



005049473

На правах рукописи

Зотов

ЗОТОВ Максим Дмитриевич

**КОДЕКСЫ ЭТИКИ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ
НРАВСТВЕННЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ
СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность: 22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой
степени кандидата социологических наук**

7 ФЕВ 2013

Москва – 2013

Работа выполнена в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Научный руководитель:

доктор философских наук, профессор
Соколов Владимир Михайлович

Официальные оппоненты:

Степнов Павел Павлович, доктор философских наук, профессор кафедры философии Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Ермакова Октябрина Михайловна, кандидат социологических наук, доцент, начальник управления информационной политики ООО «ИНТЕР РАО – Управление электрогенерацией».

Ведущая организация: Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», Международный институт управления.

Защита диссертации состоится 21 февраля 2013 года в 16 часов на заседании диссертационного совета Д 504.001.18 по адресу: 119571, г. Москва, проспект Вернадского, 82, 1 учебный корпус, аудитория 2312.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки ФГОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации (1-й учебный корпус).

Автореферат разослан 16 января 2013 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Павел -

И.Н.Папин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Государственная гражданская служба, выступая в качестве института служения государству и обществу, должна решать проблемы социальной стабилизации, экономического развития, духовного оздоровления общества, должна быть гарантом построения правового государства. В связи с возникшей необходимостью преодоления кризисных явлений в современном российском обществе, формирования современного конкурентоспособного государства, эффективно решающего проблемы социально-экономического и общественного развития, особое значение приобретает разработка механизмов формирования этических принципов и ценностей в системе государственной службы.

Важность анализа этики государственных служащих как объекта государственного регулирования, кодификации этических норм и формирования механизмов этического регулирования связано с теми реальными проблемами, с которыми в настоящее время столкнулась государственная служба Российской Федерации, а именно: с проблемами коррупции, неэффективной работы чиновников, недоверия населения к органам государственной власти. Общественное доверие к государственным гражданским служащим является фундаментальным условием эффективного государственного управления. Нравственные стандарты поведения государственных служащих становятся ведущим фактором, определяющим качество и эффективность государственного управления.

Проблемы, связанные с формированием кадров в сфере государственной службы в части усиления их правового, профессионального, нравственного воспитания, занимают одно из центральных мест в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации в 2009 году. Так, в ней предусмотрено, что одним из ожидаемых результатов ее реализации станет «разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение»¹.

Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность государственных служащих, лишь частично решают проблему поддержания должной морали государственных служащих. Одного этого механизма на сегодняшний день оказывается недостаточно. Правовой системой закрепляются лишь ключевые требования морали, разделяемые гражданами. Вместе с тем большую роль играют как раз личностные моральные регуляторы, от которых зависит внутренняя мотивация государственных служащих сохранять и передавать в опыте профессиональной деятельности высоконравственный образ поведения. Становление нового типа российской государственной службы в

¹ Российская Федерация. Президент. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ Президента Российской Федерации, 10 марта 2010 // Рос. газ. - 2009. - 13 марта.

решающей степени зависит от того мотивационного ресурса, который определен моральным самосознанием государственных служащих, – его нравственными убеждениями и стандартами поведения.

Одним из ключевых направлений реформирования государственной службы является изменение нравственной культуры чиновников через введение в действие ряда этических регуляторов, таких, как кодексы этики и механизмы, направленные на их внедрение и реализацию. Изучение проблем воздействия на моральное самосознание государственных служащих в Российской Федерации, а также подобного опыта в зарубежных странах позволяет лучше понять особенности регламентации норм морали, определить сущность, принципы разработки и формы функционирования кодексов этики.

Таким образом, встает вопрос о том, какими средствами, формами можно добиться необходимой эффективности в процессе формирования должной нравственности, как можно управлять процессом внедрения и применения этических кодексов на государственной службе. Именно поэтому актуальным является исследование места и роли данных документов в системе управления нравственным развитием работников госаппарата, а также того, как эта система должна выстраиваться в условиях современной России.

Степень научной разработанности. Общетеоретические вопросы этики государственных служащих исследуются в трудах таких авторов, как Г.В. Атаманчук, В.Э. Бойков, А.И. Горбачев, Н.И. Лапина, П.Я. Федотова, Е.В. Охотский, В.Л. Романов, В.М. Соколов, А.И. Турчинов, Н.Н. Шувалова².

К научным работам, в которых раскрыты общие теоретические основы управления, социологии управления, управления государственной гражданской службой Российской Федерации, морально-этических и правовых основ государственного управления относятся монографии Н. Винера,

² Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика, 2003. - 164 с.; Бойков, В. Профессиональная культура государственной службы / В. Бойков // Социологические исследования. - 1999. - № 2. - С. 38-42.; Бойков, В. Этика и культура государственных служащих / В. Бойков, М. Малышев // Человеческие ресурсы. - 1998. - №2. - С. 35-36; Горбачев, А.И. Ценности государственной службы как факторы формирования организационного поведения / Нравственные основы социального прогресса В России: «материалы круглого стола». – М. : Изд-во РАГС, 2010. С. 35-42; Лапин Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России / Н.И. Лапин // Социологические исследования. - 1993. - № 9. - С. 17-28; Федотова, П.Я. Общественное воздействие на формирование морали государственных гражданских служащих. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М. 2011. - 157 с; Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 2006; Соколов, В.М. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации / В.М. Соколов // <http://www.cnay.ru/index.php?go=Content&id=5>; Соколов, В.М. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации / Государственная служба. Научно-политический журнал. № 6. 2008. С. 6-16; Соколов, В.М. Российская ментальность и исторические пути отечества. - М., 2007. - 248 с; Турчинов, А.И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. Социологический анализ: Монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов - М. : Изд-во РАГС, 2009. - 136 с; Турчинов, А.И. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2007 года) / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. - М. : Изд-во РАГС, 2009. - 212 с; Турчинов, А.И. Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 122 с; Шувалова Н.Н. Этика деловых отношений. - М., 2009. - 86 с.

С.Ю. Кабашова, Б.В. Лытова, М. Маркова, Е.В. Охотского, Б.А. Райзберга, Е.П. Тавокина, А.И. Турчинова³.

Важным для исследования стало ознакомление с работами, посвященными вопросам сущности морали, ее функций в обществе и роли в профессиональной деятельности государственных служащих. В этой связи огромное значение для исследования имеют классические труды крупнейших мыслителей – Платона, Аристотеля, Н. Макиавелли, И.Канта, Г.В.Ф. Гегеля, М. Вебера, К.Маркса, Ф. Энгельса, А. Богданова⁴, а также труды русских философов – В.С. Соловьева, Н.А. Бердяева и современных отечественных этиков: Р.Г. Апресяна, В.И. Бахштановского, Ю.В. Согомонова, А.А. Гусейнова, О.Г. Дробницкого⁵ и др.

Большую роль для исследования сыграли идеи ученых, проанализировавших общую проблематику и условия формирования принципов профессиональной этики государственных служащих: В. Атаманчука, А.В. Оболонского Н.Н. Шуваловой, С.Ф. Анисимова, Н.И. Лапина, А.И. Турчинова, К.О. Магомедова, М.В. Паршина, В. Бойкова, М. Малышева⁶.

