

УПРАВЛЕНИЕ ПРАВСТВЕННЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ОРИЕНТАЦИЯ НА УСПЕХ

Наталья Шувалова*

В статье представлен анализ практики ряда зарубежных государств в сфере регулирования нравственных отношений в системе государственной службы. Особое внимание уделено вопросам профилактики коррупции и формирования этической культуры государственных служащих. Исследования автора подтверждают правильность предпринимаемых в современной России мер по преодолению «дефицита нравственности» государственного аппарата, укрепляют уверенность в объективной необходимости продолжения движения в выбранном направлении.

Процессы преобразований в государственной службе Российской Федерации как социально-нравственном институте, инициированные Концепцией реформирования системы государственной службы и последующими федеральными законами «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», наступление на коррупцию и осознание прямой зависимости степени антикоррупционной устойчивости чиновника от уровня его нравственной культуры актуализировали интерес ученых и практиков к данной проблематике в целом и к зарубежному опыту решения этических проблем служебных отношений в частности. В том числе с точки зрения возможности адаптации всего лучшего в условиях реформирования российской гражданской службы.

Особенно ценен опыт тех стран, которым удалось попасть в двадцатку наименее коррумпированных стран и добиться определенных успехов в управлении сферой нравственных отношений в государственной службе своих стран¹. В США, Велико-

британии, ФРГ и многих других странах западной демократии доступ к государственной службе открыт и свободен для каждого гражданина. Служащие принимаются на работу в аппарат по конкурсу вне какой-либо социально-политической дискриминации, но вот принцип нравственности «работает» строго. Служащие не вправе принимать участие в формировании партийных структур и партийных фондов, выступать с партийно-политическими заявлениями, занимать партийные посты или действовать в интересах той или иной конкретной партии, совершать поступки, провоцирующие конфликт интересов, т.е. делать все то, что противоречит политически непредвзятому исполнению служебных обязанностей. Любое действие или высказывание, не согласующееся с интересами государства и своего ведомства, рассматривается как проявление нелояльности и как акт, несовместимый с пребыванием на государственной службе².

Строительство нравственного фундамента гражданской службы во многих странах начиналось с создания этического кодекса как нормативного документа, со-

* Шувалова Наталья Николаевна, кандидат философских наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС при Президенте Российской Федерации

держашего систему этических принципов, норм и правил, которыми должны руководствоваться государственные служащие в своей профессиональной деятельности. Это был первый, но необходимый этап в длительном процессе формирования корпуса государственной службы как института общественного служения. Пионером в этом выступили США. Первый кодекс этики в этой стране был разработан Международной ассоциацией администраторов городов (ныне Международная ассоциация управления городов/округов) еще в 1924 году. Через тридцать с лишним лет в 1958 году был принят Кодекс этики правительственной службы в форме резолюции Конгресса США, подтвержденный в 1965 году законодательным нормативным актом «Стандарты поведения должностных лиц».

За США последовали и другие страны: в 1985 году в Канаде был принят Ценностный этический кодекс государственных служащих, в 1995 году в Германии появился Кодекс антикоррупционного поведения, а также Рекомендации по его соблюдению, к которым прилагалось «Руководство к действию», предназначенное для руководителей, поскольку эффективность мер воздействия и предупреждения коррупции, по мнению германских законодателей, в первую очередь зависит от руководящих должностных лиц.

Процесс принятия кодексов служебной профессиональной этики значительно активизировался в связи с обращением Комитета министров Совета Европы к правительствам стран-участниц ЕС разработать национальные кодексы поведения государственных служащих, руководствуясь утвержденными ими в 2000 году Рекомендациями «О кодексах поведения государственных служащих».

