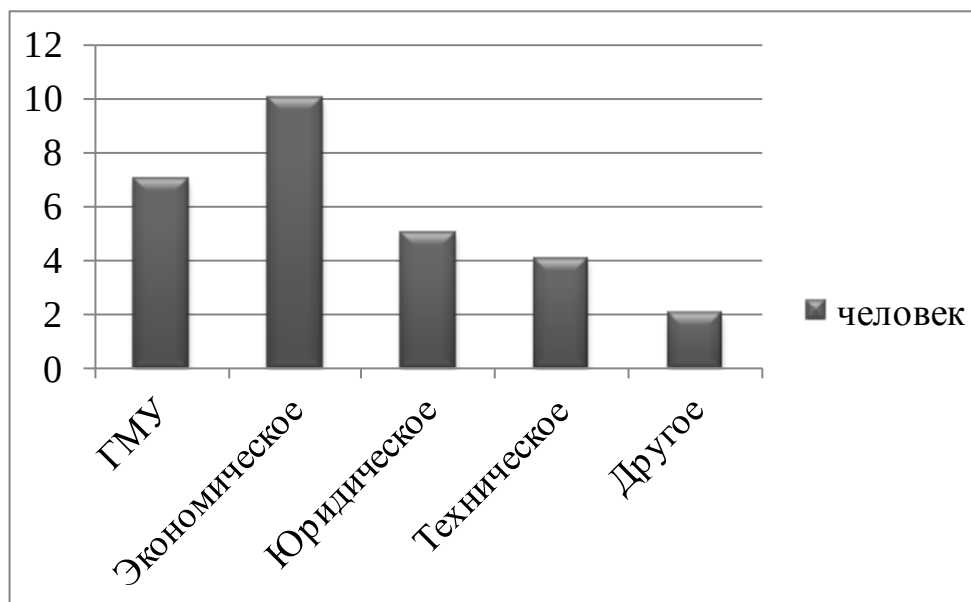


Рисунок 7- Распределение государственных служащих по направлениям высшего профессионального образования

При этом наблюдается, что большинство служащих окончили высшие учебные заведения достаточно давно. Так, 60% среди опрошенных закончили учиться более 10 лет назад. Меньшая доля служащих приходится на тех, кто получил образование сравнительно недавно, на долю таких служащих приходится не более 10% от общего числа опрошенных (Рисунок 8).

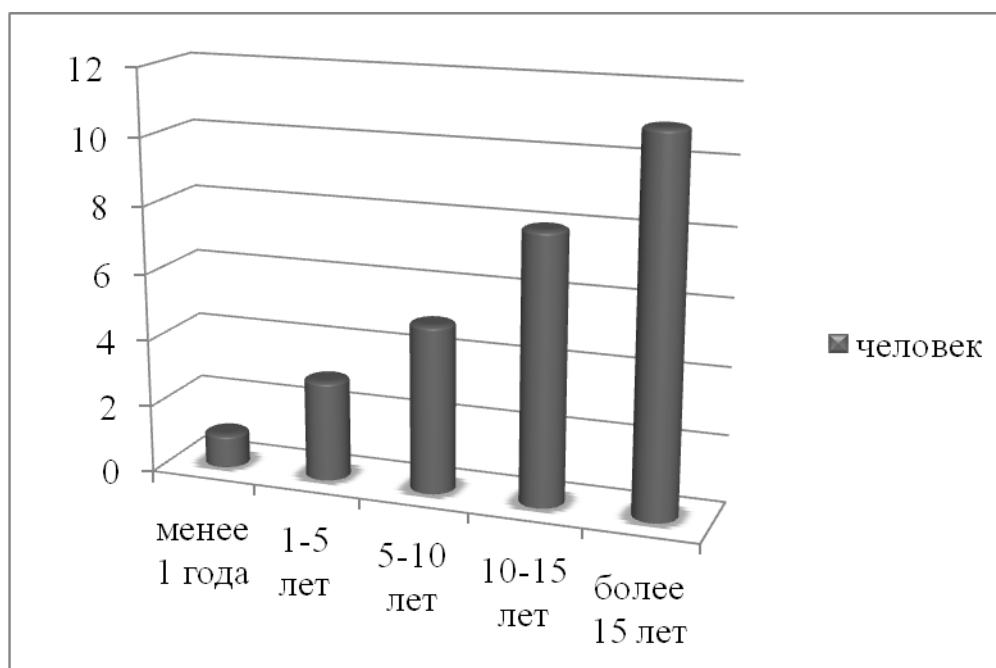


Рисунок 8 - Распределение государственных служащих, закончивших ВУЗ по годам

Несмотря на то, что большинство работников не совершенствуют свой профессиональный уровень, большинство служащих считают, что им достаточно имеющегося образования для выполнения профессиональных обязанностей, это составило почти 70 % от всех анкетированных. И лишь 30 % служащих считают свой образовательный уровень недостаточным.

Несмотря на это, желание продолжить учиться у служащих не наблюдается. Всего 20 % служащих хотели бы повысить свой профессиональный уровень, а 80 % не видят в этом никакой необходимости, (Рисунок 9).

