Л. 13. Нравственные основы государственной службы и кадровой политики.

1. Нравственные принципы кадровой политики  
   и служебной деятельности государственных служащих  
   2. Требования к служебному поведению государственных служащих.  
   Урегулирование конфликта интересов  
   3. Нравственные проблемы государственных служащих

Стабильность и надежность государственной службы зависят не только от  
профессиональной подготовки, но и от нравственных качеств чиновников.  
Цели, приоритеты и принципы кадровой политики в системе государственной  
службы содержат большой морально-нравственный  
заряд, в значительной степени определяющий характер и направленность  
этого явления. Поэтому нравственная составляющая кадровой  
политики и кадровой работы имеет первостепенное значение для  
формирования персонала государственной службы.

Мораль это правила нравственности, а также сама нравственность,  
это особая форма общественного сознания и вид общественных  
(моральных) отношений, в том числе и в сфере кадровых и  
государственно-служебных отношений. В принципе мораль, нравственность,  
этика понятия близкородственные.

Мораль и право объединяет много общего. Их объединяет то,  
что мораль и право являются регуляторами поведения людей, они  
служат общей цели согласованию интересов личности, общества  
и государства, поддержанию общественного порядка.

Вместе с тем мораль и право имеют существенные различия:  
-право состоит из норм, установленных государственными  
органами и зафиксированных в юридических актах;

- нормы морали складываются в общественном сознании;  
-в правовых нормах выражен государственный подход к  
оценке конкретных общественных отношений и фактов, моральные  
требования отличаются общественным содержанием,  
дают больший простор для толкования и применения;  
-требования морали выполняются людьми добровольно в силу  
личной убежденности и понимания их общественной полезности;  
-внутренний гарант морали совесть человека,  
внешний общественное мнение, а закон в качестве гаранта  
исполнения имеет силу государства, меру государственного  
принуждения;  
-моральные нормы не регламентируют заранее конкретные  
меры и формы воздействия, мерами морального воздействия  
могут быть осуждение коллектива, нравственное порицание;  
случаи же правонарушений влекут за собой обязательную  
юридическую ответственность, вплоть до уголовной;  
-мораль охватывает область отношений более широкую, чем  
право, многие повседневные отношения людей в быту, в семье,  
на службе регулируются нормами морали, а не права.  
Характерными чертами морали являются всеобщность ее функционирования;  
опора на традиции, привычки; опора на общественное  
мнение; субъективно-личностный характер; повелительная роль,  
определяющая ее особую значимость в общественных отношениях.  
Любой вид профессиональной деятельности человека формирует  
корпоративную профессиональную этику, которая своими моральными  
нормами регулирует поведение работника. Особенно  
важна профессиональная этика для управленческих структур, и  
прежде всего государственной службы.  
Этика государственной службы, как один из видов профессиональной  
этики, представляет собой систему морально-нравственных  
норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений  
на государственной службе. Этика государственной службы  
включает в себя принципы, правила и нормы, выражающие моральные  
требования к нравственной сущности чиновника, к характеру  
его отношений с государством, государственными служащими,  
гражданским обществом.

Под нравственными принципами кадровой политики понимается  
совокупность норм, выражающих требования государства и общества  
к формированию и реализации государственной кадровой политики,  
к нравственной составляющей кадровой работы, кадровых  
отношений и процессов.

Наука и административная практика показывают, что для кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих  
общими являются следующие принципы.  
1. Принцип служения государству и обществу. Этот принцип требует  
бескорыстной и безупречной службы на благо государства и  
гражданского общества.  
2. Принцип законности. Это важнейший этический принцип,  
обязывающий должностных лиц, всех государственных служащих  
неукоснительно соблюдать букву и дух законов, в том числе о государственной  
службе и кадровой деятельности.

3. Принцип гуманизма.

4. Принцип ответственности.

5. Принцип справедливости.

6. Принцип лояльности.

7. Принцип политической нейтральности.

8. Принцип честности и неподкупности, противодействия коррупции.

9. Борьба с бюрократизмом на государственной службе.

В этических правилах служащих выражаются одновременно  
и общечеловеческие и специфические качества, составляющие  
нравственный облик современного чиновника.

1. Государственная служба требует от служащих  
   взаимной честности и правдивости. Это дает моральное право служащему  
   замещать предоставленную ему должность государственной  
   службы. Обман, сделка с совестью это не просто личная  
   слабость чиновника, это нанесение урона государственному органу.