Мировой опыт показывает, что в определенных конкретно-исторических условиях закрепление моральных ценностей гражданской службы в правовых актах обуславливает успех претворения их в жизнь. И здесь США выступили также пионером, приняв в 1978 году в рамках реформирования гражданской службы Закон о правительственной этике. С конца 80-х годов этические начала в госслужбе становятся объектом самого строгого социального контроля и правовой регламентации, в том числе и на законодательном уровне. Было признано, что жизнеспособность и легитимность политической системы во многом зависят от того, насколько государственные институты и высшие

должностные лица отвечают господствующим в обществе ценностям и идеалам, а их поведение соответствует нормам общественной морали. Поэтому в ноябре 1989 года был принят Закон о реформе этических норм, который распространил положения закона об этике на все ветви федеральной власти - законодательную, исполнительную и судебную.

Указом президента США были утверждены «Принципы этики поведения должностных лиц и служащих госаппарата». Одновременно были созданы специальные ведомства, призванные осуществлять контроль за соблюдением этических норм. В 1990 году был подписан исполнительный приказ Президента США № 12731, подтвердивший ранее принятые акты, с помощью которых были введены в действие обязательные для всех чиновников исполнительной власти США, включая должностных лиц высшего ранга, общие принципы этического поведения членов правительства и госслужащих.

Кодирование этических требований к государственным служащим в правовых актах в дальнейшем получило довольно широкое распространение во всех ведущих странах мира. В Германии основные этические ценности, провозглашаемые для государственных служащих, закреплены на конституционном уровне, а принципы соотношения прав и ответственности, а также механизмы их реализации включены в федеральный и земельные законы о государственной службе. В Ирландии в 1995 году принят Закон об этике в публичной сфере. В Австралии в 1999 году Кодекс поведения австралийских государственных служащих был закреплен в ст. 13 Закона о государственной службе. В Японии в 2000 году был принят Закон об этике национальной государственной службы, а правительственным указом утверждены этические правила государственного служащего и нормы административных наказаний за их нарушение³. В Венгрии Кодекс поведения гражданских служащих в 2001 году включен в Закон XXIII о правовом статусе гражданских служащих.

Практика закрепления моральных требований к чиновникам в правовых актах продиктована, как нам представляется, прежде всего необходимостью оснастить их действенными механизмами в виде более строгой регламентации и санкций. Дисциплинарная, административная и даже уголовная ответственность за нарушение требований к служебному поведению должностных лиц органов управления и служа-

щих - сегодня широко распространенная юридическая практика, подтвержденная законами ряда стран.

Анализ многолетнего положительного опыта, накопленного разными странами, показывает, что ни один этический кодекс, даже облеченный в правовой акт, не будет действенным, если он не обеспечен соответствующими механизмами контроля их исполнения. Контроль составляет неотъемлемую функцию государства, а его реализация требует создания специальных структур на всех уровнях государственной власти.

Одним из действенных контрольных механизмов поддержания необходимого уровня этичности поведения государственных служащих во многих странах стали специальные органы, которые контролируют и оценивают нравственные поступки: комитеты и комиссии по этике, административные и корпоративные суды и т.д. Их полномочия и основные направления деятельности могут включать разработку правил профессиональной этики и мер воздействия на их нарушителей; рассмотрение обращений граждан по вопросам нарушения правил поведения должностными лицами; подготовку рекомендаций и предложений по совершенствованию законодательства в области служебной этики; участие в обсуждении кандидатур на вакантные должности, в работе аттестационных комиссий; рекомендации руководству для принятия административных и иных мер к нарушителям этических норм; доведение до сведения граждан через средства массовой информации фактов злостного нарушения этических норм и принятых по ним мер ответственности.

Во Франции основной упор сделан на создание органов, обязанных наблюдать, раскрывать и отслеживать серьезные нарушения в этике поведения государственных служащих. Этими органами стали Центральный департамент по предотвращению коррупции, Межминистерская комиссия по расследованию контрактов, заключаемых служащими, и Высший совет по этике в национальной политике.

