

Российская академия государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Владимирский филиал



Административная этика

СХЕМО - КУРС

Составитель ©И.А.Тогунов – доктор медицинских наук, профессор кафедры управления ВФ РАГС

Владимир 2007

Необходимое пояснение автора

Представляемое методическое пособие (схемо-курс), разработанное на базе новейших информационных технологий является скромной попыткой автора дать основу теоретических знаний в рамках учебного курса **«Административная этика»**.

Отбор информации, логика изложения и дизайн не претендуют на абсолютную полноту и однозначность. Работа, скорее всего, представляет своеобразный набор тезисов в рамках обозначенной темы.

Рекомендуется в качестве вспомогательного материала для использования в учебном процессе преподавателей, владеющими знаниями настоящего курса, занимающихся повышением квалификации и переподготовкой государственных служащих.

Материал может служить определенным этапом при получения знаний при самостоятельной подготовке студентов, слушателей различных форм обучения, переподготовки и повышение квалификации.

Web-технология позволяет использовать представленный материал в компьютерных презентациях (Microsoft PowerPoint), распространять на бумажных и электронных носителях.

Э Т И К А

[греческое **ἜΘΝΟΣ** –обычай, характер]

- Учение о морали как одной из форм общественного сознания, ее сущности, законах ее исторического развития и роли в общественной жизни
- Система норм нравственного поведения человека какой либо социальной группы, общественной или профессиональной организации

Административная этика

- это вид профессиональной этики, наука о приложении моральных принципов к поведению должностных лиц, в данном случае в аппаратных структурах государственной власти и местного самоуправления

Административная этика

- это адаптированные к практическим нуждам государственной и муниципальной службы сведения об основных этических понятиях, закономерностях и тенденциях служебных отношений, о нравственных ценностях, о моральных требованиях к формам, методам и стилю служебной деятельности.

Цели административной этики

- ❑ Осмысливание и превращение в определяющую сущность личности таких понятий как благо, истина и красота.
- ❑ Овладения методами преодоления нигилизма и неверия в силу ума и духа человека.
- ❑ Овладения наряду с профессиональными знаниями этическими принципами и традициями, господствующими в обществе, государстве и конкретном учреждении.

Функции административной этики

Социально-нравственная
ориентация



Моральное регулирование

Объект административной этики

**Персонал
государственной
и муниципальной
служб**

**Госслужба как отдельная
сфера профессиональной
деятельности**



Субъект административной этики

Субъектом этических оценок действий и поведения государственных служащих и государственных структур является общество, законодательство, избиратели и налогоплательщики.

Государственные и муниципальные служащие в процессе исполнения своих должностных обязанностей реализуют не только свои собственные моральные представления, но прежде всего моральные принципы и нормы, освященные общественным мнением, законом и политическими установками легитимной власти

СТРУКТУРА **АДМИНИСТРАТИВНОЙ** **МОРАЛИ**

Нравственные ценности – совокупность моральных принципов, норм, убеждений.

Перечень личных добродетелей – честность, скромность, Сострадание, уважительность, гордость и пр.

Оценочные понятия – добро, справедливость, неподкупность, честь, долг.

Основополагающие принципы и нормы поведения на службе и в обществе – высококачественное выполнение служебного долга, лояльность к власти, патриотизм.

Оценочно-императивный механизм осуществления регулятивных функций морали

Оценка явлений, событий, людей, властных учреждений, структуры и т.д.

по принципиальной шкале: добро или зло, справедливо или несправедливо.

Особые обстоятельства:

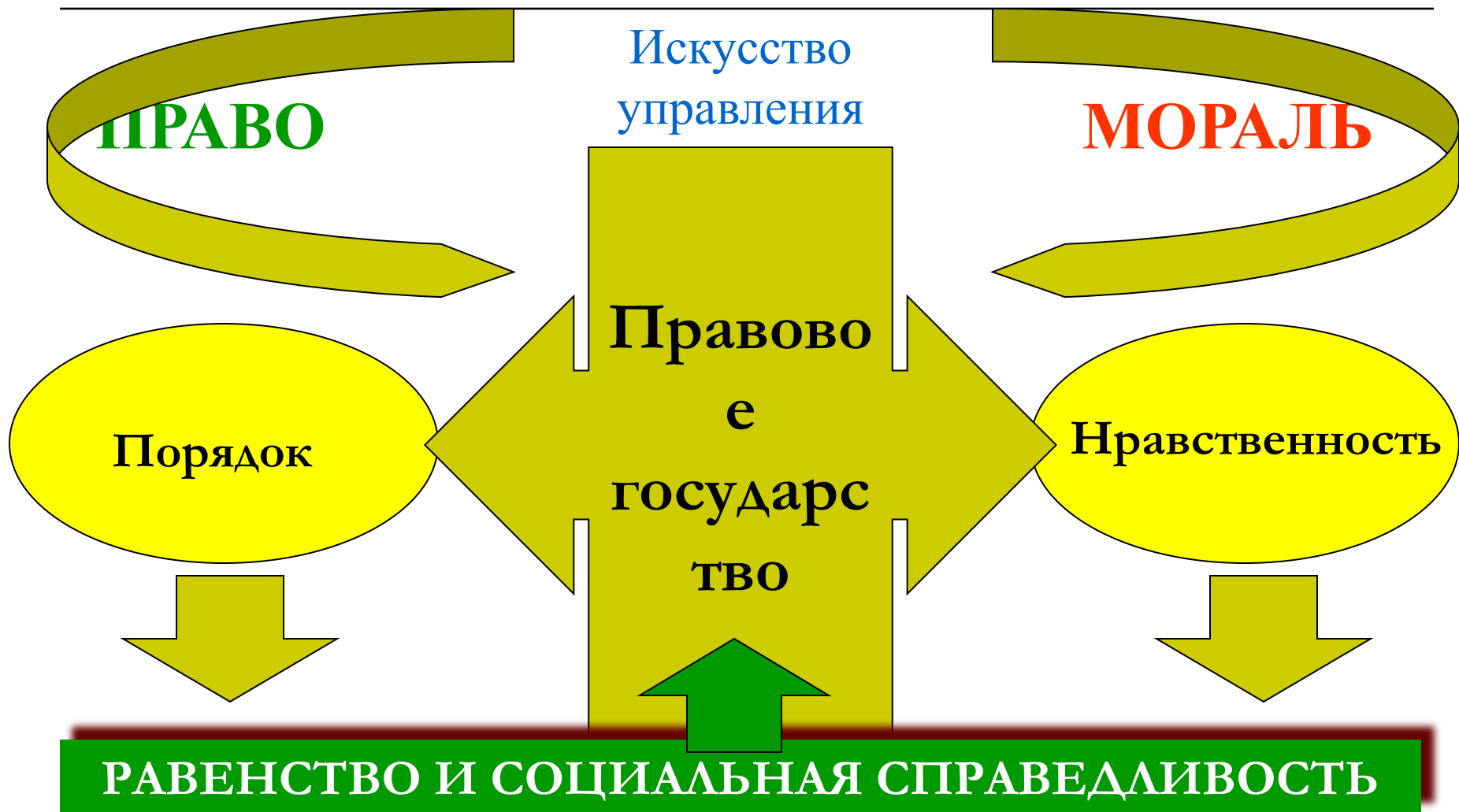
- Добро и зло каждый оценивает по-своему
- Человек реально руководствуется в поведении своими оценками, когда есть свобода выбора.
- Современная этика не представляет собой чётко и законченно разработанную систему.