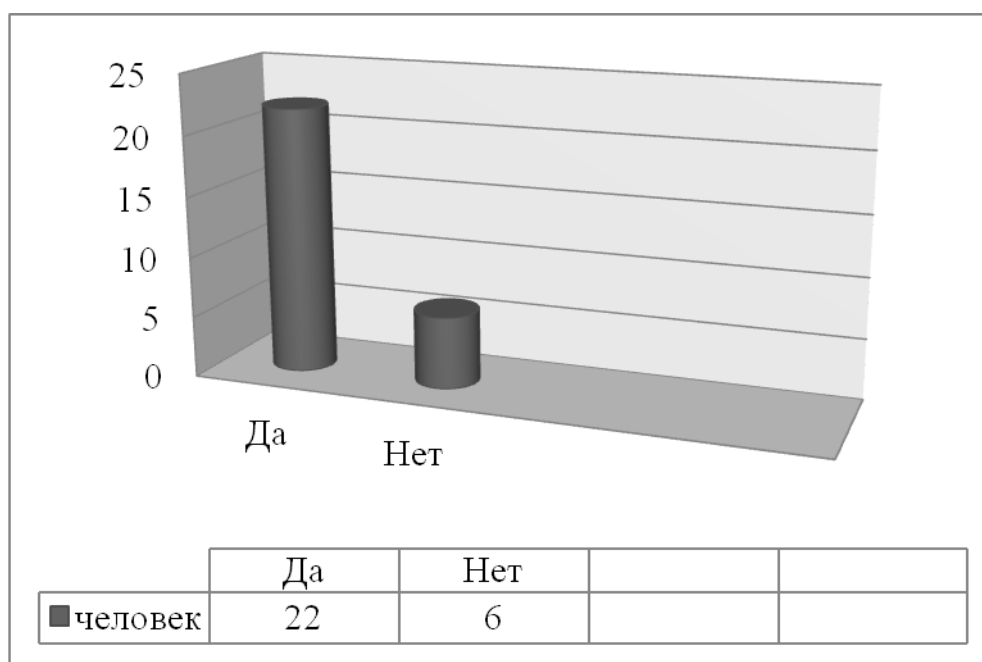


Рисунок 9 - Распределение государственных служащих по желанию повысить свой профессиональный уровень

Примерно половина из опрошенных считают, что они хорошо знакомы с правовой базой профессиональной деятельности. 20 % служащих знают ее на отлично, но есть и те, которые оценивают свои способности на удовлетворительно, а это 30% от общего числа анкетированных.

Одним из важным факторов эффективности профессиональной деятельности является высокий уровень культуры служащих, мною были выявлены основные элементы этикета. Как раз, при исследовании анкетированным было предложено также ответить на вопрос: «Какими моральными качествами необходимо обладать государственному служащему для профессиональной успешности»? Ответы расположились следующим образом:

- Доброжелательность - 64%
- Способность брать на себя ответственность - 53%
- Дисциплинированность -42%
- Честность – 42%
- Предприимчивость -40%

- Справедливость – 39%
- Принципиальность – 35%
- Способность к компромиссу – 35%
- Признание свобод и прав окружающих – 32%
- Способность к взаимопомощи – 28%
- Лояльность к власти - 21%
- Открытость -21%
- Неподкупность -15%
- Терпимость к «чужим нравственным идеалам» – 15%

Безусловно, данный вопрос преследовал главную цель – выявление того, насколько этические и профессиональные аспекты сочетаются в содержании профессиональной деятельности сотрудников.

Можно пронаблюдать из ответов, что в число главных элементов этикета служащих вошли, прежде всего, такие ценности, как доброжелательность, способность брать на себя ответственность, дисциплинированность, а затем уже называются честность, предприимчивость и справедливость. Хотя, по мнению многих российских ученых, данные три качества должны стоять первыми в иерархии моральных ценностей чиновника, из группы анкетированных всего лишь 40% служащих ставят их на первые по значимости места. К сожалению, такая моральная ценность как неподкупность оказалась вообще на предпоследнем месте, что косвенно подтверждают данные ответа на вопросы о «взяточничестве».

Также, анкетированным был задан вопрос, который касается выявления морально-нравственного уровня современного государственного служащего, и данное исследование выявило наличие серьезных проблем данного аспекта, которое существует, как в коллективе в целом, так и в отношении нравственно – этических качеств отдельных служащих.

Так, примерно 40 % не удовлетворены моральным климатом, который существует в коллективе, также, они жалуются на наличие межличностных конфликтов. Анкетированных не удовлетворяет:

1. пристрастное отношение начальства – 13 %;
2. наличие унижительного контроля – 11 %;;
3. отсутствие здоровой критики – 9 %;
4. частые трудовые конфликты – 8 %;.

На вопрос, определяющий моральный уровень сотрудников, связанный с темой «взяточничества», лишь 50% анкетированных сотрудников однозначно отвечают, что оно никогда неоправданно. И почти треть опрошенных государственных служащих оправдывают «взяточничество». Отметим, что неподкупность официально провозглашена моральным императивом служебного поведения государственного должностного лица, а анализ обнаруживает собственное оправдание данного явления (Рисунок 10).

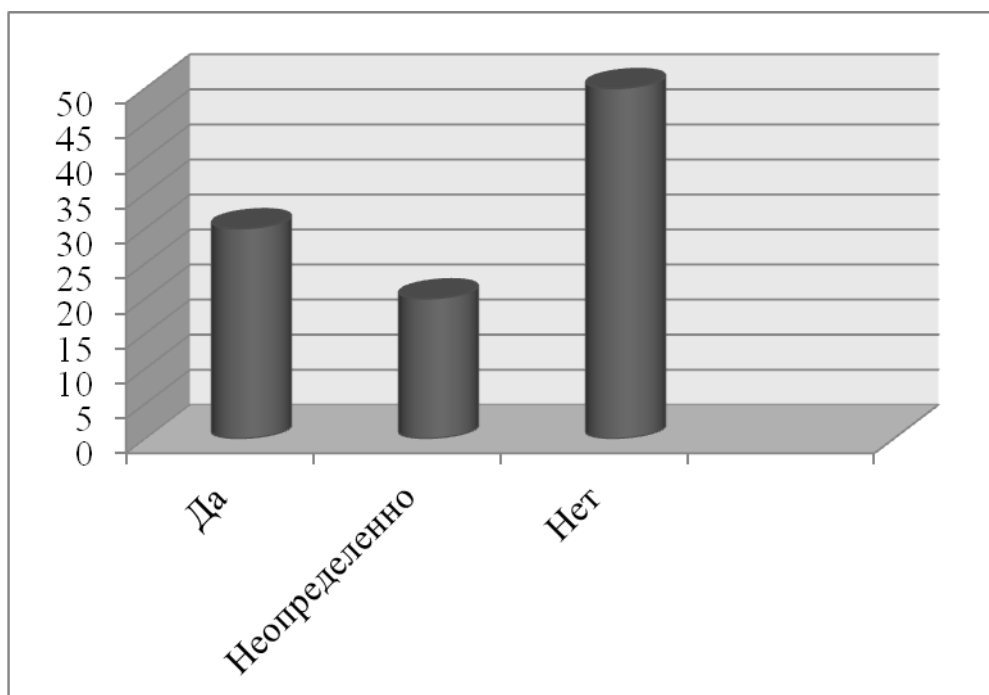


Рисунок 10 - Распределение государственных служащих по оправданию «взяточничества»

Еще один немаловажный вопрос касается заработной платы, сотрудникам был задан следующий вопрос: «Какая должна быть заработная

плата у государственных служащих»? Ответы распределились следующим образом:

20-30 тысяч рублей – 20 % опрошенных,

30-40 тысяч рублей – 35 % опрошенных,

40-50 тысяч рублей – 45 % опрошенных.