Общетеоретические аспекты государственной службы Российской Федерации и вопросы профессионального развития государственных служащих освещены в работах Е.А. Ершова, Н.Л. Захарова, К.О. Магомедова, А.И. Турчинова,

³ Винер Н. Кибернетика. М.: Наука, 1983; Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. М.: Дело, 2010. - 216 с.; Лытов Б.В. Государственная служба: управленческие отношения. – М., 2005; Марков М. Теория социального управления. М.: Прогресс, 1978. – 447 с.; Охотский Е.В. Государственное управление в современной России. – М.: МГИМО, 2008. – 548 с.; Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами. – М.: Инфра-М, 2005. – 383 с.; Тавокин Е.П. Управление социальное управление-социология управления. –М.:Либроком, 2010. – 256 с.; Турчинов А.И. Управление государственной гражданской службой Российской Федерации. – М.: РАГС, 2009.- 242 с.

⁴ Платон. Государство / Платон. Собрание сочинений. В 4 т. Т. 3. / Под общ. ред. А. Ф. Лосева, В. Ф. Асмуса, А. А. Тахо-Годи. – М.: Мысль. 1994. 656 с; Аристотель. Политика / Сочинения в 4-х томах. Т. 4. / пер. С.А. Жебелева. – М., Мысль, 1983; Макиавелли, Н. Государь / Сочинения. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс; Харьков: Изд-во "Фолио", 2001; Кант, И. Критика практического разума. / И. Кант. – М.: Наука, 2007. - 528 с; Гегель, Г.В.Ф. Философия права / Г.В.Ф. Гегель. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2002. - 927 с; Вебер, М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. - 808 с; Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50 т. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955-1981 гг.; Богданов, А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн. – М.: «Экономика», 1989.

⁵ Соловьев, В. Оправдание добра. Нравственная философия. М.: «Мысль», 1988; Бердяев Н.А. Две морали // Бердяев Н.А. Истина и откровение. Прологемы к критике Откровения. - СПб.: РХГИ, 1996. - 195-208.; Бердяев Н.А. Личное благо и сверхличные ценности // Русская мысль. 1917. Ноябрь-декабрь. - 98 -113; Апресян, Р.Г. Идея морали и базовые нормативно-этические программы. М.: Институт философии, 1995. – 353 с; Бахштановский В.И., Согомонов Ю.В. Введение в прикладную этику / Монография / Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2006. - 392 с.; Гусейнов, А.А. Этическая мысль: Современные исследования. М.: Прогресс-Традиция, 2009. – 480 с.; Гусейнов, А.А. История этических учений: Учебник. М.: Гардарики, 2003. 911 с.; Дробницкий, О.Г. Понятие морали. М.: «Наука», 1974. - 386 с.

⁶ Турчинов, А.И., Магомедов, К.О. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. Социологический анализ: Монография. - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 136 с; Турчинов, А.И., Магомедов, К.О., Кононенко, Т.А. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2007 года). - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 212 с; Турчинов, А.И. Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 122 с.; Паршин, М.В. Социологический портрет государственного служащего / М.В. Паршин, М.В. Кирсанов // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. - М.: ГУ ВШЭ, 2004. С. 44-53; Бойков, В., Малышев, М. Этика и культура государственных служащих // Человеческие ресурсы. - 1998. - №2. - С. 35-36.

С.М. Зубарева, В.А. Иванова, О.В. Казаченковой, А.В.Карпенко⁷ и др.

В процессе выполнения исследования автор опирался на результаты анализа проблем функционирования морали в системе социальных институтов, ее функций в обществе, представленные в работах Д. Дембского, Е. Федотовой, М. Вебера, А.А. Гусейнова, Л.В. Ладатко, С.К. Бондырева, С.Ф. Анисимова, Л.М. Архангельского, В.А. Василенко, О.Г. Дробницкого, В.И. Бакштановского, Ю.В. Согомонова, А.К. Уледова⁸ и др.

Для раскрытия темы диссертационного исследования важное значение имело изучение работ, в которых рассмотрены проблемы нравственного поведения индивида в обществе, духовно-нравственной составляющей личности служащего и этики его поведения. Среди работ, в которых разрабатывались такие проблемы, выделены публикации В.Э. Бойкова, Д. Васильева, Е.В. Охотского, А.И. Ионовой, М.И. Клеандрова, А.П. Любимова, В.М. Соколова, Н.Н. Шуваловой⁹.

Большую роль при проведении исследования сыграл научно-теоретический источник «Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика»

⁷ Ершова Е. А. Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики. «Трудовое право», 2006. 259 с.; Захаров Н.Л. Система регуляторов социального действия российских государственных служащих (теоретико-социологический анализ). Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. М., 2002; Турчинов А.И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. Социологический анализ: Монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 136 с.; Турчинов А.И. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2007 года) / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 212 с.; Турчинов А.И. Магомедов, К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 122 с.; Зубарев С.М. Контроль за деятельностью государственного гражданского служащего: вопросы теории и правового регулирования. // «Подготовлено для системы Консультант Плюс», 2007. - 184 с.; Иванов В.А. Государственная служба Российской Федерации. Основы управления персоналом. - М.: Известия, 2003. - 264 с.; Казаченкова О.В. Конфликт интересов на государственной гражданской службе. // «Журнал российского права». - 2006 год - №3; Карпенко А.В. Профессия - государственный служащий // Государственная служба, 2005. - 294 с.

⁸ Дембский, Д. Нравственность и право с точки зрения исторического материализма: Научно-общедоступный очерк / Д. Дембский. Симферополь: Издательство «Пролетарий», 1925. - 88 с.; Федотова, П.Я. Общественное воздействие на формирование морали государственных гражданских служащих. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М. 2011. - 157 с.; Вебер, М. Избранные произведения. - М.: Прогресс, 1990. - 808 с.; Гусейнов, А.А. Социальная сущность и функции нравственности. М.: Изд-во МГУ, 1975. 128 с.; Гусейнов А.А. Моральная регуляция и личность / Под ред. А.И. Титаренко. М.: Изд-во МГУ, 1972. 283 с.; Ладатко, Л.В. Этика и культура управления / Л.В. Ладатко. - Ростов-н/Д.: Феникс, 2006. - 317 с.; Дробницкий, О.Г. Понятие морали. М.: «Наука», 1974. - 386 с.; Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Введение в прикладную этику / Монография / Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2006. - 392 с.; Уледов, А.К. Духовная жизнь общества. Проблемы методологии исследования / А. К. Уледов. М.: Мысль, 1980. 271 с.

⁹ Бойков, В. Этика и культура государственных служащих / В. Бойков, М. Малышев // Человеческие ресурсы. - 1998. - №2. - С. 35-36.; Васильев, Д. Кодекс поведения государственных служащих: европейский опыт и российская действительность, 2002 // <http://www.carnegie.ru/rupubs/briefings/issue07-02.pdf>; Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. - М.: Изд-во РАГС, 2006.; Иконова, А.И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие / Под общей редакцией Г. В. Атаманчука. М.: Издательство РАГС, 2003. - 164 с.; Клеандров М.И. Профессия чести // «ЭЖ-Юрист», 2007. - 271 с.; Любимов, А.П. Принципы правовой этики государственных служащих и других должностных лиц / А.П. Любимов // Представительная власть - XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. - 2007. - №6. - С. 11-15.; Соколов, В.М. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации / Государственная служба. Научно-политический журнал. № 6. 2008. С. 6-16.; Соколов, В.М. Российская ментальность и исторические пути отечества. - М., 2007. - 248 с.; Шувалова Н.Н. Этика деловых отношений. - М., 2009. - 86 с.