Проблемы в сфере нравственности современного общества

- Усложнение общественных сфер, предъявляющих новые требования к человеку
- Порождение новых общественных связей, коллизий, конфликтов
- Сложность законов развития общественной нравственности
- Мораль государственного служащего воплощается в обществе в целом



Соотношения морали и права



Формы нарушения духа закона с точки зрения морали

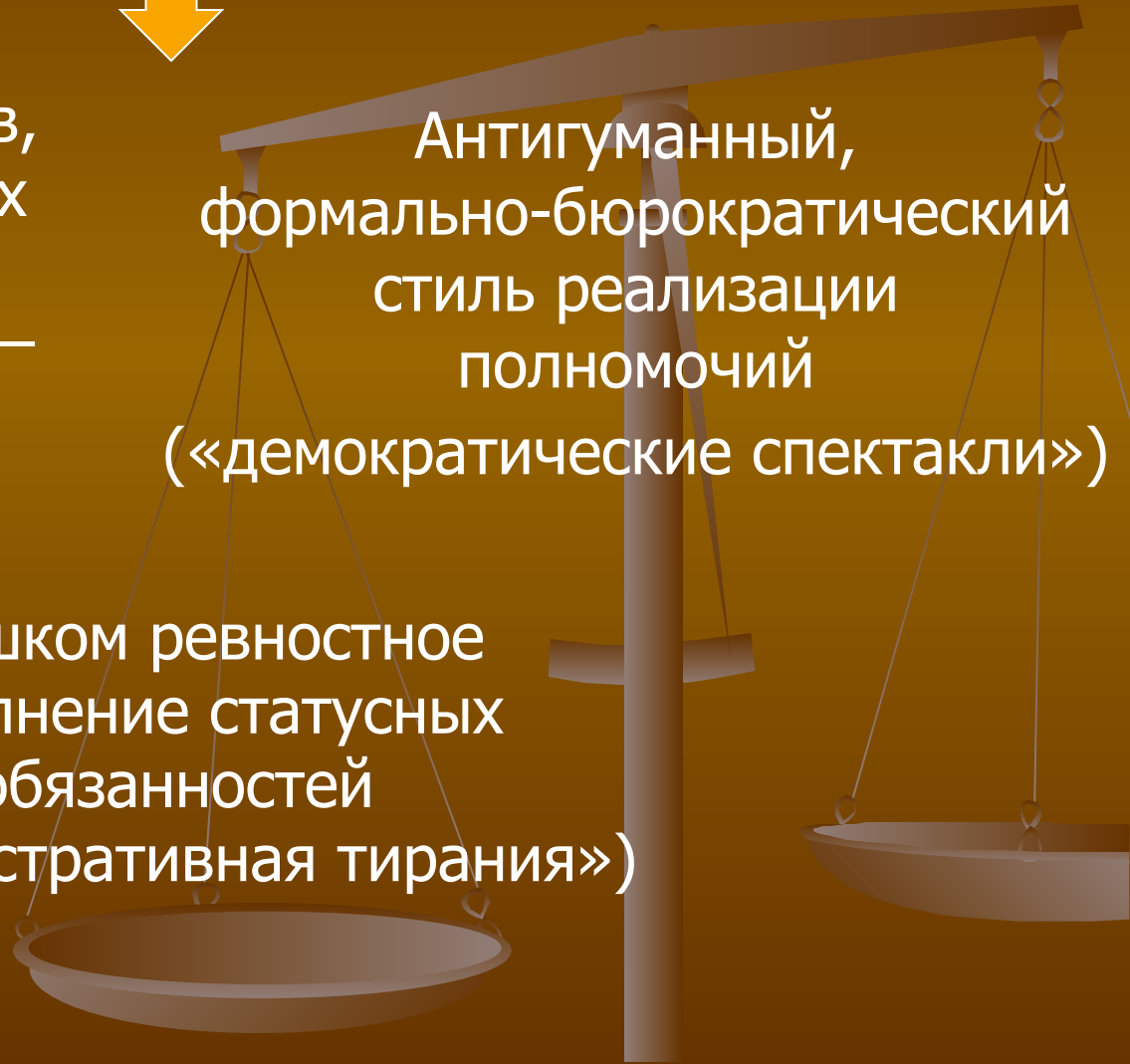


Сохранение ведомств,
деятельность которых
бесмысленна,
работа сотрудников –
формальна



Антигуманный,
формально-бюрократический
стиль реализации
полномочий
(«демократические спектакли»)

Слишком ревностное
исполнение статусных
обязанностей
(«административная тирания»)