Заметим, что по данным Росстата за 2015 год, средняя заработная плата государственных гражданских служащих по Российской Федерации составляет примерно 37 тысяч рублей. Однако, в Пензенской области средняя заработная плата гражданских служащих гораздо ниже, и составляет всего 24 тысячи рублей.

Еще, одним вопросом, который отражает отношение государственных служащих к взяточничеству, будет следующий вопрос: «Как Вы считаете, каковы основные причины коррупции»? Ответы следующие:

1. Низкая заработная плата государственных служащих – 50%;

2. Несовершенство законодательства (возможность интерпретировать закон по-разному) – 10 %;

3. Моральная деградация чиновников – 5%;

4. Это традиционный способ решения проблем – 35%.

И последний вопрос на тему «взяточничества»: «Если никто не узнает о вознаграждении, Вы примите его»?

Да – 20 %,

Нет – 30 %,

Не знаю – 15 %.

В зависимости от обстоятельств – 45%.

Также, важным будет и вопрос о приоритете государственного интереса над личным. Всего лишь 35 % служащих однозначно выступает за данный приоритет. Примерно половина стоит на промежуточных позициях, а 10 % выступает против данного приоритета, то есть за полное превалирование личного интереса над государственным (Рисунок 11).



Рисунок 11 - Распределение государственных служащих по приоритету государственного интереса над личным

И последний вопрос, на который анкетиремым было предложено ответить: «Имеет ли значение наличие влиятельного покровителя для успеха в служебной карьере»? Примерно 45% служащих придают покровительству наибольшее значение, а 30% из всех считающих, что оно имеет значение, однако 25 % все же признают это явление одним из самых отрицательных черт современного общества. Ведь там, где в основу кадровой политики положено покровительство, назначение по принципу «своих», «старых друзей», трудно говорить об эффективности государственного управления. Естественно, покровительство ведет к снижению ответственности, требовательности, к возникновению и распространению бюрократической волокиты.

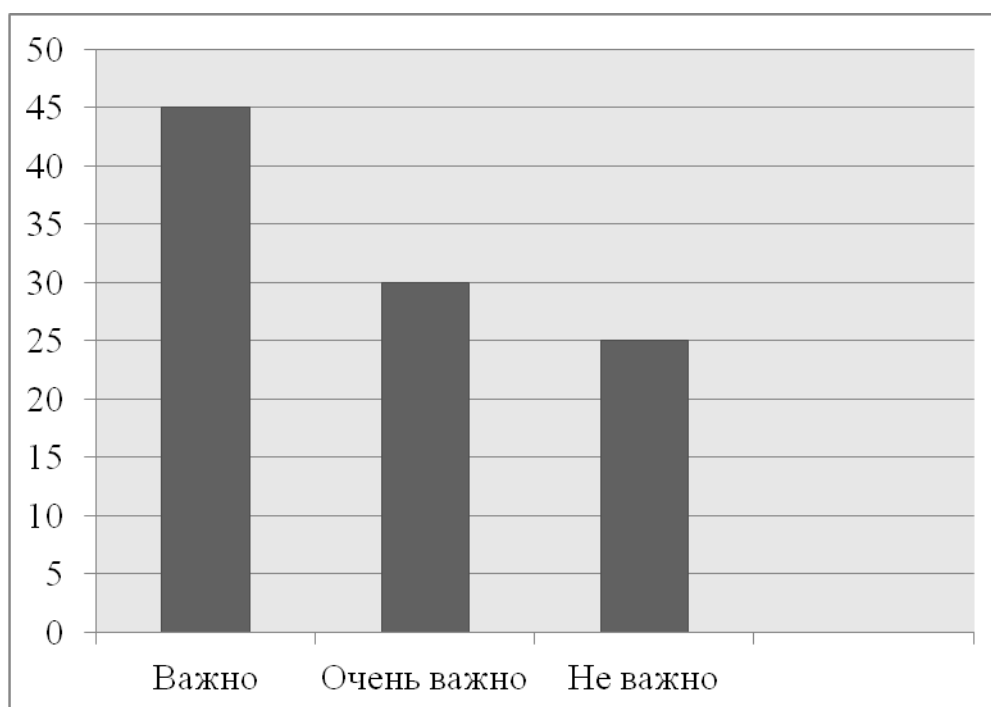


Рисунок 12 - Распределение государственных служащих, по мнению о наличии влиятельного покровителя для успешной служебной карьеры

Итак, из полученных данных анкетирования можно сделать вполне определенный вывод:

В Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области преобладает возрастная группа из женщин от 40 до 59 лет. Большинство сотрудников имеет высшее образование по профилю, которое не соответствует данной деятельности. Отсюда следует, что служащие не достаточно компетентны в своей профессиональной деятельности.

Также, можно отметить, что у большей части сотрудников имеются существенные пробелы в современных знаниях, и к сожалению, они не могут соответствовать требованиям, которые предъявляются на сегодняшний день. К тому же, служащие не обладают новыми компетенциями и навыками, но все же наблюдается позитивный настрой сотрудников в отношении дальнейших перспектив получения профильного образования по дисциплине муниципального и государственного управления.

При исследовании морального климата большое число служащих не удовлетворены им, в частности наличием межличностных конфликтов, что зачастую накаляет психологическую атмосферу в учреждении и сказывается негативным образом при решении задач, стоящим перед учреждением, вызывая недовольство, как среди самих служащих, так и населения. Это зачастую вызвано расплывчатостью моральных представлений, и зачастую отсутствием профессиональной этики. Поэтому необходимы меры по укреплению морального климата в аппарате Управления.

Тревогу вызывает отношение служащих к явлению коррупции и взяточничества, исследование обнаруживает не только собственное оправдание этому явлению, но и отсутствие нетерпимости к этому явлению у «невзяточников».

К тому же, опрос показал, что государственные служащие в Управлении Пенсионного фонда по г.Заречному Пензенской области не удовлетворены своим материальным положением.

Кроме этого, немногие выступают за приоритет государственного интереса над личным. В результате исследования выявлена несостоятельность конкурсных отборов при поступлении на государственную службу, в связи с присутствием на службе явления «покровительства», хотя многие считают его одним из самых отрицательных черт современного общества.