В Великобритании еще в 1855 году была создана в соответствии с королевским указом Комиссия по государственной службе, которая работает до сих пор. Более полувека назад сложилась процедура этического контроля и в парламенте Великобритании. Каждая его палата имеет свое руководство - «Постоянные правила», которые определяют этические аспекты деятельности парламентариев. В настоящее время выработано и

действует более 400 правил, охватывающих все стороны парламентской деятельности.

В палате общин парламента Великобритании учреждена должность парламентского уполномоченного по стандартам поведения. С 1994 года действует специальный Комитет по стандартам в публичной сфере, к созданию которого подтолкнули результаты опроса общественного мнения, показавшего, что за десятилетний период оценка общественностью членов парламента упала почти на 20%. Полномочия Комитета достаточно широки. Он может обязать депутата извиниться перед палатой общин за нарушение требований этики или рекомендовать палате общин на время отстранить депутата от участия в работе палаты (а так как в это время его округ в парламенте не представлен, он не получает жалованья и даже не может войти в здание парламента).

В Японии реализацию принятого в 2000 году Закона «Об этике государственных служащих», а также утвержденных правительственным указом этических правил государственного служащего и норм административных наказаний за их нарушение призвана обеспечивать созданная для этого Комиссия по этике государственных служащих, имеющая сложную систему назначения ее руководства для обеспечения независимости и стабильности деятельности.

В США еще при президенте Дж. Кеннеди была учреждена консультативная комиссия по вопросам этики и «конфликта интересов». В середине 60-х годов прошлого века в каждой из палат конгресса были созданы постоянные комитеты по этике: в сенате - комитет по вопросам этики, в 1967 г. в палате представителей - комитет по стандартам официального поведения. Контроль за соблюдением этических норм в отношении членов и сотрудников аппарата Палаты представителей Конгресса возложен на Комитет по стандартам официального поведения Палаты представителей Конгресса США; в отношении сенаторов и сотрудников Сената - на Комитет Сената США по этике; в отношении федеральных судей и сотрудников аппаратов судов - на Административное управление судов США. Координацию работы всех этих комитетов осуществляет Управление по этике в правительстве.

В Германии функция контроля над чиновничеством обеспечивается системой специальных административных судов, где граждане могут обжаловать нарушения органами публичной власти их прав и законных интересов. Такие суды действуют на

трех уровнях: первой инстанции, земельном и федеральном. Их задача – защита граждан от произвола чиновников. Ежегодно они рассматривают десятки тысяч дел. Опыт административного судопроизводства для нас сегодня особенно интересен.

Система контроля за соблюдением этических требований обеспечивается и активным участием в этом процессе самих государственных служащих. Комитет министров Совета Европы, разрабатывая Рекомендации в виде Модельного кодекса для стран-участниц СЕ, включил в них такой контрольный механизм, как вменение *в обязанность* государственного служащего «информировать компетентные органы о любых известных ему или ей нарушениях настоящего кодекса другими государственными служащими», а также «сообщать компетентным органам любые доказательства, утверждения или подозрения относительно незаконной или преступной деятельности в отношении государственной службы, о чем ему (ей) стало известно при исполнении служебных обязанностей или в связи с их исполнением». Этот принцип рассматривается как выражение гражданского долга работника. В США в соответствии с Законом о реформе этических норм (1989 г.) следование этому принципу вменяется в обязанность каждого должностного лица государственных органов всех ветвей власти.

Не менее интересна для нас и система управления процессом этизации государственной службы. Уже в конце прошлого века стало очевидно, что «точечные удары» по недобросовестным чиновникам и разрозненные, нескоординированные меры по обеспечению этичности кадрового корпуса государственной службы не дают ожидаемых результатов, а успех выполнения принимаемых законов о профессиональной этике зависит от способности государства управлять разрозненными усилиями действующих в этой области различных организационных структур, координировать их деятельность, регулировать, контролировать и направлять процесс формирования нравственной культуры государственной гражданской службы. Это подтолкнуло власти к созданию системы управления нравственными отношениями в государственной службе.