Компоненты нейтрализации коррупции



**Сильная
политиче
ская
воля**

**Разрушение
монополии
государства**

**Воспитате
льная
работа**

**Гарантии
государств
енным
служащим**

**Администра
тивная
ответственн
ость**

**Уголовная
ответстве
нность**

**Механизм
обжалован
ия
действий
чиновника**

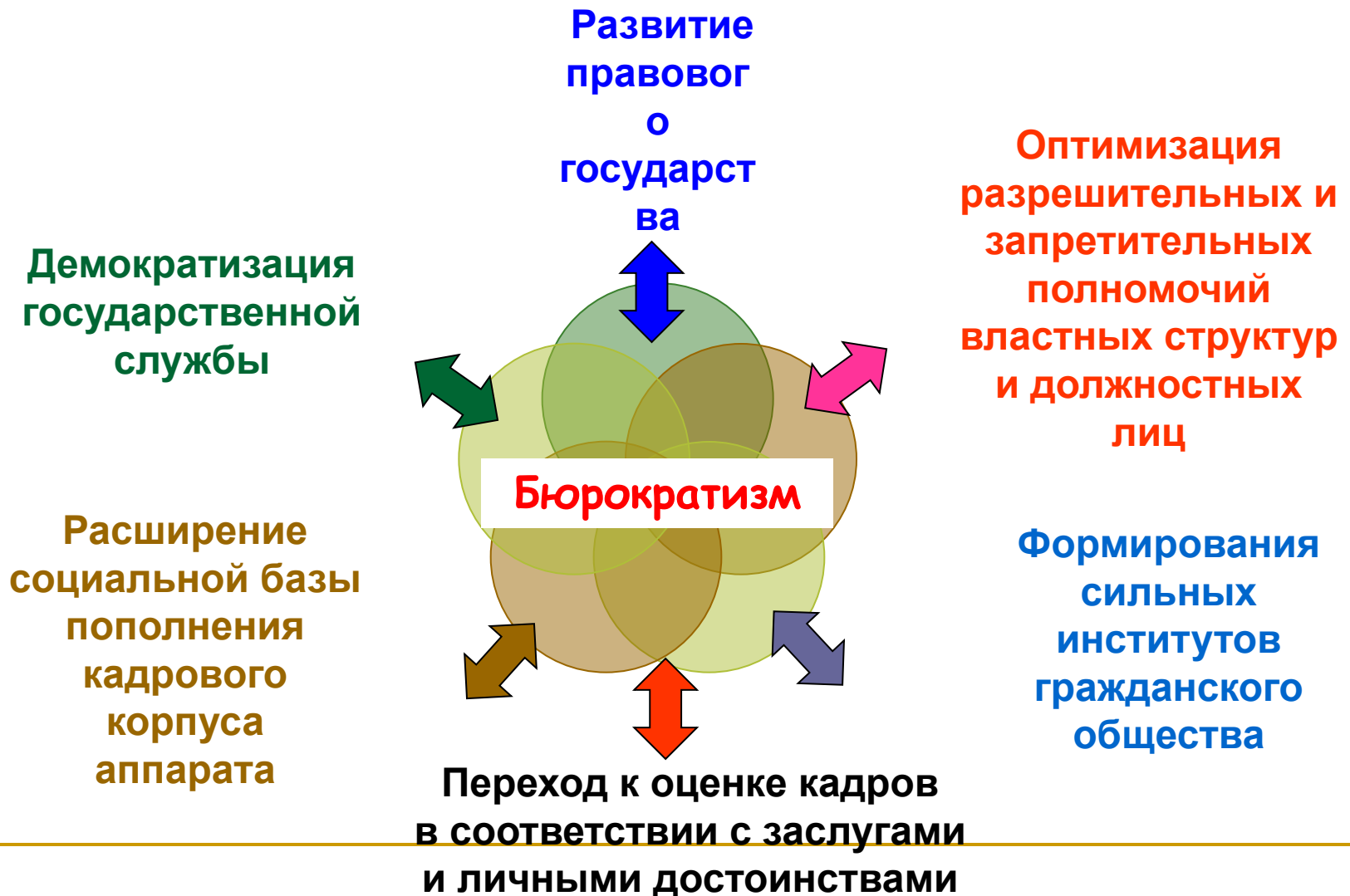
**Социальный
контроль
деятельност
и и
доходов
госслужащих**

**Информир
о-
ванность
населения
о
коррупции**

**Опора на
обществен
ное
мнение**

**Эффектив
ность
системы
отбора
госслужа
щих**

Пути преодоления бюрократизма



Характеристики, определяющие специфику морали

Мораль
регулируе
т все
отношени
я
личности
во всех
сферах
общества

направле
на в
будущее.

Морально
е
регулиров
ание

Мораль
опираетс
я на
традиции,
обычай,
привычк
и,
на силу
обществе

не
ограниче
но во
времени

нного

Основные принципы административной этики

Строгое соблюдение буквы и духа закона

Лояльность к власти, воле избирателей, к оппозиции и оппонентам

Добровольное и сознательное ограничение служащими некоторых своих гражданских прав и свобод

Добросовестное и ответственное исполнение служебных обязанностей

Гуманизм и социальная справедливость

Интернационализм

Патриотизм

Классификация норм административной этики

Нормы общечеловеческого характера:

честность, правдивость, доброжелательность, уважение к личности и пр.

Нормы внутреннего поведения:

коммуникабельность, умение хранить государственную и служебную тайну, дисциплинированность, неприятие панибратства, сплетен, угодничества, интриг и пр.

Нормы разрешения служебных конфликтов: личная уравновешенность, отсутствие экстремизма, умение находить компромиссы и пр.

Моральная диагностика служащего

- это изучение работника с целью выявления уровня его моральных качеств, воспитания, нравственной культуры

В структуре диагностики фиксируются:

- ◆ Глубина знаний принципов и норм общей и административной этики
- ◆ Развитость нравственного сознания и нравственной воли
- ◆ Характер поведения при житейских и служебных трудностях
- ◆ Стил ь поведения в экстремальных и конфликтных ситуациях
- ◆ Устойчивость к соблазнам власти.

Административная этика

Основные категории и понятия



Основные категории и понятия административной этики

- ❖ **Гражданственность**
- ❖ **Патриотизм**
- ❖ **Профессиональный долг**
- ❖ **Достоинство**
- ❖ **Справедливость**
- ❖ **Нравственная защищенность**
- ❖ **Менталитет**
- ❖ **Мотивация труда**
- ❖ **Профессиональная честь**
- ❖ **Нравственный имидж служащего**

Гражданственность -

качество, побуждающее человека ощущать себя частью государства, сопричастным его делам, заставляющее действовать так, чтобы государство было ответственным перед обществом.

Гражданственность - это не ожидание милостей, а качественное исполнение служебных обязанностей, активное пользование предоставленными правами и полномочиями, это осознаваемое личное достоинство.