Вообще же, в целом, служащие считают, что для успеха в служебной карьере моральные характеристики не имеют превалирующего значения. Они расценивают систему, в которой работают как «плохую» и «очень плохую». Утрата коллективной солидарности, идентификации с обществом проявляются в виде отсутствия лояльности к государственной власти. Служащие не убеждены, что в их первейшую обязанность входит защита интересов государственных институтов, что провоцирует недоверие рядовых граждан к ним. На этой основе между государством и обществом возникает серьезный конфликт.

2.2 Состояние проблемы профессионально-этического уровня государственного служащего в Управлении Пенсионным фондом РФ по г. Заречному Пензенской области

Исследование морально-этических проблем государственных служащих на сегодняшний день – это один из важнейших элементов процесса управления на государственной службе. Мною была поставлена цель в выявлении критических моментов в деятельности государственных служащих с применением материалов собственных социологических исследований.

Поскольку эффективность государственного управления функциональна, и наряду с профессиональными навыками этические взгляды и морально-нравственные качества служащих в огромной степени влияют на интерпретацию и реализацию государственных законов и правительственных постановлений, отсюда следует, что очень важно как чиновники будут пользоваться своими законными полномочиями. Личные моральные характеристики государственных служащих обуславливают особенности реализации государственной политики и тем самым определяют «лицо» самого государства. В свою очередь, это подразумевает конкретную нравственную ответственность за использование своими полномочиями. Кроме этого, моральные характеристики чиновников обязаны основываться на общественных идеалах и ценностях, что, безусловно, важно в плане завоевания доверия к ним обширных общественных кругов [27, с. 25].

Конечно же, без наличия доверия во взаимоотношениях государства и общества невозможно их взаимозависимое эффективное функционирование и демократическое развитие государства. Основная предпосылка этой эффективности- это: во-первых, успешное осуществление государственными служащими своих должностных обязанностей, во-вторых, их готовность принимать самостоятельные решения и нести моральную ответственность за

их реализацию. В этом плане далеко не всё в сфере государственной службы находится на должном уровне [35, с. 25-26], о чем свидетельствует проведенное социологическое исследование, которое было проведено в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области.

Анкетирование выявило наличие серьезных проблем морально-нравственного характера.

Во-первых, 40 % опрошенных в той или иной мере не удовлетворены существующим моральным климатом и жалуются на наличие межличностных конфликтов. Опрашиваемых служащих не удовлетворяет пристрастное отношение начальства (13 %), наличие унижительного контроля (11 %), отсутствие здоровой критики (на это указали 9 %), частые трудовые конфликты (8%).

Расплывчатость моральных представлений и несоблюдение государственными служащими правил этики часто приводит к моральным конфликтам, накаляет психологическую атмосферу в управленческой сфере и отношении к населению, вызывая недовольство как среди чиновников, так и общества [28, с. 26]. Анализ позволяет лучше разобраться в этих конфликтах, понять их обусловленность моральными представлениями и убеждениями должностных лиц.

На вопрос о том, насколько оправдано взяточничество, лишь 30 % анкетированных сотрудников однозначно считает, что оно никогда неоправданно. Остальные в большей или меньшей степени оправдывают это явление, а 30 % отмечают, что взяточничество оправдано. Как видим, несмотря на то, что неподкупность официально провозглашена моральным императивом служебной деятельности должностного лица, социологический опрос обнаруживает отсутствие нетерпимости к этому явлению.

О расплывчатости представлений о моральных ценностях у части гражданских служащих, о несоблюдении ими своих моральных обязанностей свидетельствует тот факт, что только 35 % опрошенных чиновников однозначно выступает за приоритет государственного интереса над личным.

Большинство стоит на промежуточных позициях, а 10 % недвусмысленно ратует за полное превалирование личного интереса над государственным.

Между тем, профессиональный долг государственного служащего – защита государственных и общественных интересов, содействие упрочению авторитета государственной власти. Поступая на государственную службу, гражданин добровольно соглашается ограничить свою свободу и подчинять личные интересы государственным. Давно известно, что когда служащие подменяют государственные интересы личными, или же вместо основных целей государственного управления преследуют цели иные (концентрация власти, утверждение формальной дисциплины, абсолютизация процедурных вопросов и т.п.), в результате государственный аппарат обюрокрачивается, перерождается в авторитарную форму управления, занятую лишь упрочением собственной власти. Когда бюрократия начинает работать преимущественно на себя, имеет место «вырождение» государственного аппарата. Поэтому очень важно ограничить численность его минимумом, который необходим для решения управленческих задач, обеспечить постоянное функционирование эффективных каналов «обратной связи» и т.д. [27, с. 27].

То, что в сфере государственного управления действительно имеет место тенденция формирования авторитарной бюрократии, косвенно подтверждают следующие результаты исследования, выявившие весьма тревожные факты. Так, значительная часть служащих считает, что для успеха в служебной карьере моральные характеристики не имеют особого значения. С одной стороны, респонденты отдают должное моральным ценностям общества и отмечают в ряду доминантных характеристик доброжелательность (55%), честность (60%). С другой, – часть респондентов (20%) считает, что для успеха в служебной карьере соблюдение правил этики не имеет значения, или, скорее всего не имеет значения; а 15 % не придают этому значения.

Кроме того, 45 % анкетированных государственных служащих считает в той или иной степени значимым для успеха в служебной карьере наличие влиятельного покровителя, хотя 30%, придающих покровительству наибольшее значение. И, всего лишь, 20% из всех анкетированных, считает, что оно имеет значение, признают это явление одним из самых отрицательных черт современного общества. Ведь там, где в основу кадровой политики положено покровительство, назначение по принципу «своих», «старых друзей», трудно говорить об эффективности государственного управления. Безусловно, покровительство ведет к снижению ответственности, требовательности, к возникновению и распространению бюрократической волокиты.

Итак, проведенный анализ позволяет поставить диагноз нынешнего состояния российского общества. В структурном отношении оно неопределенно, а в культурном – аномично. Аномия мешает государственным служащим занять активную гражданскую позицию, что излишне бюрократизирует сферу государственного управления, снижая эффективность ее функционирования.

По определению российских исследователей, аномия – «отсутствие чёткой системы социальных норм, разрушение единства культуры, вследствие чего жизненный опыт людей перестаёт соответствовать идеальным общественным нормам» [38, с. 93].