под редакцией В.М. Соколова, А.И. Турчинова¹⁰, в котором коллектив авторов в содержательной и систематичной форме раскрыл сущность профессиональной этики государственных служащих, представил анализ зарубежного и отечественного опыта этического регулирования государственной службы, дал описание возможных механизмов формирования служебной морали.

Важным для исследования стал обзор зарубежных источников, посвященных рассматриваемой проблематике. Были изучены работы Б. Бартельми, О. Бианкарелли, С. Гилмана, К. Льюиса, И. Палидаускайте, С. Диенса, Х. Виттона¹¹. Стоит отметить также и то, что большой вклад в изучение вопросов профессиональной этики государственных служащих внесла Организация экономического сотрудничества и развития, по инициативе которой проведен целый ряд исследований по данной проблематике.

Анализ научной литературы показал, что, несмотря на значительное количество научных разработок, посвященных общетеоретическим проблемам этики, практически отсутствуют исследования, посвященные построению эффективной системы управления нравственным развитием государственных служащих в целом, а также места и роли кодексов этики в ней. Отечественная наука имеет мало серьезных исследований, посвященных изучению вопросов построения системы управления нравственным развитием государственных служащих. Поэтому данная тематика была выбрана для анализа и исследования в диссертационной работе.

Объект исследования – система управления нравственным развитием государственных гражданских служащих.

Предмет исследования – этические кодексы в системе управления нравственным развитием государственных гражданских служащих.

Цель работы состоит в выявлении условий, основных факторов, форм и методов эффективного применения кодексов этики в системе управления нравственным развитием государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Для реализации поставленной цели исследования были сформулированы следующие задачи:

1. Исследовать сущность и предназначение морали в системе общественных отношений, определить место нравственности в системе профессиональных качеств государственных гражданских служащих;

¹⁰ Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика. Учебное пособие / под ред. В.М. Соколова, А.И. Турчинова. - М.: Статут, 2006. - 333 с.

¹¹ Barthelemy, B. Déontologie. In Promotion Avernois, Séminaire d'administration comparée: La gestion des ressources humaines, élément de performance des administrations publiques / B. Barthelemy, O. Biancarelli et al. - Ecole nationale d'administration, 1999 - 92 p.; Gilman, S. Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons / S Gilman. - Washington, DC, 2005. - 76 p.; Lewis, C. The ethics challenge in public service. A problem solving guide / C. Lewis. S.C Gilman - San Francisco : Jossey-Bass publishers, 1991. - 234 p.; Palidauskaite, J. Codes of Conduct for Public Servants in Eastern and Central European Countries: Comparative Perspective // <http://www.oecd.org/dataoecd/17/32/35521438.pdf>; Dyens, S. Elements de reflexion sur le droit de la déontologie administrative. Revue Administrative, № 308. - 1999 - 168 p.; Whitton H. Implementing Effective Ethics Standards in Government and The Civil Service. - Transparency International, 2001 // <http://www.oecd.org/dataoecd/62/57/35521740.pdf>.

2. Проанализировать систему управления нравственным развитием государственных гражданских служащих, определить роль и место кодексов этики в ней.

3. Раскрыть специфику, принципы разработки и условия функционирования кодексов этики государственных гражданских служащих.

4. Проанализировать нравственное состояние государственных гражданских служащих и опыт построения системы управления их нравственным развитием в Российской Федерации.

5. Провести анализ действующих в Российской Федерации кодексов этики государственных гражданских служащих, дать оценку результатам их применения в регионах и ведомствах Российской Федерации.

6. Определить пути повышения эффективности системы управления нравственным развитием государственных служащих Российской Федерации.

Теоретическую и методологическую основу диссертационной работы составили идеи и выводы работы представителей философской и общественной мысли, которые заложили теоретическую основу понимания сущности морали, структуры морального самосознания, особенностей морального поведения лиц, наделенных властью или обеспечивающих функционирование властного аппарата. Таким образом, в основу исследования легли идеи Платона, Аристотеля, Н. Макиавелли – об особенностях морального поведения лиц, наделенных властью, М. Вебера – о государственной службе как рациональной бюрократии, Э. Дюркгейма, Г. Спенсера Т. Парсонса – о создании и особенностях функционирования социальных институтов и др.

Кроме того, теоретическими источниками исследования являются концепции морали А.А. Гусейнова, Р.Г. Апресяна, О.Г. Дробницкого – о социальной сущности и функции нравственности; Н.Л. Захарова, Е.В.Охотского, В.Л. Романова, В.М. Соколова, А.И. Турчинова, К.О. Магомедова – о концепции профессиональной этики государственных служащих. Автором учтены выводы В.Г.Афанасьева о целесообразности системного подхода при изучении социальных процессов, а также при социологическом исследовании сложных типов управляемых объектов, А.А.Богданова – о роли организации в развитии и регулировании социальных процессов.

В диссертации использованы общенаучные принципы и методы исследования проблем социального управления, возможности диалектического, системного, институционального и ситуационного подходов, а также факторного анализа для исследования проблем управления нравственным развитием государственной гражданской службы. В процессе выполнения диссертационного исследования автором использованы преимущественно социологические методы, включая анкетные опросы и экспертные оценки.

Источниковую базу диссертации составили положения Конституции Российской Федерации, законы и нормативно - правовые акты федерального и регионального уровней по вопросам государственной службы, включая федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации», «О противодействии коррупции», Указы Президента Российской

Федерации «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов», Постановление Правительства «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации», Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции, а также материалы монографий и научных публикаций по исследуемой проблематике.

Эмпирической базой работы являются результаты конкретных социологических исследований проведенных при участии автора:

1. Экспертный опрос «Актуальные проблемы, связанные с принятием типового Кодекса Этики государственных и муниципальных служащих» (февраль 2012 г.). Опрошено 72 эксперта из числа руководителей государственных служащих, представлявших федеральные органы государственной власти. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: АППТКЭГС-12.

2. Духовно-нравственные проблемы государственной службы Российской Федерации (октябрь-ноябрь 2009 г.). Опрос проведен в 23 субъектах Российской Федерации всех федеральных округов. Всего опрошено 1270 респондентов из числа населения. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: ДНПГС-09.

3. Социально-профессиональные проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации. Материалы социологического исследования (май-июнь 2012 г.). Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: СППГС-12.

Автором был выполнен вторичный анализ материалов ряда социологических исследований, включая:

1. «Актуальные проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации» (январь 2009 г.). В опросе участвовали 218 экспертов из числа государственных служащих федерального и регионального уровней власти. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: АППГС-09.

2. «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности в Российской Федерации» (октябрь-ноябрь 2008 г.). В опросе участвовало 270

экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: АПКПУП-08.

3. «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности в Российской Федерации» (сентябрь-октябрь 2007 г.). Опрос проведен в 20 субъектах Российской Федерации. Всего опрошено 1120 человек. Руководитель проекта - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Индекс в диссертации: АПКПУПП-07.

4. «Актуальные проблемы государственной службы Российской Федерации в оценках населения». Сентябрь 2003 г. Руководитель исследования - д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Социологический опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации. Опрошено 1202 человека (выборка репрезентативна по полу, возрасту, роду деятельности). Индекс в диссертации: АПГС-03.