Патриотизм -

это особое состояние души, когда человек воспринимает триумфы, боли и поражения своего Отечества как свои собственные, испытывает гордость за национальные традиции, за принадлежность к великой стране. Это прекрасное чувство; опасно, когда политики начинают эксплуатировать его в корыстных целях

Профессиональный долг -

совокупность обязанностей, которые общество и государство возлагают на работника аппарата власти. **Долг** предполагает осознание ответственности служащего перед обществом, государством, коллегами и перед самим собой. **Долг** выражает личную заинтересованность работника в строгом выполнении моральных требований как своих обязанностей. **Долг** и индивидуальность находятся в единстве. Иной раз они вступают в конфликт и даже непримиримое противоречие. **Долг** - это должное отношение ко всему, индивидуальность же этому противится. Но только поведение человека долга нравственно и духовно возвышенно.

Достоинство -

осознание служащим своих гражданских и служебных прав, своей общественной ценности.

Достоинство определяется профессионализмом, честным и качественным исполнением должностных обязанностей, бескорыстным служением государству и людям.

Справедливость -

качественная характеристика отношения служащего к другим людям, материальным и культурным ценностям.

Справедливость не может быть монополизирована одной политической силой. Но здесь есть своя особенность: если добро одно для всех, то справедливость поворачивается к каждому человеку по-разному.

Нравственная защищенность

система мер, гарантирующих защищенность государственного служащего от каких-либо аморальных посягательств, оскорблений, неуместных шуток, унижения его личного достоинства. Элементами такого механизма являются законодательство о государственной службе, духовно-нравственная обстановка в коллективе, высокий авторитет и культура руководителя, принципиальность общественных организаций, система материального и морального поощрения.

Менталитет —

устойчивая психологическая, нравственная, мировоззренческая настроенность внутреннего мира административного персонала как особой социальной группы людей, способ восприятия и отражения этим слоем государства как системы, своего гражданского и профессионального долга, своей роли и места в обществе.

Мотивация труда —

**совокупность внешних и
внутренних побуждений
человека к служению
государству и обществу.**

Профессиональная честь -

внутреннее достоинство и благородство человека; убежденность в том, что он обладает всеми необходимыми профессиональными и личностными качествами для эффективного исполнения служебных обязанностей. Это глубокое осознание того, что чем ответственнее и влиятельнее занимаемый тобою пост, тем сильнее должны быть умственные и нравственные качества, которые делают тебя достойным этого поста.

Профессиональная честь — это обратная сторона профессионального долга, своеобразное мерило нравственной силы работника.

Нравственный имидж —

целенаправленно сформированный нравственный образ работника государственного аппарата и его профессии.

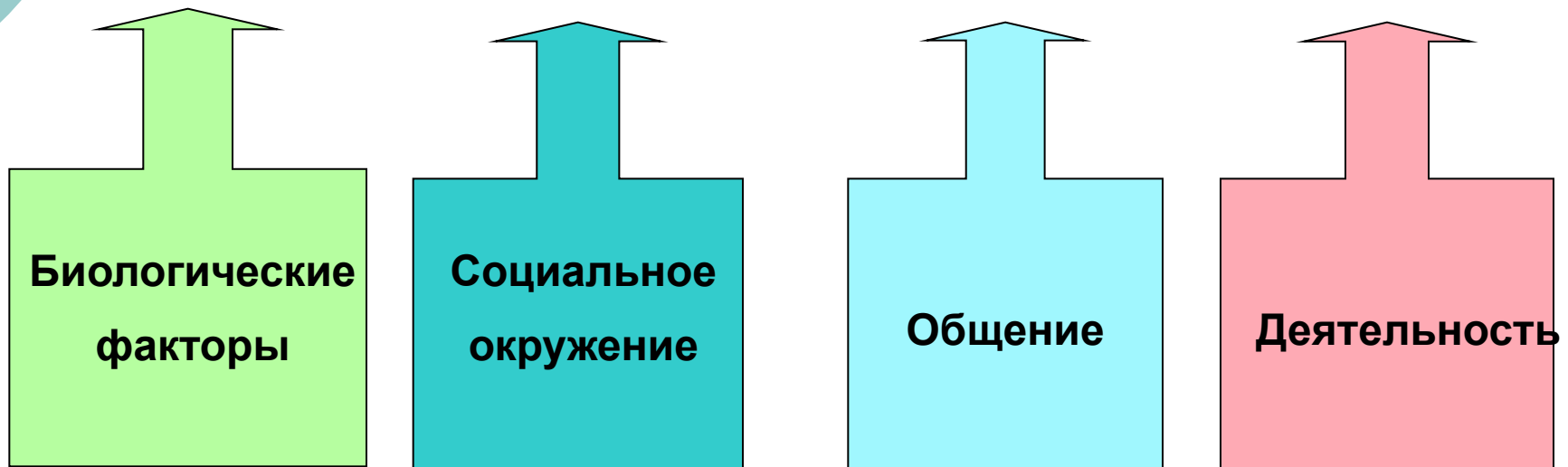
Нравственный имидж получает проявление в таких категориях, как: добрый-злой; совестливый-бессовестный; порядочный-непорядочный; доброжелательный-злой; интеллигентный-невоспитанный; импульсивный-сдержанный; волевой-безвольный; демократ-диктатор; открытый-замкнутый.