В США формирование системы органов по управлению этическим аспектом функционирования аппарата управления страны на всех его уровнях началось с образования сразу после принятия Закона 1978 года Управления служебной этики в госу-

дарственных органах (Office of Government Ethics – OGE). Сегодня этот орган, наряду с Корпорацией государственной и муниципальной службы (США) (Corporation for National and Community Service (CNCS)), входит, в числе 69 утвержденных Конгрессом США независимых агентств, в структуру исполнительной ветви власти США.

Основными характеристиками правового статуса OGE как независимого агентства являются вневедомственное положение, независимый от федеральных министерств характер деятельности, право законодательческой инициативы в сфере своих полномочий, коллегиальная форма управления своей сферой деятельности, а также наличие обязательного представительства в их составе представителей правящих партий. Управление возглавляет директор, назначаемый президентом США на пятилетний срок.

Миссия Управления состоит в осуществлении «руководства в исполнительной ветви власти по предотвращению и разрешению конфликта интересов в среде правительственных чиновников. В союзе с департаментами и агентствами исполнительной власти Управление воспитывает у служащих высокие этические стандарты и укрепляет веру общественности в то, что деятельность правительства осуществляется беспристрастно и честно⁴. Миссия Управления определяет его основные задачи - «всеобъемлющее регулирование с целью предотвращения конфликта государственных интересов и личных интересов должностных лиц и служащих всех исполнительных органов» и издание распоряжений, устанавливающих «единообразный, подробный и четкий набор стандартов поведения для служащих исполнительных ведомств»⁵.

Функции Управления охватывают широкий круг проблем и предусматривают:

- разработку единой политики в области профессиональной этики для исполнительной ветви власти и руководство ею;
- контроль за реализацией положений Закона о служебном поведении государственных служащих и обеспечение их выполнения;
- мониторинг состояния нравственности на государственной службе;
- подготовку изменений в законодательные акты по этике и конфликту интересов на государственной службе на основании результатов мониторинга;
- разработку единых образовательных программ и тренингов;

- координацию деятельности комиссий по этике штатов по обеспечению соблюдения требований Закона о служебном поведении служащих государственных органов;

- проведение ежегодных конференций для должностных лиц государственных органов и организаций, обеспечивающих выполнение Закона и этической программы.

Важнейшими функциями Управления являются координация деятельности всех звеньев системы управления нравственными отношениями, контроль за исполнением требований к служебному поведению государственных служащих, содержащихся в Законе, и формирование личной нравственной культуры каждого государственного служащего. Это предполагает создание программ обучения управленческих кадров, направленных на углубленное изучение духа и буквы Закона, а также контроль качества усвоения полученных знаний и умением реализовать их на практике. Четкое и реалистичное описание обстоятельств и отношений, которые могут приводить к ситуациям, связанным с конфликтом интересов, наглядные примеры неприемлемого поведения или связей государственных служащих, работающих в зонах повышенного риска, составляющие содержание методологических и учебных материалов, ежегодных тестов, помогают каждому научиться осмысленно применять требования Закона к конкретной ситуации, избегая возникновения конфликта интересов или нарушения этических норм, т.е. всего того, что может повлечь не только дисциплинарные, но и административные и даже уголовные меры ответственности, предусмотренные Законом.

Реализацию миссии Управления и его функций обеспечивают 5 офисов, входящих в структуру Управления:

офис директора, осуществляющий руководство этической программой исполнительной власти США и отвечающий за ее обеспечение;

офис международной поддержки управленческих инициатив, который координирует усилия США в содействии международным этическим и антикоррупционным программам;

офис генерального адвоката и правовой политики, который отвечает за установление и содержание единых рамок правительственной этики служащих исполнительной ветви власти, разрабатывает политику и правила этической программы исполнительной власти, интерпретирует законы, помогает агентствам штатов в выполнении закона и

линии поведения и рекомендует внесение изменений в законодательные акты по этике и конфликту интересов. Офис также обеспечивает связь с конгрессом и СМИ;