Что касается причин существования негативных нравственных качеств в поведении и деятельности служащих, то, по мнению российских ученых, этими причинами являются:

- недостатки нормативно-правового обеспечения государственной службы;
- отсутствие норм добросовестности и нетерпимости к коррупции;
- традиционный недостаток кадрового обеспечения государственной службы – коррупция;

- слабость служебного контроля за соблюдением законодательства о государственной службе;
- отсутствие реальной связи государственной службы с гражданским обществом;
- традиционализм, использование старых механизмов и методов регулирования государственно-служебных отношений, отсутствие инновационных подходов;
- недостаточная социальная защищенность государственных служащих [54, с. 89-90].

3 Пути совершенствования профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области

С целью совершенствования профессионально-этического уровня сотрудников на государственной службе, ученые рекомендуют предпринимать действия для обеспечения надлежащего функционирования институтов и систем, которые предназначены для развития и улучшения этики и этикета государственного служащего.

Этого можно достичь с помощью:

- создания и регулярного исследования политики, процедур, практики и институтов, которые могут оказать влияние на этику государственного служащего;

- внедрения этического аспекта в механизмы управления для обеспечения того, чтобы практическая деятельность управления находилась в соответствии с ценностями и принципами государственной службы;

- продуманного сочетания таких аспектов систем поддержания этики, базирующихся на идеалах, с теми аспектами, которые основываются только на соблюдении действующих правил;

- оценка влияния реформы государственного управления на этичность поведения на государственной службе;

- применение Принципов поддержания этики и этикета государственного служащего, которые перечислены ниже.

Общими принципами являются основы поведения государственного служащего, которых следует придерживаться при выполнении должностных (служебных) обязанностей.

Далее, раскроем более подробно Принципы поддержания этики на государственной службе:

1) Этические нормы для государственной службы обязаны быть четкими и ясными.

Государственный служащий должен знать не только основные принципы, но и нормы, которых он обязан придерживаться во время работы, а также осознавать границы допустимого поведения. Отметим, что этого можно достичь при помощи краткого и широко пропагандируемого изложения ключевых этических норм и принципов, которые регламентируют государственную службу, представленного, к примеру, в виде кодекса поведения, что может позволить добиться единообразного понимания указанных принципов и норм, как на всех уровнях государственного управления, так и в более широких кругах общества [46, с.214].

2) Этические нормы должны быть отражены в правовой системе.

Правовая система – это основа для доведения минимальных обязательных норм и принципов поведения до сведения каждого государственного служащего. Законы и нормативные акты формулируют основные ценности государственной службы и должны создавать основу с целью осуществления руководства, расследования, дисциплинарных мер и судебного преследования [46, с.214-215].

3) Требуется обеспечение руководства государственными служащими в области этики и этикета.

Профессиональная социализация должна содействовать воспитанию необходимых здравого смысла и навыков, которые позволяют государственному служащему применять этические принципы в определенных условиях. Конечно, обучение увеличивает знания в области этики, и может привить навыки, которые могут понадобиться в проведении ими анализа и морального обоснования принимаемых решений с точки зрения этики. Непредвзятые советы могут помочь создать такую обстановку, в которой чиновники с большим желанием будут противостоять этическим конфликтам и проблемам и решать их. К тому же, должны быть обеспечены механизмы руководства и консультаций внутри организаций и ведомств,

которые будут призваны помочь сотрудникам в применении основных этических норм на рабочем месте [46, с.215].

4) Государственный служащий обязан знать свои права и обязанности при разоблачении им правонарушений.

Действительно, государственный служащий должен знать свои права и обязанности в том, что касается выявления фактических или предполагаемых правонарушений в государственной службе. Для таких ситуаций должны быть предусмотрены четкие правила и процедуры, которых обязаны придерживаться должностные лица. К тому же, государственный служащий должен знать, какая, именно, защита будет предоставлена в случае разоблачения ими правонарушений [46, с.215].

5) Политическая приверженность этике должна укреплять этичность поведения государственного служащего.

Политические лидеры несут ответственность за поддержание высоких моральных норм при выполнении ими своих должностных обязанностей. Их приверженность этическим принципам демонстрируется на личном примере и путем принятия таких мер, возможных лишь на политическом уровне, например, посредством введения в действие законодательных и институциональных мер, которые могут не только способствовать этичному поведению, но и устанавливать санкции за правонарушения. Кроме этого, путем предоставления достаточных поддержки и ресурсов для осуществления деятельности, связанной с обеспечением этики, на всех уровнях государственного управления и посредством неиспользования этических норм и законов в политических целях [46, с.218].

6) Должны действовать четкие директивы, которые регламентируют взаимодействие между государственным и частным секторами.

Поведение государственного служащего при работе с частным сектором обязано регламентироваться четкими и ясными правилами, которые устанавливают этические нормы. Рост масштабов взаимодействия между государственными и частными секторами требует не только уделения

наибольшего интереса ценностям государственной службы, и к тому же, чтобы сторонние партнеры уважали эти же ценности [46, с.218-219].

7) Руководители обязаны демонстрировать и поощрять этическое поведение.

Организационная среда, где соблюдение высоких норм поведения поощряется посредством соответствующих стимулов (таких, например, как создание адекватных условий работы и действенная оценка показателей работы), проявляет прямое воздействие на проявление уважения к ценностям государственной службы и соблюдение этических норм в повседневной практике. Важнейшую роль в этом играют руководители, обеспечивая последовательное руководство и являя собой образец исполнения служебных обязанностей в том, что касается их этики и поведения в профессиональных взаимоотношениях с политическими лидерами, другими государственными служащими и гражданами [46, с.223].

8) Политика, процедуры и практика управления должны поощрять этическое поведение.

Отсюда следует что, принципы поддержания этики на государственной службе играют значительную роль при формировании этики служащего, направляя и мотивируя чиновников, на ожидаемое от них поведение [46, с.223].

Формирование и рост профессионально-этического уровня государственного служащего зависит от нескольких факторов: совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, что в свою очередь играет огромную роль в результативности на государственной службе.

В Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области было проведено исследование, и, проанализировав полученные данные, а также основные направления государственной кадровой политики, кадровой политики Управления можно предложить меры, которые смогут наиболее эффективно оказать влияние на совершенствование системы

укрепления служебной дисциплины и законности, профилактики должностных преступлений, повышения морально-этического уровня среди государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области:

1. В первую очередь, необходимо осуществлять регулярный мониторинг морально-психологического климата, информирование руководства Управления о его состоянии, а также, выработку предложений руководителям подразделений согласно его нормализации.