Административная этика

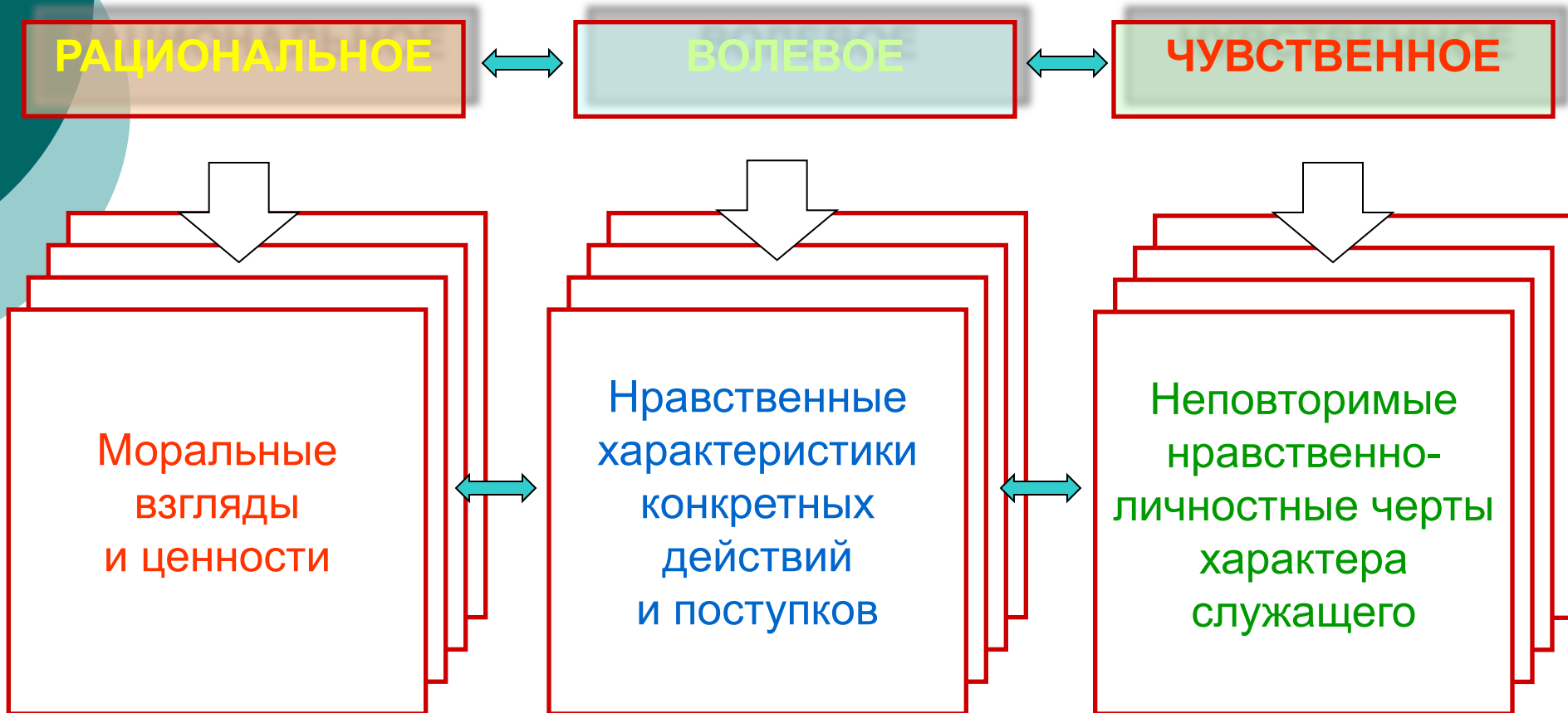
Личность и государственная служба

Факторы, формирующие личность

ЛИЧНОСТЬ – ПОЗДНИЙ ПРОДУКТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ



Составляющие духовного мира личности



Нравственная типологизация личности

Слава,
власть, деньги,
престижность

Коммуникабельность,
понимание другого,
строгость к себе

Потреб
ительск
ий
тип

Конфор
мистск
ий
тип

ЛИЧНОС
ТЬ

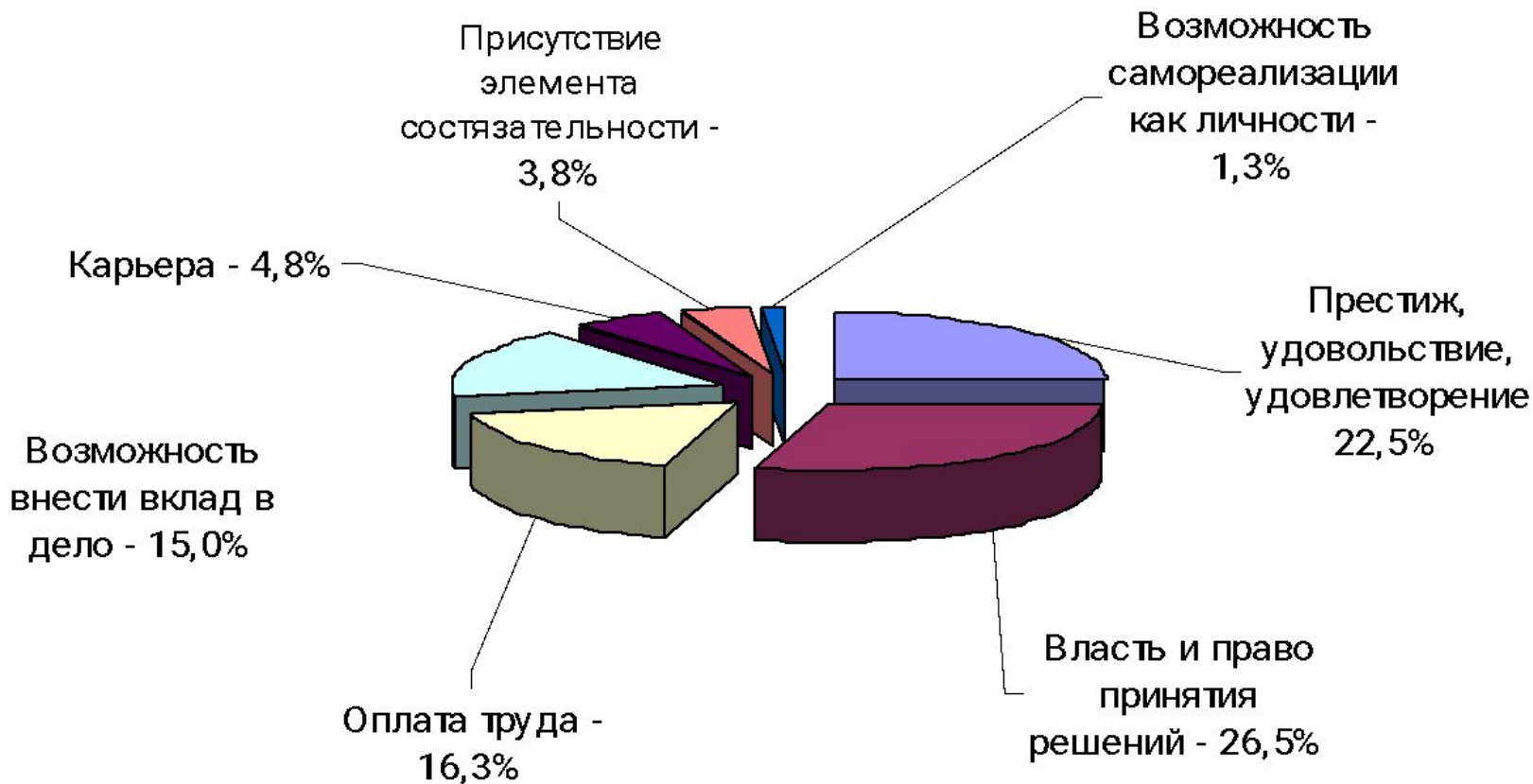
Активность,
вмешательство,
борьба,
социальная
ориентировка