5. «Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в оценках госслужащих». Октябрь 2003 г. Руководитель исследования - д.с.н., профессор К.О. Магомедов. Социологический опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации. Опрошено 964 человека. Индекс в диссертации: АПСИКИ-03.

6. «Нравственные основы государственной службы. Разработка свода этических правил государственного служащего Российской Федерации» Руководитель исследования - д.с.н., профессор Е.В. Охотский, д.ф.н., профессор В.М. Соколов. Октябрь-ноябрь 1997 г. Социологический опрос проведен в 14 субъектах РФ. В качестве респондентов выступили 1211 жителей, 1145 государственных служащих и 48 экспертов из 12 федеральных органов власти и органов власти субъектов Российской Федерации (выборка репрезентативна по полу, возрасту, стажу работы и занимаемой должности). Индекс в диссертации: НОГСРЭПГС-97.

7. «Коррупция: общественное мнение о проблеме и путях ее решения». Социологический опрос проведен в сентябре-октябре 1998 г. Руководители исследования - д.м.н., профессор В.Л. Романов, д.с.н., профессор Е.В. Охотский. В качестве респондентов выступили 609 граждан различных районов г. Москвы (выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию, роду занятий, социальному и материальному положению) и 207 экспертов из федеральных органов власти, органов власти субъектов РФ, негосударственных учреждений. Индекс в диссертации: КОМППР-98.

8. «Карьеризм на государственной службе как профессионально-нравственная проблема». Экспертный социологический опрос проведен в октябре-ноябре 1998 г. Руководитель темы - д.м.н., профессор В.Л. Романов. В качестве экспертов выступили 173 человека. Индекс в диссертации: КГСППН-98.

9. «Организационная культура государственной службы». Социологический опрос проведен в октябре-ноябре 1999 г. Руководители исследования - д.м.н.,

профессор В.Л. Романов, д.и.н., профессор В.С. Нечипоренко. Опрошено в 12 субъектах РФ 1250 государственных служащих в 11 министерствах, ведомствах, законодательных и судебных органах власти (выборка репрезентативна по полу, возрасту и занимаемой должности) и 82 эксперта. Индекс в диссертации: ОКГС-99.

10. «Становление и перспективы развития кадрового корпуса государственной службы Российской Федерации». Социологический опрос проведен в сентябре - октябре 2000 г. Руководители исследования – д.м.н., профессор В.Л. Романов, д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Опрошено 1210 государственных служащих в 11 аппаратах федеральных органов власти и 12 субъектах РФ (выборка репрезентативна по полу, возрасту, стажу работы). Индекс в диссертации: СПРКПГС-00.

11. «Оценка состояния теоретических основ государственной кадровой политики и формирование кадрового корпуса государственных служащих в федеральных органах исполнительной власти». Комплексный социологический опрос проведен в мае 2001 г. Руководитель исследования - д.с.н., профессор А.И. Турчинов. Выборочная совокупность составила 2707 человек, из них 1434 - респонденты из числа населения, 1183 - государственные служащие федеральных органов исполнительной власти и 90 экспертов. В качестве экспертов выступили руководители кадровых служб соответствующих министерств и ведомств, руководители управлений и комитетов органов власти, государственные служащие исполнительной ветви власти, ученые, специализирующиеся в области государственного управления и кадровой политики (выборка репрезентативна по полу, возрасту, роду занятий). Индекс в диссертации: ОСТОГКП-01.

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна.

1.Автором впервые исследуется система управления нравственным развитием государственных служащих в целом, и, в частности, определяется место и роль кодексов этики в ней. Под *управлением нравственным развитием государственных служащих* автор понимает как систематическое внешнее воздействие лица, принимающего решения, или субъекта управления государственной службой на нравственное состояние государственных служащих, определяющее вектор изменений в нем, соответствующих принципам должной морали, так и комплекс мероприятий по актуализации стремления работников госаппарата к саморазвитию и самосовершенствованию в соответствии с этими принципами. Совокупность *организационных, финансово-экономических, технологических, информационных, регулятивных и иных технологий, средств, методов, приемов* автор называет *механизмами преобразования реального нравственного состояния госслужащих в желаемое*. Вывод, к которому он приходит, заключается в следующем: этические кодексы – регулятивные механизмы преобразования реального нравственного состояния госслужащих в желаемое, действующие через фиксацию принципов, ценностей и норм поведения работников госаппарата, установленных в результате обработки и систематизации информации об ожиданиях общества и требованиях, предъявляемых к ним. В системе управления нравственным развитием государственных служащих кодексы

этики являются элементом: 1) определяющим цели их нравственного развития; 2) лежащим в основе процесса регулирования нравственного состояния государственных служащих; 3) служащим основанием их нравственного саморегулирования. Таким образом, этические кодексы играют роль ориентира, с помощью которого субъект управления может сравнивать реальное и желаемое нравственное состояние госслужащих и на основании этого вырабатывать соответствующие способы повышения уровня нравственности в их среде.

2. Осуществлен социологический анализ и систематизация различных видов кодексов этики. В зависимости от *территориального принципа распространения этических норм, а также специфики их содержания, обусловленной культурными и национальными особенностями деятельности госслужащих*, автор выделяет общегосударственные и региональные кодексы этики. В зависимости от *уровня власти* кодексы этики делятся на ведомственные федеральные и ведомственные региональные. Специфика их содержания обусловлена *профессиональными особенностями деятельности госслужащих*. *Общегосударственные кодексы этики* – документы, в которых закреплены и систематизированы общественные требования к морали государственных служащих, разделяемые большинством граждан государства вне зависимости от региона, в котором они проживают, и общие для всех государственных служащих вне зависимости от культурных и национальных особенностей их деятельности. *Региональные кодексы этики* – документы, содержащие специфические требования к морали государственных служащих, обусловленные национальными и культурными особенностями их деятельности в том или ином субъекте Российской Федерации, описывающие связанные с ними возможные проблемные ситуации, в которых они могут оказаться, а также специфические правила их поведения. *Ведомственные федеральные кодексы этики* – документы, содержащие требования к морали государственных служащих федеральных органов власти. Специфика их содержания обусловлена профессиональными особенностями деятельности федеральных служащих, вытекающая из полномочий власти федерального уровня, установленных Конституцией Российской Федерации. *Ведомственные региональные кодексы этики* – документы, содержащие требования к морали государственных служащих органов власти субъектов Российской Федерации. Специфика их содержания обусловлена профессиональными особенностями деятельности региональных служащих, вытекающая из полномочий власти регионального уровня, установленных соответствующими нормативно-правовыми актами.

3. Обоснована необходимость разделения административно-правовых и рекомендательных норм поведения. Первые носят обязательный характер и регулируют общие для всех государственных служащих сферы их профессиональной деятельности. Рекомендательные нормы – нормы предпочтительного, желательного с точки зрения общественных требований поведения, оставляющие за государственными служащими право самостоятельного принятия решений, но при этом помогающие им ориентироваться в этически сложных ситуациях, не охваченных нормативно-

правовым полем. Специфика этических кодексов заключается в том, что в них описываются такие ситуации и систематизируются вытекающие из них рекомендательные правила поведения. Поэтому, в отличие от правовых документов, кодекс этики нормативно не запрещает каких-либо действий, в нём разъясняются этические коллизии, с которыми могут столкнуться госслужащие, и даются рекомендации по их преодолению, зафиксированные внеправовых принципах и формах поведения государственных служащих.