2. В отношениях служащих должны быть чуткость, доброжелательность,  
отзывчивость.

3. Скромность служащего и искренность, исключающие  
высокомерие, зазнайство, двойные стандарты в отношениях  
с людьми.

4. Вежливость и корректность в обращении. Государственный служащий  
на службе и в быту должен быть тактичен, уважителен, деликатен.  
Его речевое поведение должно быть направленно на предотвращение  
возможных конфликтов интересов на службе и конфликтных  
ситуаций в коллективе. Необходимо проявлять сдержанность  
и уравновешенность.

2.

. Конституция устанавливает три основные обязанности государства,  
а значит, и государственного служащего: признавать,  
соблюдать и защищать права и свободы человека и  
гражданина. Служащий должен соответствовать своему назначению профессионально обеспечивать реализацию компетенции своего государственного органа и не выходить за эти рамки. Требование означает,  
что гражданский служащий обязан в своей служебной  
деятельности учитывать права и законные интересы всех  
сторон, не выделяя какой-либо из них и не оказывая ей преференции.

Общие принципы служебного поведения государственных служащих  
1. Настоящие общие принципы представляют собой основы поведения  
 государственных служащих, которыми им надлежит руководствоваться при  
исполнении должностных обязанностей.  
2. Государственные служащие, сознавая ответственность перед государством,  
обществом и гражданами, призваны:  
а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком  
профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы  
государственных органов;  
б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и  
свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание  
деятельности органов государственной власти и государственных  
служащих;  
в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего  
государственного органа;  
г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или  
социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния  
отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;  
д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных,  
имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному  
исполнению должностных обязанностей;  
е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы  
прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях об  
ращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения  
к совершению коррупционных правонарушений;  
ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения  
и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной  
службы;  
з) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния  
на их служебную деятельность решений политических партий, иных  
общественных объединений;  
и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила  
делового поведения;  
к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами  
и должностными лицами;  
л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов  
Казахстана , учитывать культурные и иные особенности различных этнических,  
социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному  
и межконфессиональному согласию;  
м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение  
в объективном исполнении государственными служащими  
должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций,  
способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного  
органа;  
н) принимать предусмотренные законодательством   
меры по недопущению возникновения конфликтов интересов  
и урегулированию возникших конфликтов интересов;  
о) не использовать служебное положение для оказания влияния на  
деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц,  
государственных служащих и граждан при решении вопросов личного  
характера;  
п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок  
в отношении деятельности государственных органов, их руководителей,  
если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;  
р) соблюдать установленные в государственном органе правила  
публичных выступлений и предоставления служебной информации;  
с) уважительно относиться к деятельности представителей средств  
массовой информации по информированию общества о работе государственного  
органа, а также оказывать содействие в получении достоверной  
информации;  
т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах  
массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных  
денежных единицах) стоимости на территории товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством.

Государственные служащие, наделенные организационно-распорядительными  
полномочиями по отношению к другим государственным  
служащим, также призваны:  
а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов  
интересов;  
б) принимать меры по предупреждению коррупции;  
в) не допускать случаев принуждения государственных служащих к  
участию в деятельности политических партий, иных общественных  
объединений.

Требования к служебному поведению государственных служащих  
тесно связаны с конфликтом интересов на государственной  
службе. На государственной службе, как и иной другой сфере, возникает  
большое количество самых разнообразных конфликтов. В ходе исполнения государственными служащими своих должностных  
обязанностей возникают ситуации, которые получили название  
«конфликт интересов». В США и европейских странах это  
понятие давно и активно используется как на обыденном (нравственном),  
так и на нормативном уровне. В процессе реформирования  
российской государственной службы данный термин тоже появился  
и утвердился в нормативно-правовой базе. Ситуация, при которой личная  
заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять  
на объективное исполнение им должностных обязанностей  
и при которой возникает или может возникнуть противоречие между  
личной заинтересованностью гражданского служащего и законными  
интересами граждан, организаций, общества, субъект РК способные привести к причинению вреда этим законным интересам. Столкновение интересов, в результате которого разгорается конфликт, это ситуация, когда государственный служащий имеет личную заинтересованность, которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им своих служебных обязанностей.