Героич
еский
тип

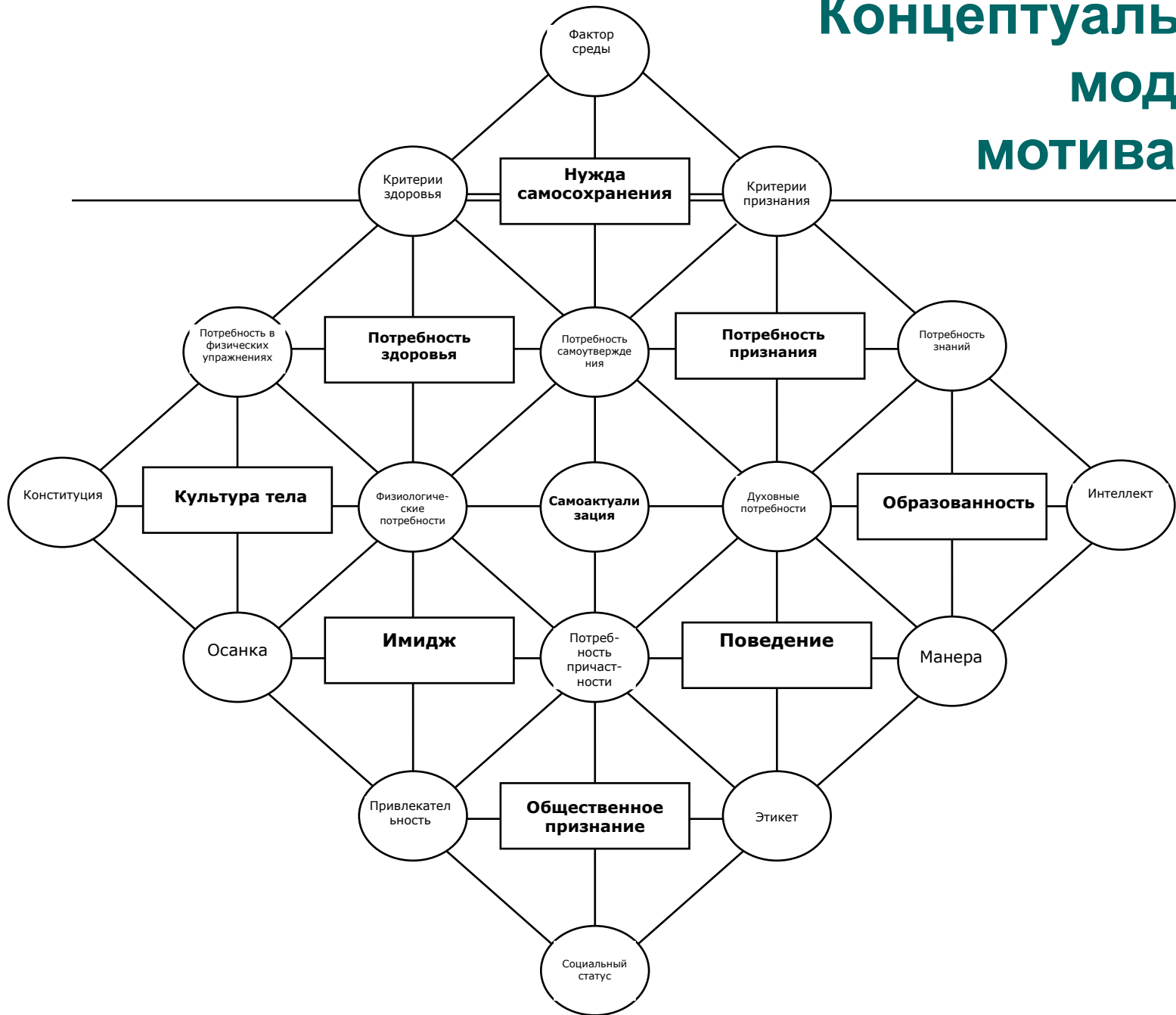
Аристо
кратиче
ский

Интеллигентность, чувство
собственного достоинства,
свободолюбие,
иррациональность

Удельный вес мотиваторов производственной деятельности



Концептуальная модель мотивации



Мотивы действий и поступков чиновничества

**Власть как самоцель. Материальное благополучие.
Личная безопасность.**

**Честное служение народу
и его интересам**

**Лояльность к государству
и преданность своему долгу**

**Отождествление себя с
проводимыми в стране
демократическими реформами**

**Творческий
характер труда**

Противоречивость факторов общения государственного служащего

Моральная свобода и социальная
детерминированность

Личностно-корпоративное и общественное

Служебная дисциплина и творческая
инициативность

Секретность и открытая публичность
администрирования

Факторы, обуславливающие моральную силу государственной службы

Оптимальность сочетания стратегических целей и текущих задач. Перспективность

Лояльность служащих к государству, уважение к должности

Доброжелательность, коммуникабельность, терпимость в общении, достоинство персонала

Стойкость и смелость в отстаивании закона и законности, на основе нравственной обязанности, честности, позитивной моральной мотивации

Факторы, препятствующие формированию нравственной культуры работников госаппарата

Переход социума в состояние «морального вакуума», когда действующие ранее духовные ценности и нравственные нормы утрачивают былое значение, а новые еще не сформировались.

Серьезные подвижки в шкале ценностей населения, в том числе государственных служащих, в сторону прагматизма и меркантильных ценностей, размывание простых норм нравственности, как доброта, милосердие, порядочность, честность, ответственность.

Общее падение нравственности в обществе, пропаганда насилия, хамства, разврата, всяческих атрибутов «красивой жизни».