4. Проанализировано состояние системы управления нравственным развитием госслужащих Российской Федерации. Автор показывает, что на сегодняшний день она находится на этапе становления. С одной стороны, поставлены задачи создания системы управления государственной службой, систематизации принципов и норм поведения чиновников, организации этического консультирования, формирования механизмов мониторинга и контроля за динамикой их нравственного состояния, включающих не только правовые, но и общественные формы воздействия. С другой стороны, отсутствует концептуальное понимание единства и связи перечисленных задач, то есть отсутствует концепция нравственного развития госслужащих, а, следовательно, и понимание того, как должна быть устроена система управления их нравственным состоянием. Именно это, по мнению автора, является основной причиной, по которой в современных условиях применение действующих в Российской Федерации этических кодексов эффективным быть не может.

5. Осуществлен контент-анализ действующих в Российской Федерации кодексов этики, а именно: Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, 32 кодексов этики федеральных органов власти и 68 кодексов этики, принятых в субъектах Российской Федерации. Проведенное исследование позволило выявить проблемы, связанные с их содержанием, внедрением и реализацией: положения большинства проанализированных кодексов повторяют положения нормативно-правовых актов, регулирующих государственную службу Российской Федерации; ни один из региональных кодексов этики не отражает особых требований к служебному поведению госслужащих, выделяющихся в зависимости от специфики деятельности органа власти, культурных и национальных особенностей региона; проанализированные кодексы приняты в форме подзаконных актов или внутриведомственных приказов органами исполнительной, а не представительной власти, что противоречит концепции их разработки – систематизировать *общественные* требования к поведению госслужащих.

6. Сформулированы рекомендации по совершенствованию механизмов управления нравственным развитием госслужащих, которые сводятся к следующему:

1) регулятивные механизмы управления нравственным развитием госслужащих Российской Федерации не должны ограничиваться правовым документированием принципов и правил поведения чиновников; их необходимо

дополнять такими внеправовыми регуляторами, как кодексы этики, положения которых не носят административно-принудительного характера;

2) общие принципы этики и вытекающие из них правила служебного поведения государственных служащих, содержащиеся в таком регулятивном механизме управления нравственным развитием госслужащих, как кодекс этики, в первую очередь, должны отражать разделяемые большинством граждан государства требования к морали. При этом нельзя смешивать общие принципы и конкретные правила служебного поведения госслужащих. Региональные кодексы этики следует дополнить специфическими требованиями к морали государственных служащих, которые обусловлены культурными и национальными особенностями их деятельности, а ведомственные – специфическими требованиями к морали государственных служащих, которые обусловлены профессиональными особенностями их деятельности;

3) развитие организационных механизмов, в первую очередь, требует создания системы органов власти, выполняющих функции управления нравственным развитием государственных служащих в рамках возложенных на них полномочий, а также системы общественных организаций с правом влиять на эти процессы в пределах, предоставленных им законодательством;

4) финансово – экономические механизмы предполагают совершенствование системы поощрений и наказаний государственных служащих за добросовестное или недобросовестное выполнение ими должностных обязанностей, необходимой для профилактики нарушений норм и принципов должной морали;

5) технологические механизмы управления нравственным развитием госслужащих Российской Федерации нуждаются в совершенствовании за счет внедрения технологий наставничества и профессиональной социализации, развития образовательных технологий, направленных на выработку у госслужащих представлений о принципах и нормах служебной этики; развития технологий, направленных на формирование у госслужащих мотивации к добросовестному исполнению служебных обязанностей и связанных с построением эффективной системы поощрений и наказаний;

6) информационные механизмы управления нравственным развитием государственных служащих Российской Федерации создают условия для проведения регулярного мониторинга за нравственным состоянием госслужащих, его оценки через исследование общественного мнения и внедрения эффективной системы государственно-общественного контроля.

Теоретическая значимость исследования заключается в привлечении внимания исследователей, практических специалистов государственной службы и широкой общественности к проблемам разработки, внедрения и функционирования кодексов этики государственных служащих Российской Федерации, а также к вопросам формирования системы управления их нравственным развитием. Результаты диссертационного исследования возможно использовать для дальнейшей теоретической проработки вопросов этики государственной службы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для дальнейшего совершенствования института

государственной службы, в том числе в рамках проведения комплексных мероприятий, направленных на противодействие коррупции, повышение качества и открытости государственного управления, морального регулирования поведения государственных служащих. Результаты исследования, а именно: рекомендации по совершенствованию системы управления нравственным развитием российских госслужащих – разработаны с учетом современных условий. Они могут быть использованы в деятельности руководителей субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, руководителей органов государственной власти, а также органов муниципальной власти при разработке этических кодексов, а также при формировании системы управления нравственным развитием государственных и муниципальных служащих.

Материалы результатов настоящего диссертационного исследования включены в содержание существующих учебных дисциплин, предназначенных для подготовки специалистов по государственному и муниципальному управлению, таких, как организационная культура государственных и муниципальных служащих и управление организационной культурой. Также материалы исследования могут стать основой для разработки специализированных курсов в образовательных системах подготовки и переподготовки государственных служащих.

Апробация результатов исследования. Основные выводы диссертации были представлены на научно-практической конференции «Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России» (г. Москва, РАГС. 2009 г.), на X межвузовской научно-практической конференции аспирантов и молодых ученых «Социальный потенциал модернизации России» (г. Москва, РАГС. 2010 г.), на Международной научно-практической конференции «От кризиса к росту: стратегия инновационного развития» (г. Москва, РАГС. 2010 г.), на итоговой международной научно-практической конференции с элементами научных школ «Научные школы и вызовы современности» (г. Москва, РАНХиГС. 2011 г.).

Основные положения и результаты диссертации обсуждались на заседании кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС, а также отражены в научных публикациях автора по исследуемой проблематике общим объемом 2,9 п.л.

Структура работы и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и библиографии. Общий объем текста – 162 страницы. Библиографический список составляет 110 наименований, в том числе 14 источников на иностранных языках.

1. СТРУКТУРА И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обоснована актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, характеризуется научная новизна диссертации, методологическая основа исследования, определяются объект, предмет, очерчена структура исследования, выявляется теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе – **«Теоретические основы исследования проблем управления нравственным развитием государственных гражданских служащих»** – дана характеристика исходных понятий и принципов, имеющих важное теоретико-методологическое значение для анализа и осмысления проблем, связанных с вопросами нравственного управления государственными гражданскими служащими. На основе анализа научных публикаций отечественных и зарубежных ученых сформулировано авторское определение этического кодекса, исследована сущность, структура и принципы управления социальными системами, к которым относится государственная служба, раскрыта роль кодексов этики в формировании нравственных качеств государственных служащих; обосновано, что в системе управления нравственностью госслужащих субъект управления воздействует на объект управления не только через систему распоряжений и приказов, но, в большей мере, через систему мер, побуждающих чиновников к саморазвитию и самосовершенствованию.

Детально рассмотрена природа кодексов этики государственных гражданских служащих, определены назначение, специфика, принципы разработки и условия функционирования этих документов.