2. Следующей мерой повышения профессионально-этического уровня государственных служащих является формирование системы постоянного профессионального образования сотрудников, и к тому же, совершенствование стандартов и программ подготовки и профессионального развития кадров на государственной службе на основе открытого конкурсного отбора таких программ, а также образовательных учреждений;

3. Следует сосредоточиться на проведении работы по выявлению проблемных государственных служащих, которые требуют углубленного психолого-педагогического сопровождения, и кроме этого, организации совместной предупредительной работы с ними руководства Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области, а также психологов.

4. Необходима организация профилактических встреч руководителей Управления с сотрудниками, которые совершили должностные проступки и нарушения служебной дисциплины. К тому же, значительную роль здесь играет доведение до государственных служащих приговоров судов и других материалов по привлечению сотрудников, как к уголовной, так и к административной ответственности.

5. Большое значение имеет организация контроля за рассмотрением жалоб и обращений граждан на действия служащих, а также подготовка соответствующих информационных материалов.

6. Также, огромное значение имеет и формирование системы повышения психолого-педагогической компетентности руководящего состава Управления Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области. Безусловно, в рамках данной системы должны решаться вопросы отбора кандидатов на должности руководящего состава, их обучения и воспитания, развития у них комплекса профессиональных качеств руководителя, умений работать с подчиненными на основе передовых достижений гуманитарного знания. Одним из важных элементов обозначенной системы будет являться их личное участие в информационно-пропагандистской работе с личным составом, в частности, к примеру, в проведении единых дней государственно-правового информирования сотрудников.

7. Следующей мерой совершенствования профессионально-этического уровня является организация системы патриотического воспитания своих граждан. На сегодняшний день, идея патриотизма становится реальным ресурсом консолидации как общества в нашей стране в целом, так и на государственной службе в частности.

8. Отсюда вытекает следующая задача воспитательного аппарата – организация историко-воспитательной работы в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области. В Управлении должна вестись архивно-изыскательская работа. Например, могут издаваться исторические очерки о работе службы, книги почёта, к тому же, следует совершенствовать систему мемориальной и исторической работы.

9. Еще одно важное направление работы – создание на общественных началах внештатных лекторских групп, из числа научных работников, преподавателей, лекторов ведомственных и региональных образовательных учреждений для проведения государственно-правового информирования сотрудников. Всё это будет работать при условии создания системы разработки информационных и методических материалов с привлечением

возможностей ведомственных образовательных учреждений и их распространения.

10. Одним из важных направлений деятельности руководителей по организации работы с личным составом – это культурно-просветительная работа. Безусловно, культура обладает огромными воспитательными возможностями. И еще одной важной функцией культуры является ранняя профилактика деформаций личности сотрудника, ведь культурная нищета разрушает не только душу человека, но и тело, порождая агрессию и негативные стандарты поведения.

В рамках проекта Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области, необходимо разработать собственную Программу по развитию творческих и культурных способностей государственных служащих, привлекая их к участию, в региональных и общероссийских творческих мероприятиях.

11. Повышение престижа государственной службы в общественном сознании. По нашему мнению, для этого недостаточно лишь мер материально-стимулирующего характера, хотя фактор заработной платы чиновников, социальных льгот и т.п. нельзя не учитывать. Не менее важным направлением повышения престижа госслужбы является комплекс пропагандистских мер, направленных на возвышение образа честного и компетентного чиновника в глазах людей.

Для этого следует пропагандировать в самой системе государственной службы некий образ современного государственного работника, обладающего такими характеристиками, как «ориентированность на результат», «профессионализм», «активная жизненная позиция», осознание важности своей деятельности, и юридически закрепить соответствующие требования к нему.

12. И последняя мера, это поощрение предпринимаемых действий по поддержанию жестких норм поведения и борьбе с коррупцией в Управлении.

Таким образом, пути совершенствования профессионально-этического уровня государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области лежат:

Во-первых, через профессиональную подготовку и переподготовку государственных служащих;

Во-вторых, через внедрение изучения этического кодекса в программы подготовки государственных служащих;

В-третьих, через повышение заработной платы государственных служащих;

В-четвертых, через соблюдение Принципов поддержания этики на государственной службе.

Заключение

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

В ходе выполнения работы была достигнута цель данной бакалаврской работы, которая состояла в изучении особенностей этических требований, предъявляемых к государственным служащим в Российской Федерации, и исследовании состояния профессионально-этического уровня служащих в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области.

Этика государственной службы, как один из видов профессиональной этики, представляет собой систему морально-нравственных норм, указывающих на конкретный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе.

Также, этика государственной службы содержит в себе принципы, правила и нормы, которые выражают моральные требования к нравственной сущности должностного лица, к характеру его отношений с государством, государственными служащими и гражданским обществом.

Основными нравственными принципами деятельности государственных служащих являются:

– Принцип законности, верховенства Конституции Российской Федерации и федеральных законов над иными нормативными актами и должностными инструкциями выступает на сегодняшний день важнейшим этическим принципом деятельности российского государственного служащего. Безусловно, утверждение данного принципа является своеобразной социальной и духовной базой управления персоналом.

– Принцип беспристрастности и независимости, который заключается в том, что государственный служащий, осуществляя моральный выбор в процессе выработки, принятия и реализации решений, несомненно, обязан

руководствоваться интересами государства и общества, и согласовывать с ними свои личные интересы.

– Принцип гуманизма, предписывающий признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Таким образом, данный принцип требует от чиновника: уважать каждого человека, признавать суверенитет личности и ее достоинство, а также, быть вежливым, тактичным и толерантным. Этот принцип указывает то, что государственный служащий существует и действует для человека, а не человек для служащего.

– Принцип ответственности, который обязывает чиновников нести не только юридическую, но и нравственную ответственность за принимаемые служащим решения.

– Принцип справедливости, требующий не только разумного использования властных полномочий, но, и кроме того, действенной защиты прав и законных интересов граждан.

Проблема профессионально-этического уровня государственного служащего, обеспечение профессионального роста и карьерного продвижения, стимулирования качества и эффективности их труда ныне стала одной из центральных в реализации государственной кадровой политики. В этой связи автором было предложено следующее:

1. Необходимо осуществление регулярного мониторинга морально-психологического климата, информирование руководства Управления Пенсионным фондом по Г. Заречному Пензенской области о его состоянии.