офис программ агентства, отвечающий за мониторинг и обеспечение обслуживания этических программ агентства федеральной исполнительной власти. Этот офис имеет три подразделения: отдел обслуживания программ, отдел образования и отдел рецензирования программ. Эти отделы координируют усилия по содействию агентствам штатов в выполнении его программ, тесно сотрудничают с агентствами в решении их локальных проблем, предоставляют им образовательные материалы и тренинги. Офис проводит ежегодные этические конференции для должностных лиц по этике, а также большое количество специальных мероприятий ежеквартально в течение года;

офис администрации и управления информацией обеспечивает необходимую поддержку всем действующим программам Управления посредством двух отделов. Отдел администрации отвечает за штат, оплату служащих, управление финансовым обеспечением, печатание графиков, управление интеллектуальной собственностью, снабжение, распечатку материалов. Отдел управления информационными ресурсами отвечает за телекоммуникации, веб-графики, технологии веб-сайтов.

В реализации этих функций Управление опирается на исполнительные комиссии по этике в структуре правительств штатов (Executive Ethics Commission - ЕЕС), главными принципами работы которых являются постоянная основа, независимое положение, межведомственный характер, широкое привлечение общественности на временной основе в качестве независимых экспертов, ответственность за контроль над соответствием, реализацией и правоприменением Закона.

Комиссия состоит из девяти назначаемых на двухпартийной основе комиссионеров, осуществляет полномочия под контролем конституционных должностных лиц штата, обладает властью над всеми должностными лицами и служащими ведомств штата, ответственными за реализацию этической политики⁶.

Основные направления работы комиссий:

- разработка правил профессиональной этики государственных служащих штата на основе положений Закона от 1978 года;

- рассмотрение обращений граждан по вопросам нарушения этики должностными лицами;

- подготовка рекомендаций и предложений по совершенствованию законодательства штата в области служебной этики;

- участие в обсуждении кандидатур на вакантные должности государственной службы;

- участие в работе аттестационных комиссий;

- выработка мер воздействия на нарушителей Закона;

- рекомендации руководству для принятия административных мер к нарушителям;

- доведение до сведения граждан через СМИ фактов злостного нарушения государственными служащими этических норм и принятых по ним мер ответственности.

На уровне графств решением Совета графства созданы независимые советы по этике для выполнения ордонансов (правил), касающихся столкновения интересов и финансовых отчетов. Их независимость обеспечивается тем, что ни один из членов совета не может занимать выборную должность или назначаться на должность в администрации графства или другой государственной структуре, а также занимать какой-либо партийный пост. В соответствии с законодательством штата Совет графства предоставляет совету по этике право создавать свои рекомендации, проводить расследования по собственной инициативе, а также по обращениям или жалобам, передавать дела на судебное расследование, устанавливать административные штрафы и нанимать независимого советника. Совет графства должен выделять совету по этике достаточно средств, чтобы он мог выполнять свои обязанности.⁷

На уровне отдельных государственных организаций⁸ контроль исполнения Закона об этике служащих государственных органов обеспечивается солидным штатом чиновников (*officier*), непосредственно отвечающих за реализацию этических программ. Каждый поступающий на работу в государственную организацию, помимо контракта, заключает с ней соглашение в форме «Этических обязательств», в котором обязуется проходить ежегодный тренинг, обеспечивающий контроль за знанием требований Закона и умением работника применять его требования в конкретных служебных ситуациях. Этот документ, в частности, содержит многочисленные примеры действий или ситуаций, которых следует избегать, и алгоритм по-

ведения работника в каждой ситуации. Вот один из примеров:⁹

Служащий университета, ответственный за управление финансовой поддержкой студента, принимает подарки от родителей будущего студента. Подарок вручается после того, как служащий помог студенту удовлетворить заявление на финансовую поддержку.

Получение служащим подарка, в зависимости от его ценности, может нарушить политику университета и закон. Вывод: служащий университета не должен принимать никакие подарки в качестве вознаграждения за выполнение своей работы.