В первом параграфе первой главы – **«Нравственность в системе профессиональных качеств государственных гражданских служащих»** – рассмотрена роль морального регулирования в системе управления государственными гражданскими служащими. В диссертации автор исходит из того, что профессиональное развитие чиновников невозможно без сформированных нравственных качеств. Государственные служащие призваны служить государству и обществу, а также руководствоваться требованиями, которые предъявляет к ним общество. Поэтому автор отмечает, что нравственное развитие является индивидуальным личностным развитием любого человека, принудить к которому кого бы то ни было невозможно. В этой связи под моралью понимается не только форма общественного сознания, проявляющаяся в человеческих взаимоотношениях и являющаяся способом регуляции поведения человека в обществе, основанная на принятых в обществе представлениях о добре и зле, но и внутренняя природа личности, ее духовная основа, раскрывающаяся в системе тех принципов, норм, правил, оценок, которыми человек лично руководствуется в своем поведении.

В диссертации подчеркивается, что предназначение морали заключается в регулировании взаимоотношений в человеческом общежитии, что, в свою очередь направлено на сохранение жизнеспособности социальной общности. Таким образом, с одной стороны, мораль государственных служащих необходимо

рассматривать как систему общепризнанных принципов и стандартов поведения, отвечающих целям развития государства и достижения общественного блага, задающих им поведенческие ориентиры, а с другой, как максимально согласованную с этой внешней системой систему внутренних ценностей и моральных установок, лично принятых самими государственными служащими, на основе которых только и возможны свободное моральное суждение и нравственное саморазвитие. Вместе с тем всегда существует разрыв между общественно ожидаемым, желаемым, должным образом поведения государственного служащего, и действительным, реальным его поведением. В диссертационном исследовании подчеркивается необходимость четкого разделения понятия должной и сущей морали. При этом мораль государственных служащих рассматривается как система общепризнанных принципов и стандартов поведения, отвечающих целям развития государства и достижения общественного блага, с одной стороны, и, с другой, как максимально согласованная с ними система ценностей и моральных установок, лично принятых самими государственными служащими.

Во втором параграфе – **«Роль и место кодексов этики в системе управления нравственным развитием государственных гражданских служащих»** - автор уточнил содержание терминов «управление», «государственное управление», «управление государственной службой» и «управление нравственным развитием государственных служащих», что позволило автору определить значение, роль и место кодексов этики в системе управления нравственным развитием государственных служащих.

Под управлением автор понимает систематическое воздействие субъекта на объект, задающее направление движения и изменения в нем, и осуществляемое для достижения поставленных целей. В параграфе анализируется структура системы управления, показывается, что субъект управления и объект управления являются ее основными элементами, однако их связь возможна благодаря другим элементам, таким, как вход, управляющее воздействие субъекта управления на объект управления, выход, обратная связь.

В диссертационном исследовании показано, что данная схема является общей для управления любыми социальными системами, в том числе и государственной службой – профессиональной служебной деятельностью граждан государства по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Так как нравственные качества государственных служащих относятся автором к их профессиональным качествам, поскольку без них невозможно эффективное и результативное функционирование государственной службы, то и нравственное развитие госслужащих является одной из задач управления государственной службой. В диссертации подчеркивается, что выполнение этой задачи является необходимым условием управления всей системой государственной службы, так как субъект управления воздействует на объект управления не только через систему распоряжений и приказов, но, в большей мере, через систему действий, побуждающих работников госаппарата к саморазвитию и самосовершенствованию и, как следствие, к надлежащему выполнению своих обязанностей.

В этой связи под *управлением нравственным развитием государственных служащих* автор понимает как систематическое внешнее воздействие лица, принимающего решения, или субъекта управления государственной службой на нравственное состояние государственных служащих, внешне определяющее вектор изменений в нем, соответствующих принципам должной морали, так и комплекс мероприятий по актуализации у работников госаппарата стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в соответствии с этими принципами.

Автор показывает, что для претворения в жизнь норм должной морали необходимы конкретные технологии, средства, методы, приемы, которые позволили бы желаемый нравственный образ поведения госслужащих сделать действительным. *Эти технологии, средства, методы, приемы автор называет механизмами преобразования реального нравственного состояния госслужащих в желаемое.* В узком научном смысле под механизмом понимается «система, предназначенная для преобразования движения одного или нескольких тел в требуемое движение других тел»¹². В широком смысле под механизмом понимается система связанных между собой элементов, энергия действия которых направлена на преобразование одного явления или его состояния в другое.

На основе данного определения автор выделяет основные механизмы, необходимые для эффективного управления нравственным развитием госслужащих. К ним относятся:

- организационные механизмы, представляющие собой систему органов власти, выполняющих в рамках возложенных на них полномочий функции управления нравственным развитием государственных служащих, а также систему негосударственных учреждений и организаций, наделенных полномочиями воздействовать на эти процессы в пределах, предоставленных им законодательством;

- финансово-экономические механизмы, представляющие собой комплекс мер финансово-экономического характера, к числу которых относятся как поощрения, так и наказания государственных служащих за совершенные ими поступки и направленные, прежде всего, на создание базового уровня материальных условий, необходимых для профилактики возникновения случаев недобросовестного исполнения государственными служащими служебных обязанностей;

- информационные механизмы, предназначенные для сбора информации о нравственном состоянии государственных служащих, ее обработки, хранения, обмена, доведения до пользователей; требующие проведения регулярного контроля и мониторинга за состоянием объекта управления, его оценки через исследование общественного мнения и внедрения эффективной системы государственно-общественного контроля;

- технологические механизмы или кадровые технологии, применяемые в практике управления персоналом для достижения целей нравственного развития государственных служащих, к которым в первую очередь относятся технологии

¹² Российский энциклопедический словарь. Т.1. – М., 2000. – С.942.

наставничества, профессиональной социализации служащих, образовательные технологии (тренинговые методы, этическое обучение и консультирование чиновников), предполагающие формирование сознания и мотивации служить ответственно и добросовестно, направленные на актуализацию у госслужащих стремления к воплощению в реальной практике принципы должной морали;

- регулятивные механизмы – административно-правовые предписания, и неправовые (рекомендательные) нормы поведения госслужащих, систематизированные в нормативно-правовых актах и рекомендательных документах (кодексах этики).

Автор показывает, что регулятивные механизмы являются основой эффективности действия всех остальных механизмов системы управления нравственным развитием госслужащих, поскольку они направлены на фиксацию принципов должной морали или желаемого образа поведения чиновников. При этом особую роль в этом играют неправовые (рекомендательные) нормы поведения госслужащих, которые регулируют те сферы деятельности служащих, которые не подлежат административно-правовой регламентации. В диссертации обосновано, что *именно для этих целей разрабатываются специальные документы – кодексы, систематизирующие принципы, ценности и нормы образцового поведения, рекомендованные каждому государственному служащему для самостоятельного придания образу его поведения нравственного состояния, соответствующего принципам должной морали.*

В работе также показано, что этические кодексы являются документами, систематизирующими принципы, ценности и нормы поведения государственных служащих, сформулированные в результате обработки и систематизации информации об ожиданиях общества и о требованиях, предъявляемых им к чиновникам, полученной на входе системы управления. Для субъекта принятия решений данный документ является ориентиром, позволяющим определить разрыв между реальным и желаемым нравственным состоянием государственных служащих, на основании чего вырабатываются соответствующие способы его преодоления.