2. Проведение работы по выявлению проблемных государственных служащих, которые требуют углубленного психолого-педагогического сопровождения, и кроме этого, организации совместной предупредительной работы с ними руководства Управления Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области, а также психологов.

3. Формирование системы постоянного профессионального образования сотрудников, и к тому же, совершенствование стандартов и программ подготовки и профессионального развития кадров на

государственной службе на основе открытого конкурсного отбора таких программ, а также образовательных учреждений.

4. Организация контроля за рассмотрением жалоб и обращений граждан на действия служащих, а также подготовка соответствующих информационных материалов.

5. Организация системы патриотического воспитания своих граждан и историко-воспитательной работы в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области.

6. Повышение заработной платы государственных служащих в Управлении Пенсионного фонда по г. Заречному Пензенской области.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: от 12 декабря 1993г. [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
2. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27 мая 2003 № 58-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 13.07.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
4. О противодействии коррупции: федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 15.02.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе: Федеральный закон от 06.12.2011 № 395-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 01.01.2013. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
6. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 [Электронный ресурс] Дата обновления: 28.08.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.
7. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний,

навыков и умений (профессионального уровня): указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 [Электронный ресурс] Дата обновления: 01.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

8. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 [Электронный ресурс] Дата обновления: 19.03.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

9. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 [Электронный ресурс] Дата обновления: 30.09.2013. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

10. Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти: постановление Правительства РФ от 28 июля 2005 г. № 452 Дата обновления: 27.08.2015. [Электронный ресурс] Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

11. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации: постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 20 августа 2013 г. N 189п [Электронный ресурс] Дата обновления: 20.09.2013. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

12. О государственной гражданской службе Пензенской области: закон Пензенской области от 09.03.2005 № 751-ЗПО [Электронный ресурс] Дата обновления: 01.12.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

13. О противодействии коррупции в Пензенской области: закон Пензенской области от 14.11.2006 № 1141-ЗПО [Электронный ресурс] Дата

обновления: 24.12.2013. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

14. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Пензенской области: Постановление Губернатора Пензенской области от 05 марта 2011 г. № 22 [Электронный ресурс] Дата обновления: 01.09.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

15. О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении государственных гражданских служащих Пензенской области, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в Правительстве Пензенской области, и отдельных категорий лиц: Постановление Правительства Пензенской области от 08.02.2012 № 65-пП [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.pnzreg.ru/gov_service/civic_laws/norm_aktp/Postanovleniya_Pravitelstva_Penzenskoj_oblasti (дата обращения 15.05.16)

16. О ротации государственных гражданских служащих Пензенской области: Постановление Правительства Пензенской области от 31.10.2012 № 777-пП [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.pnzreg.ru/gov_service/civic_laws/norm_aktp/Postanovleniya_Pravitelstva_Penzenskoj_oblasti (дата обращения 15.05.16)

17. Об утверждении Плана проведения ротации государственных гражданских служащих Пензенской области на 2013-2018 года: Постановление Правительства Пензенской области от 07.03.2013 № 123-пП [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.pnzreg.ru/gov_service/civic_laws/norm_aktp/Postanovleniya_Pravitelstva_Penzenskoj_oblasti (дата обращения 15.05.16)

18. Об утверждении государственной программы Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы Пензенской области на 2016 - 2020 годы:

Постановление Правительства Пензенской области от 25.12.2015 № 745-пП [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.pnzreg.ru/gov_service/civic_laws/norm_aktp/Postanovleniya_Pravitelstva_Penzenskoj_oblasti (дата обращения 15.05.16)

19. О государственном заказе на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Пензенской области: Постановление Правительства Пензенской области от 09.09.2013 № 667-пП [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.pnzreg.ru/gov_service/civic_laws/norm_aktp/Postanovleniya_Pravitelstva_Penzenskoj_oblasti (дата обращения 15.05.16)

20. О кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Пензенской области в аппарате уполномоченного по правам человека в Пензенской области: Распоряжение Уполномоченного по правам человека в Пензенской области от 30.09.2014 N 29-р [Электронный ресурс] Дата обновления: 30.09.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2016.

21. Абрамова Л.П., Варбенкова Т.М. Этика и культура управления. СПб, 2013. - 265 с.

22. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. Практическое пособие кадровика. М.: Экономика, 2013.- 234 с.

23. Асеев В.Г. Критерии оценки личности в условиях профессиональной деятельности. М.: МААН, 2012. - 265 с.

24. Барабашев А.Г. Теоретические ориентиры дальнейшего развития государственной службы Российской Федерации // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2013. - № 1. - С. 9-14.

25. Беляев А.М., Богатырева Е.Д. Состояние и особенности государственной службы Российской Федерации финансово-экономического профиля. М.: Финакадемия при Правительстве РФ, 2012. - 378 с.

26. Бердюгин, С. Новый обучающий проект // Служба кадров. - 2014. - №3 - С. 63 - 65.
27. Бойков В.Н. Профессиональная культура государственной службы // Социологические исследования. - 2011. - № 2. - С. 23-28.
28. Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США // Государственное управление. Электронный вестник. - 2011. - № 29. - С. 12-19.
29. Васильев Д.В., Дробышев П.Ю., Конов А.В. Административная этика как противодействие коррупции// Московский центр Карнеги. Аналитические материалы. - 2015. - № 4. - С.23-33.
30. Гавров С.Н., Никандров Н.Д. Образование в процессе социализации личности // Вестник УРАО. - 2015. - № 5. - С. 21-29.
31. Губин В.Д., Е.Н. Некрасов Основы этики: Учебник. – М.: ИНФА-М., 2014. - 411 с.
32. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. М.: МГУ, 2010.- 433 с.
33. Занко Т.А. Организационно-правовые основы противодействия коррупции: опыт Министерства иностранных дел Российской Федерации // Публичное и частное право. - 2012. - № 4. - С. 18-24.
34. Игнатов В.Г., Беголипецкий В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. Ростов на Дону: Феникс, 2012.- 345 с.
35. Ионова А.И. Этика и культура государственного управления. М.:РАГС, 2013.- 412 с.
36. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: Учебник. М.: Наука, 2012. - 355 с.
37. Левакин И.В. Государственное управление и основные факторы социально-экономического развития России // Гражданин и право. - 2013. - № 1. - С. 3-12.