Должности в системе государственной службы, в непосредственные функции которых входит служебный контроль за этическим поведением служащих, введены во многих странах мира. В проходившей в 1996 году международной конференции «Этика в правительственных учреждениях» в числе участвовавших в ней 100 правительственных чиновников, ответственных за реализацию этических программ, были представители 53 стран. Только в США за последние десять лет число чиновников федеральных агентств, выполняющих функции внутреннего этического контроля в системе государственной службы, выросло до 15 тысяч.

Кроме того, к контролю за соблюдением требований к служебному поведению подключена широкая сеть гражданских структур - специальных общественных органов. Сегодня комитеты по этике действуют в двух третях штатов США. Непременным условием эффективности подобных органов должны быть их полная независимость и безупречные нравственные качества каждого их члена. По данным Правительственного комитета по этическому законодательству, в настоящее время в США действуют 38 комитетов по этике на уровне штатов и 12 местных комиссий по этике, осуществляющих гражданский контроль за этичностью поведения чиновников. Деятельность этих комиссий также координирует Управление правительственной этики.

За рубежом широко практикуется и такая форма обеспечения нравственности служебных отношений, как присяга. Присяга, которая дается в момент вступления в должность государственной службы и является одним из условий пребывания в ней.

Институт присяги и сегодня действует во многих странах. В государственной службе Германии, для государственно-служебных отношений которой характерно единство прав и обязанностей государственных служащих, право на равный доступ к государственной службе уравнивается обязанностью давать присягу: отказавшийся увольняется. В США, где институт присяги введен в практику государственной службы более 20 лет назад, присяга дается в форме специального бланка, заполняемого каждым служащим, назначаемым на должность.

А теперь остановимся на некоторых проблемах этико-профессионального развития как условия формирования высокой нравственной культуры и антикоррупционного поведения государственных служащих.

Одним из важнейших факторов такой работы, как показывает международный опыт, является *этическое обучение и нравственное воспитание*. В практике многих стран широко используется «встраивание» предмета этики и этикета деловых отношений в программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации как рядовых работников, так и руководителей. Поучительным в этом плане представляется опыт ряда стран Западной Европы (Великобритания, Германия, Франция), Северной Америки (Канада, США) и Восточной Азии (Япония).

В ряде стран (например, в ФРГ, Японии) непосредственно в аппарате создаются «кружки качества», в которых государственные служащие не только повышают свои профессиональные знания и умения, но и обучаются технике ведения телефонных разговоров, правилам общения с посетителями, проведения деловых переговоров и т.д. В Японии ежегодно тратится до 700 миллионов долларов на обучение правилам поведения служащих и консультирование их по этим вопросам.

В США в сфере подготовки и повышения квалификации работников всех отраслей только на условиях полной занятости работают около 50 тысяч наставников и тратится ежегодно около 100 миллиардов долларов.¹⁰ Этическое обучение проходят от 400 до 600 тысяч федеральных служащих в год. Деловая этика изучается в университетах, колледжах и других учебных заведениях.

Более 3-х тысяч образовательных организаций осуществляют повышение квалификации управленческого персонала, включая такие дисциплины, как этика, организационное поведение, имиджелогия.

По опубликованным данным (университет штата Майами), около трети государственных организаций имеют факультативные или обязательные учебные программы по этике, причем в каждой третьей организации этика стала одним из важных критериев при найме и повышении по службе. (Следует отметить, что авторы представляют эти данные в критическом плане, высказывая неудовлетворение тем, что этические программы еще недостаточно широко внедряются в практику государственной службы США).

Координацию деятельности, связанной с обучением и тренингом в сфере этических проблем, также осуществляет Управление служебной этики в государственных органах (OGE).