Конфликт интересов на государственной службе может проявлять  
себя в разных сферах. В экономической области он чаще всего связан  
с управлением государственной собственностью, приватизацией  
государственного имущества, проведением конкурсов, торгов, тендеров,  
закупок, лицензированием видов деятельности, осуществлением  
контрольных функций. В политической области конфликт интересов  
может быть связан с проведением выборов и референдумов, регистрацией  
политических партий и общественных объединений, регистрацией  
кандидатов в депутаты, с вопросами взаимодействия государства  
с институтами гражданского общества и т.д. Конфликт интересов  
может проявляться и в кадровой сфере: в создании преимуществ  
при поступлении на государственную службу, должностном продвижении,  
в процессе реализации мер социальной защиты, предоставлении  
определенных гарантий, компенсаций или привилегий.

Важно своевременно принимать меры по усилению контроля  
над лицами, в действиях которых усматриваются признаки конфликта  
интересов. В тех случаях, когда выявлены конкретные  
факты, свидетельствующие о личной заинтересованности служащего  
и наличии конфликта интересов, должностные лица обязаны  
принимать решения: инициировать работу комиссии по урегулированию  
конфликта интересов и отстранение государственного  
служащего (если это необходимо) от выполнения служебных обязанностей. Подобная практика является типичной для западноевропейских  
стран. Активной фигурой в разрешении конфликта интересов является  
сам государственный служащий, вовлеченный в спорную ситуацию.  
Здесь особую роль играет его правовое и нравственное сознание.

3.

Опыт государственной службы и данные социологических опросов  
показывают, что в сфере государственно-служебных отношений  
существуют серьезные нравственные проблемы и недостатки.  
Это чванство и высокомерное отношение к людям, гордость за  
свой должностной и социальный статус, это честолюбие и тщеславие,  
нетерпимость к критике, непомерные амбиции, нежелание признавать  
свои ошибки, в том числе в кадровых вопросах, это безответственность  
за свои слова и действия. В государственном органе или  
его структурном подразделении иногда складываются отношения,  
когда служебная карьера и благополучие служащего зависят только  
от его начальника. Поэтому работник начинает служить только ему.

В кадровой политике и кадровой работе наблюдается ряд нравственных  
перекосов, которые ведут к усложнению проблемы формирования  
государственной службы профессиональным, высоконравственным  
кадровым составом, к большой текучести и неукомплектованности  
кадров в государственных органах и в конечном  
счете к дискредитации государственной службы. Не секрет, что существуют  
«теневые принципы» кадровой политики в государственной  
службе, например: «командный» принцип формирования персонала;  
подбор и назначение кадров по признакам родственных,  
земляческих, дружеских и иных связей; корпоративная закрытость;  
личная преданность; отсев неугодных; «телефонное право»; продажа  
«хлебных» должностей.

Причинами существования негативных нравственных качеств в  
поведении и деятельности гражданских служащих являются:  
недостатки нормативно-правового обеспечения государственной  
службы и кадровой политики;  
традиционные недостатки кадрового обеспечения государственной  
службы протекционизм, коррупция, патернализм;  
слабость служебного контроля за соблюдением законодательства  
о государственной службе и за кадровой деятельностью;  
отсутствие реальной связи государственной службы с гражданским  
обществом и общественного контроля за кадровой  
политикой;  
традиционализм, использование старых механизмов и методов  
регулирования государственно-служебных отношений и кадровой  
деятельности, отсутствие инновационных подходов;  
недостаточная социальная защищенность государственных  
служащих.  
Пути решения этих проблем следующие:  
правовой активная разработка, принятие и применение антикоррупционного  
законодательства на государственной службе;  
организационный проведение целенаправленных мероприятий  
правоохранительных органов по борьбе с коррупцией во  
власти, ужесточение государственного контроля за работой  
«зон повышенного риска» административных служб, связанных  
с бизнесом, собственностью, налогами, пошлинами,  
государственными заказами и т.д.;  
кадровый выработка и нормативное закрепление единых  
критериев оценки гражданских служащих по их профессиональным,  
деловым и нравственным качествам. Назначение на  
должность только по конкурсу на основании выработанных  
критериев оценки;  
морально-психологический восстановление традиционных  
моральных ценностей государственной службы и кадровой  
политики служения государству и обществу;

социальный выработка системы стимулирования высоконравственного  
поведения чиновников, позитивной мотивации  
на добросовестное исполнение служебных обязанностей;  
политический политическая воля государства, направленная  
на пресечение коррупционных и других аморальных явлений  
в сфере государственной службы и кадровой политики