38. Левакин И.В. Абрамов А.Н. Противодействие коррупции с использованием результатов аудита эффективности // Государственный аудит. Право. Экономика. - 2012. - № 1. - С.54 - 58.

39. Луганский К.Ф. Канавченко Е.В., Шувалова Н.Н. – Государственные служащие: нравственные основы деятельности и этикет // Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. – Ростов на Дону: Феникс, 2011. - 192 с.

40. Мельников В.П. Государственная служба в России: Исторический опыт. М.: РАГС, 2012. - 389 с.

41. Нерсисянц В.С. История политических и правовых учений. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 2012.- 398 с.

42. Нравственные основы государственной службы России: Учеб.пособие. М.: РАГС, 2013.- 276 с.

43. Оболонский А.В. Этика и ответственность в публичной службе // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2015.- №1. - С. 7- 32.

44. Охотский Е.В. Коррупция: сущность, меры противодействия // Социологические исследования. - 2013. - №9. - С 41-45.

45. Осипова И.Н. Этика и культура управления. Учебное пособие. М.: Форум, 2014. - 121 с.

46. Попов В.Г. Профессиональная культура современного российского государственного чиновника. М.: Екатеринбург: УрАГС, 2014. - 301 с.

47. Пресняков М.В. Обеспечение конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе // Гражданин и право. - 2015. - № 7. - С. 12-23

48. Проект указа Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://russia.ink> (дата обращения 17.05.16)

49. Пустовалова И.Н Институционализация коррупции: параллели истории // Государственное управление. Электронный вестник. - 2013. - № 37. - С. 32-39

50. Пчелинцев С.В, Пчелинцев С.С. Некоторые вопросы этического регулирования в государственном управлении: нидерландский опыт обеспечения «добропорядочности» // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2014. - №1. - С. 48-59.

51. Разин А.В. Этика: Учебник для вузов. М. : Академический Проект, 2014. - 624 с.

52. Соколов В.М., Турчинов А.И. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. М.: РАГС, 2011.- 367 с.

53. Степанов П.П. Этические нормы государственных служащих. М.: РАГС, 2012. - 425 с.

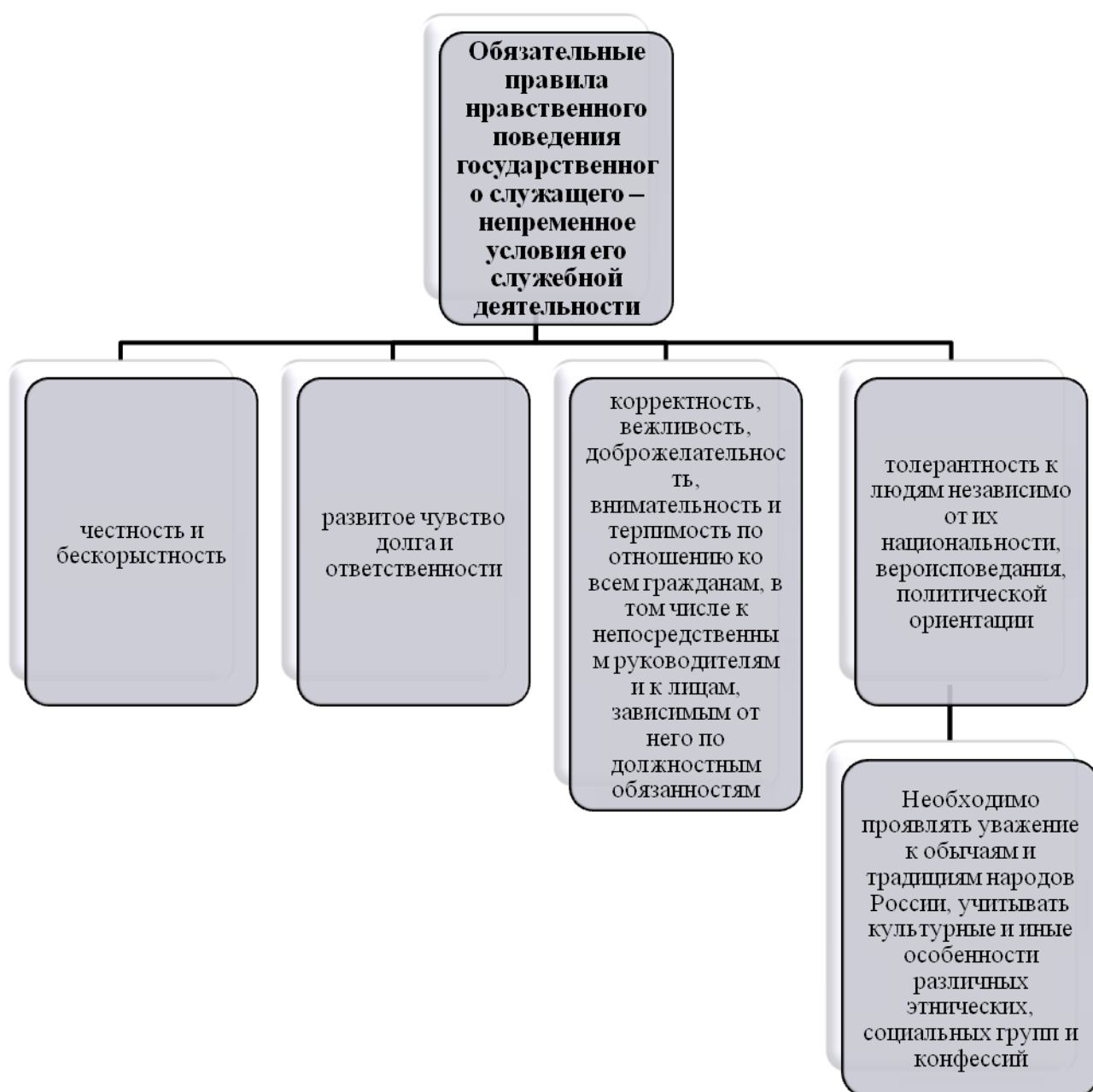
54. Чевтаева Н. Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность // Мир России. - 2013. - №3. - С.85-113.

55. Ядоян В.О. Вопросы этического регулирования профессионального поведения государственных служащих в Российской Федерации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014 - №5. - С.54-58.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Правила нравственного поведения в условиях служебной деятельности (по В.М. Соколову)



Приложение Б

Структура Управления Пенсионного фонда РФ по г. Заречному Пензенской области