Коммерциализация кадровых отношений, ориентация руководителей и должностных лиц на личную выгоду в государственно-управленческой деятельности, снижение престижности государственной службы как особого вида профессиональной деятельности.

Факторы, определяющие отрицательный имидж государственного служащего

Оторванность чиновников от забот и тревог народа

Закрытость аппарата, бюрократическая тональность в работе

Расхождение между словом и делом

Отсутствие патриотизма

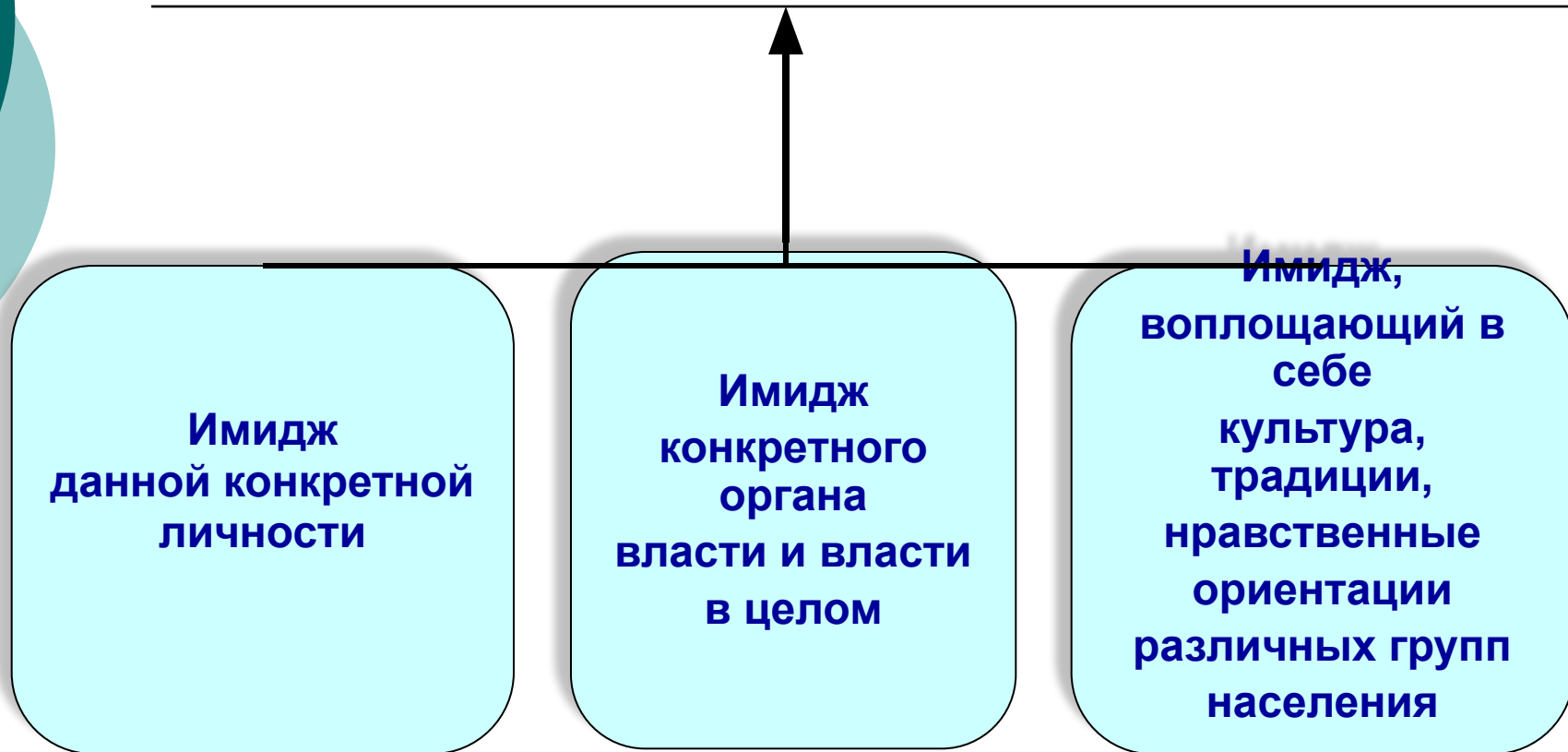
«Государственные служащие идут на поводу у нечестных предпринимателей»

НРАВСТВЕННЫЙ ИМИДЖ

Имидж – сложившийся в массовом сознании образ должностного лица, выступающего в качестве представителя государственно-административной власти.

Имидж – это искусство поддерживать положительный образ в глазах окружающих при любых обстоятельствах, даже если конкретные практические действия противоречат общепризнанным стандартам.

Структура имиджа государственного служащего



ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ИМИДЖА ГОССЛУЖАЩЕГО

ПОРЯДОЧНОСТЬ	ЦИНИЗМ
ВНИМАНИЕ И ЧУТКОСТЬ К ЛЮДЯМ	ЛИЦЕМЕРИЕ
СКРОМНОСТЬ В ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ	ЭГОИЗМ
ЧЕСТНОСТЬ И ПРАВДИВОСТЬ	АМБИЦИОЗНОСТЬ
ПРЕДАННОСТЬ ДОЛГУ	ЧЕРСТВОСТЬ
ДЕМОКРАТИЧНОСТЬ	ПРОДАЖНОСТЬ
НЕТЕРПИМОСТЬ К НАРУШИТЕЛЯМ ЗАКОНА И НОРМ ОБЩЕСТВЕННОЙ МОРАЛИ	ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ СЛУЖЕБНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ, ВСЕДОЗВОЛЕННОСТЬ
НЕПОДКУПНОСТЬ	ЛИЧНАЯ НЕСКРОМНОСТЬ И НРАВСТВЕННАЯ РАСПУЩЕННОСТЬ

Концептуальные основы этического кодекса государственного служащего

В кодексе в концентрированном виде проявляется сущность и специфика морали в обществе, особенности ее функционирования в конкретной общественной группе.

В этическом кодексе определена нравственная направленность кадровой политики. По нему достаточно полно можно судить об основных моральных принципах, нормах этой политики.

Кодекс является серьезным конкретным инструментом самой государственной и муниципальной службы. С его помощью осуществляется формирование кадрового состава, оценивается и регулируется деятельность госслужащих.