Положительно зарекомендовавший себя мировой опыт управления нравственными процессами в государственной службе нуждается в глубоком изучении не только с целью его возможной адаптации к современным российским условиям, но и для коррекции тех шагов и мер, которые осуществляются сегодня в ходе реформирования системы государственной службы Российской Федерации и реализации требований, заложенных в Законах «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Сравнивая опыт строительства системы управления нравственными процессами в зарубежных странах, особенно в США, с нашей практикой, мы находим здесь много общего, с той лишь разницей, что в США, например, это строительство началось более полвека назад, а у нас – немногим более десятилетия назад. И в России за этот короткий исторический период:

1) разработан Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, одобренный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции, который пока не получил статуса нормативного документа, поэтому носит лишь рекомендательный характер¹¹;

2) сделана попытка (правда, незавершенная) законодательно закрепить Кодекс служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления. Однако на втором чтении в 2003 году работа над его проектом в Государственной Думе была остановлена;

3) создана правовая основа формирования системы органов управления государ-

ственной службой Российской Федерации для осуществления координации и вневедомственного контроля всех направлений деятельности государственных органов, в том числе в сфере нравственных отношений в государственной службе;

4) формированием структурных подразделений кадровых служб государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений¹² ознаменовалось строительство «нулевого цикла» будущей системы управления нравственными отношениями в государственной службе;

5) что касается введения в государственной службе института присяги, здесь нам следует не адаптировать чужой опыт, а возродить свой, отечественный, вспомнив, что приведение к присяге государственных

«управителей и служителей» было введено в России еще в 1720 году специальным указом Петра I. К сожалению, присяга сегодня сохранилась лишь в российской военной службе и в процедуре инаугурации избранного президента.

Таким образом, в России созданы все предпосылки и сделаны первые шаги – и правовые, и организационные – для строительства системы управления нравственными процессами в государственной службе как одного из важных условий преодоления «дефицита нравственности» и коррупции в сфере государственного управления. То, что эти шаги делаются в правильном направлении, подтверждает мировой опыт. Сегодня главная наша задача – не превратить это строительство в долгострой.

MANAGING MORAL RELATIONS IN STATE SERVICE: FOCUS ON SUCCESS

The paper analyzes the practical experience of a number of foreign countries in regulating moral relations in state service. Special emphasis is placed upon prevention of corruption and formation of ethical culture of state servants.

Natalia Shuvalova,
Candidate of Science (Philosophy),
Associate Professor, Department of State
Service and Cadre Policy, Academy of
National Economy and State Service of Russia
under President of the Russian Federation.

Ключевые слова:

государственная служба, государственный служащий, коррупция, нравственность, служебное поведение, управление, этико-профессиональное развитие, присяга

Keywords:

state service, state servants, corruption, moral principles, service behavior, management, ethical and professional development, oath of allegiance.

Литература:

- ¹ См.: <http://www.transparency.org.ru/indeks-vospriatiia-korruptcii/ivk-2012>
- ² См., например: Охотский Е.В. Государственное управление в современной России. М., МГИМО. 2008; Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении. М., 2006; Магомедов К.О. Социология государственной службы: Учебное пособие. М., 2010; Ионова А.И. Этика и культура государственного управления, М., 2003.
- ³ См. подробнее: Сенаторов А. Как избавиться от коррупции? // Япония сегодня. 2001. № 8. С. 7.
- ⁴ http://www.usoge.gov/laws_regs/exec_orders/eo12731.html
- ⁵ Государственная служба. Вопросы этики. Зарубежный опыт. Вып.5. М., 1995. С. 13.
- ⁶ См.: www.inspectorgeneral.illinois.gov
- ⁷ См., например: <http://podelise.ru/docs/20790/index-5553.html>
- ⁸ Требования Закона распространяются на все государственные организации, в т.ч. в сфере образования, здравоохранения и др.
- ⁹ См.: www.inspectorgeneral.illinois.gov
- ¹⁰ Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М., 1993. С. 155.
- ¹¹ См.: <http://www.garant.ru/>
- ¹² См.: См.: Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 (в ред. Указа Президента РФ от 12.01.2010 N 59).