Кроме того, в диссертации раскрыто, что в кодексах этики не просто обобщена информация о конечных целевых значениях должного морального облика чиновников, полученная на входе системы управления. Этические кодексы являются инструментом, с помощью которого осуществляется текущий контроль за *реальным* нравственным состоянием госслужащих и выявляются отклонения от *желаемого* результата. На основании этого выносятся суждения о соответствии или несоответствии поведения госслужащих образцу и принимается решение осуществить то или иное *корректирующее* воздействие на объект управления.

В системе управления нравственным развитием госслужащих такие процессы называются этическим регулированием. Субъект управления осуществляет поддержание должного уровня нравственности госслужащих. С другой стороны, через обратную связь между ними выявляются случаи отклонения характеристик объекта управления от норм, закрепленных в этическом кодексе, на основании чего осуществляется коррекция его состояния.

Автором обосновывается суждение о том, что нравственное развитие является индивидуальным личностным развитием любого человека и принудить, кого бы то ни было осуществлять его невозможно. В этой связи система управления нравственным развитием госслужащих должна быть направлена на стимуляцию желания совершенствоваться и менять образ поведения, а не на принуждение. Следовательно, и управляющее воздействие субъекта управления на объект управления не может непосредственно повлиять на нравственные характеристики чиновников. Окончательное решение принимается единолично каждым государственным служащим, поэтому каждый из них для себя оказывается субъектом морального саморегулирования. В этой связи под моральным саморегулированием автором понимается способность государственного служащего самостоятельно, собственными силами на основе внутренних принципов и убеждений менять образ своего поведения, приводить его в соответствие с требованиями собственных императивов, которые для него являются требованиями должной морали. Важную роль и в этом процессе играет наличие кодекса этики или другого документа, обобщающего все те требования к поведению госслужащих, которые помогают им понять и усвоить содержание должной морали, на основании чего только и возможно какое бы то ни было сравнение сущего и должного, а, следовательно, и моральное саморегулирование.

Таким образом, автор делает вывод, что в системе управления нравственным развитием государственных служащих кодексы этики являются элементом: 1) определяющим цели их нравственного развития; 2) лежащим в основе процесса регулирования нравственного состояния государственных служащих; 3) служащим основанием их нравственного саморегулирования.

В третьем параграфе – **«Специфика, принципы разработки и условия функционирования кодексов этики государственных гражданских служащих»** – исследованы сущность, виды и принципы функционирования этических кодексов, определены необходимые условия их реализации.

На основе этимологического анализа слова «кодекс», а также наиболее распространенных его определений в диссертации дается авторское определение этого понятия. Под кодексом понимается документ, разработанный в результате систематизации разрозненных, дефрагментированных положений в единый комплекс. При этом под кодексом может пониматься не только нормативно-правовой акт, содержащий систематизированные нормы, регулирующие на государственном уровне какую-либо сферу общественных взаимоотношений, но и совокупность неписанных правил поведения, привычек, убеждений. Основываясь на данном определении, автор считает уместным называть свод нравственных принципов и правил поведения государственных служащих, не охваченных правовым полем, этическим кодексом.

В параграфе доказано, что кодекс этики государственных служащих отличается от положений юридических документов, закрепляющих принципы госслужбы и требования к служебному поведению чиновников. С точки зрения позитивного права, моральные требования сложно сформулировать, используя строгие юридические термины. Есть такие сферы деятельности государственных

служащих, которые по природе не могут быть предметом эффективного правового регулирования. Они регулируются принципами и ценностями корпоративной, коллективной этики, при этом немаловажную роль играет и индивидуальная мораль.

Таким образом, автор в диссертационном исследовании обосновывает необходимость различать требования к поведению государственных служащих, закрепленные нормативно-правовыми актами, и те требования, которые предъявляет к ним общество и государство в зависимости от культурных и национальных особенностей государства или региона этого государства. Общественно значимые идеалы, ценности и нормы поведения представляют собой неписанные принципы и правила поведения. Их исполнение является важным и значимым не столько с правовой точки зрения, сколько с точки зрения общепринятых в обществе позиций и убеждений. Кроме того, в зависимости от политических, экономических, социальных и других событий, происходящих в стране, требования к поведению государственных служащих постоянно усложняются и обновляются. Однако эти процессы не всегда могут сопровождаться своевременными и оперативными изменениями в нормативно-правовых документах, регламентирующих государственную службу.

Ссылаясь на положительную практику зарубежного опыта, автор показывает, что кодексы поведения государственных служащих часто принимаются как рекомендательные документы. Это позволяет оперативно вносить в них изменения и дополнения. Поэтому наряду с нормативно-правовым регулированием государственной службы целесообразным является принятие рекомендательного документа, представляющего собой руководство по надлежащему поведению государственных служащих в той или иной этически сложной ситуации.

Вместе с тем автор исследует и опыт правового регулирования этики государственных служащих, связанный с принятием нормативно-правовых документов, показывая, что данная практика является более сложной, поскольку внесение поправок в нормативные документы является более трудоемким процессом, чем обновление содержания рекомендательных документов.

Обобщив опыт функционирования документов, систематизирующих этические принципы и нормы служебной этики государственных служащих, автор выделяет следующие их типы: общегосударственные кодексы этики, региональные кодексы этики, ведомственные кодексы этики.

Выделенные типы кодексов обобщены автором в две группы: кодексы первого и второго уровней.

Кодексы первого уровня – общегосударственные документы, в которых закреплены и систематизированы общественные требования к морали государственных служащих, разделяемые большинством граждан государства и общие для всех государственных служащих вне зависимости от профессиональных, культурных и национальных особенностей их деятельности.

Кодексы второго уровня – региональные и ведомственные документы, содержащие:

- специфические требования к морали государственных служащих, обусловленные профессиональными, национальными, культурными особенностями их деятельности;

- описание проблемных ситуаций, с которыми могут столкнуться государственные служащие того или иного региона или ведомства;

- детально прописанные специфические правила их поведения.

В диссертационном исследовании автор доказал, что двухуровневая система этических кодексов обеспечивает действие единых этических принципов государственной службы и в то же время позволяет учитывать ее особенности в зависимости от специфики субъекта власти, государственного органа или учреждения.

В параграфе также обосновано, что внедрение этического кодекса может быть эффективным лишь в системе управления нравственным развитием госслужащих.

Во второй главе – **«Анализ эффективности функционирования кодексов этики в системе управления нравственным развитием государственных гражданских служащих Российской Федерации»** – рассмотрен отечественный опыт построения системы управления нравственным развитием государственных гражданских служащих, дана оценка результатам применения кодексов этики в регионах и ведомствах нашей страны, проанализированы подходы к разработке этих документов, их содержание и структура, на основе этого сформулированы рекомендации по совершенствованию системы управления нравственным развитием госслужащих в Российской Федерации.

В первом параграфе – **«Нравственное состояние государственных гражданских служащих Российской Федерации и опыт построения системы управления их нравственным развитием»** – дается общая оценка нравственному состоянию российских государственных служащих, анализируется система формирования должной морали: нормативно-правовая база, в которой закреплены нормы служебной этики государственных служащих, опыт разработки и внедрения иных документов, систематизирующих основные этические принципы и нормы их поведения, опыт внедрения механизмов, обеспечивающих исполнение их положений.