Административная этика

Мораль служебных аномалий

Моральные вариации служебных отношений

Служение

Сотрудничество

Наёмничество

Обслуживание

Услужение,
прислуживание

Типы личности бюрократа

Карьерист – стремится максимально увеличить собственную власть, доход, имидж.

Активист – жаждет влиться в более высокий общественный слой, повысить свой социальный статус.

Консерватор – стремится сохранить свое положение, быть на виду у других.

Фанатик – неукоснительно реализует специфические программы и проекты, радикально настроен к переменам.

Адвокат-ходатай – стремится к максимальной власти своего ведомства по максимально общим и идеалистическим соображениям, мечтатель всеобщего благосостояния.

КОРРУПЦИЯ

- злоупотребление служебным положением, прямое использование должностным лицом прав и полномочий в целях личного обогащения

Атрибуты коррупции

Объекты
подкупа

ПОДКУП

Субъекты
подкупа

Связь,
основанная
на обоюдной
выгоде

Среда
политических
и служебных
отношений

Типы характера, ведущие к непродуктивной ориентации

- РЕЦЕПТИВНАЯ (ВОСПРИНИМАЮЩАЯ) ОРИЕНТАЦИЯ *свойственная человеку, который полагает, что источник всех благ находится во внешнем мире и единственный путь обрести желаемое – получить его извне.*
- ЭКСПЛУАТАТОРСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ *при которой люди не ожидают помощи от других как дара, а отбирают силой или обманом.*
- РЫНОЧНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ *отражает функцию рынка в современном мире. Идеология людей с такой ориентацией характера всё продается и всё покупается, в том числе и сам человек.*

Контуры коррупционной защиты

<p>Отделение рынка от государства</p>	<p>Установление границ государственного контроля в системе рынка по принципу необходимости и достаточности</p>	<p>Социальная ориентация политики и государственной службы</p>
<p>Совершенствование законодательной базы в сфере борьбы с коррупцией</p>	<p>Активизация правоприменительной практики</p>	<p>Восстановление и развитие в обществе базовых регуляторов социальных процессов</p>

КАРЬЕРИЗМ

Основные симптомы карьеризма

- стремление к достижению личных успехов в какой-либо сфере деятельности, вызванное корыстными соображениями и целями, неуёмной погоней за получением желаемых чинов, должностей, званий.

- Статусное положение является самоцелью, а не результатом достижения в сфере деятельности.
- Компенсация профессионально-квалификационной незрелости протекционизмом.
- Высокая скорость статусного продвижения с «проскоками» промежуточных уровней.
- Неразборчивость в средствах и методах достижения статусных целей.
- Использование возможностей достигнутого статуса преимущественно в личных целях



Базисные основы карьериста

- Расширенный доступ к социальным ресурсам, их производству и распределению.
- Обретение и использование эффективных связей.
- Влияние на поведение людей.
- Формирование карьерного наследства.

Феномен морального конфликта

Моральный конфликт есть ситуация, в которой определенное нравственное противоречие достигло высшей точки своего развития и в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимоисключающих форм поведения или, в общем смысле, одной из двух моральных ценностей.

Типы моральных конфликтов на государственной службе

Моральный конфликт, детерминированный
нормативно-ценностной структурой общества

Моральный конфликт, связанный со сложной
ролевой структурой личности

Моральный конфликт универсального и
личностного «Я»

Конфликт личных и общественных интересов

Типы морального сознания в условиях разрешения конфликта



Актуализация социальной ответственности государственного служащего

Моральное самораскрытие

Человековедческое и социальное образование

Долг перед отечеством

Развитие служебного мастерства

Развитие чувства социальной ответственности

Внутрислужебный социальный контроль

Формирование чувства долга

Профессионализм

Поддерживания традиций государственной службы

Служебная культура

Официальные санкции

Этика общения и культура речевого поведения на службе

Речевая этика – это правила должного речевого поведения, основанные на нормах морали и национально культурных традициях.

СТРАТЕГИИ РЕЧЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ

- ❖ Этикетные речевые формулы
- ❖ Публичное деловое общение
- ❖ Принцип вежливости
- ❖ Принцип субординации
- ❖ Принцип паритетности



Контрольные вопросы по курсу

- Что такое административная этика? Какова её практическая значимость
- Перечислите основные категории и понятия административной этики
- Цели административной этики
- Функции административной этики
- Определите основные принципы административной этики
- Что является объектом и субъектом административной этики?
- Как Вы представляете структура административной морали?
- Раскройте сущность соотношения морали и права
- Какие Вы знаете формы нарушения духа закона с точки зрения морали?
- Перечислите основные компоненты нейтрализации коррупции
- Какие нравственные принципы государственного служащего Вы считаете ведущими? Раскройте их содержание.
- Какие структурные элементы административной этики для Вас наиболее привлекательны?
- Какие факторы определяют моральную силу государственной службы?
- Каковы причины игнорирования некоторыми чиновниками нравственных норм и духовных традиций народа?
- Дайте развернутые характеристики различных уровней профессионально-нравственного развития личности госслужащего.
- Что в первую очередь мешает нравственному оздоровлению государственной службы в современном обществе?
- Какие методы морального воздействия Вы считаете наиболее приемлемыми в системе госслужбы?
- Приведите одну их классификаций норм административной этики

Контрольные вопросы по курсу

- Раскройте методы и формы моральной диагностики служащего
- Перечислите и охарактеризуйте основные факторы, формирующие личность
- Какие Вы знаете мотивы действий и поступков чиновничества?
- Опишите модель нравственной типологизации личности
- Каковы основные мотивы действий и поступков чиновничества?
- Перечислите и охарактеризуйте факторы, обуславливающие моральную силу государственной службы
- Факторы, препятствующие формированию нравственной культуры работников госаппарата
- Перечислите факторы, определяющие отрицательный имидж государственного служащего
- Что такое нравственный имидж? Охарактеризуйте позитивные и негативные индикаторы имиджа госслужащего
- Раскройте понятие «бюрократизм». Опишите основные типы личности бюрократа
- В чем сущность коррупции как действия и явления?
- Каковы основные детерминанты коррупции?
- Что такое карьеризм? Приведите основные симптомы карьеризма и базисные основы карьериста
- Раскройте феномен морального конфликта личности. Типы моральных конфликтов на государственной службе
- Приведите основные направления актуализации социальной ответственности государственного служащего
- Раскройте сущность этики общения и культуры речевого поведения на службе