Обращаясь к данным социологических исследований, посвященным проблемам нравственности государственных служащих, автор показывает, что эти проблемы сегодня очень остро стоят в нашей стране. Так, по данным исследования «Социально-профессиональные проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации», проведенного в 2012 году, сами государственные служащие считают, что им наиболее присущи такие негативные качества, как использование служебного положения в личных корыстных целях (36,5% респондентов), недобросовестное исполнение своих обязанностей (33,4% респондентов), оказание предпочтений отдельным гражданам (31,1% респондентов), безразличное, неуважительное отношение к людям (30,8 % респондентов), безответственное отношение к своим служебным обязанностям

(26,4 % респондентов), совершение поступков, порочащих честь и достоинство государственного гражданского служащего (23,8% респондентов)¹³.

В отличие от государственных служащих, эксперты, участвующие в этом же опросе, оценивают нравственное состояние служащих следующим образом: 54,7% респондентов считают, что чиновникам наиболее присуще использование служебных обязанностей в личных корыстных целях, 46,9% респондентов утверждают, что недобросовестное исполнение обязанностей присуще им больше всего, 43% отмечают безразличное и неуважительное отношение к людям, 42,5% – оказание предпочтения отдельным гражданам, социальным группам и организациям, 30,2 % – безответственное отношение к своим служебным обязанностям, 28,5% – совершение поступков, порочащих честь и достоинство государственного гражданского служащего (23,8% респондентов)¹⁴.

Сравнивая эти данные с данными опроса экспертов, проведенного в 2009 году, автор указывает на незначительное, но позитивное изменение мнения респондентов о некоторых нравственных качествах госслужащих. Так, 62,7% респондентов отмечали в 2009 г., что чиновникам наиболее присуще использование служебных обязанностей в личных корыстных целях, 49,8% утверждали об оказании предпочтения отдельным гражданам, социальным группам и организациям¹⁵.

По его мнению, этот эффект обусловлен теми антикоррупционными мерами, которые проводились властью в течение последних двух лет с целью улучшения нравственного климата на государственной службе, повышения эффективности деятельности чиновников.

Вместе с тем, автор утверждает, что эти меры не носили комплексного и системного характера, в связи с чем незатронутыми остаются основные причины безнравственного поведения определенной части госслужащих. В диссертации проанализирована Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» и сделан вывод о том, что, с одной стороны, на сегодняшний день поставлены задачи создания системы управления госслужбой, систематизации принципов и норм поведения государственных служащих, организации этического консультирования, формирования механизмов мониторинга и контроля за динамикой их нравственного состояния, включающих не только правовые, но и общественные формы воздействия. С другой стороны, отсутствует концептуальное понимание единства и связи перечисленных задач, а также не учитывается зарубежный положительный опыт. На основе проведенного анализа автор делает вывод о том, что в нашей стране отсутствует целостная концепция нравственного развития госслужащих, а, следовательно, и понимание того, как устроена система управления их нравственным состоянием.

В параграфе показано, что многие из перечисленных задач до сих пор не выполнены. Например, не создана отдельная система управления государственной

¹³ Индекс:СППГС-12. С. 18.

¹⁴ Там же. С. 34.

¹⁵ Индекс:ДНПГС-09. С. 6.

службой. В настоящее время эти функции выполняет Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, в то время как общемировая практика показывает, что эти функциями должен быть наделен специальный орган управления государственной службой. Система мониторинга и контроля за нравственным состоянием госслужащих ограничивается работой комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов. Такие комиссии не действуют на постоянной основе, они собираются в случае поступления жалобы на поведение госслужащего, требующей проведения специального расследования. К их функциям не относится постоянное отслеживание и выявление нарушений госслужащими требований к их служебному поведению.

В диссертации обосновывается положение о том, что задача организация системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с государственными органами выполнена лишь частично. Не выполнена и задача по формированию системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Именно поэтому, считает автор, данные упущения приводят к тому, что в Российской Федерации воздействие общественного мнения на мораль госслужащих носит стихийный характер, возникая тогда, когда в обществе возникает предельная стадия напряжения.

В параграфе показано, что отечественная практика сводится, прежде всего, к нормативно-правовому регулированию этики государственных служащих. В то же время положения нормативно-правовых актов, регламентирующих требования к их служебному поведению, являются несистематизированными и разрозненными, их недостаточно для того, чтобы отразить все общественные требования к государственным служащим. Так, например, следуя международной практике, такие принципы государственной службы, как принцип честности и объективности, принцип служения народу, принцип справедливости, как правило, закрепляются в документах, регламентирующих этику госслужащих. Однако ни в одном из отечественных правовых документов ни слова не сказано об этих принципах.

Административно-правовая разработка этических кодексов должна основываться на подходе, согласно которому систематизация принципов и правил поведения государственных служащих должна осуществляться в форме рекомендаций, разработанных на основе общественных требований к морали чиновников, не относящихся к правовому полю. Ключевая идея данного подхода состоит в том, что правила этического кодекса не заменяют личного нравственного выбора, позиции и убеждений государственного служащего, его совести и ответственности, но лишь помогают ему ориентироваться в этически сложных ситуациях.

В диссертации показано, что вопросы формирования должной морали государственных служащих в Российской Федерации официально решаются без

учета рекомендаций, которые даются представителями общественности и научного сообщества. Так, например, в процессе разработки и обсуждения Типового кодекса этики государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, принятого в 2010 г., не было учтено, что этические правила и требования к поведению государственных служащих должны носить рекомендательный характер, что они должны отражать общественные требования к морали.

На основе проведенного анализа нравственного состояния госслужащих, а также состояния системы управления их нравственным развитием, автор делает вывод о том, что в настоящее время позитивные изменения, затрагивающие причины аморального поведения чиновников, не происходят. Данный вывод подтверждается сравнительным анализом результатов названных ранее социологических исследований. Так, по мнению экспертов, участвовавших в опросе в 2009 году, основными причинами безнравственного поведения определенной части чиновников являются: низкая общая культура государственных служащих (38,3%) и общее падение нравственности в обществе (35,7%)¹⁶. Ответы экспертов, участвовавших в опросе в 2012 году, указывают на то, что эти же причины сегодня оказываются еще более значимыми: по мнению 45,6% респондентов, основной причиной аморального поведения госслужащих является общее падение нравственности в обществе, а по мнению 42,8% респондентов – их низкая общая культура¹⁷. Именно поэтому ряд качеств госслужащих сегодня эксперты оценивают еще более негативно по сравнению с оценками, данными ими в 2009 г. Например, 42,8% респондентов утверждают, что недобросовестное исполнение обязанностей присуще им больше всего (в 2012 г. – 46,9%), 39,4% отмечают безразличное и неуважительное отношение к людям (в 2012 г. – 43%), 22,2% – безответственное отношение к своим служебным обязанностям (в 2012 г. – 30,2 %), 20,5% – совершение поступков, порочащих честь и достоинство государственного гражданского служащего (в 2012 г. – 28,5%)¹⁸.

Во втором параграфе – «Анализ кодексов этики государственных гражданских служащих Российской Федерации» – проведен анализ действующих в Российской Федерации кодексов этики с целью выявления общих достоинств и недостатков их применения, проблем, связанных с их внедрением и реализацией.

В диссертации проанализированы кодексы этики первого и второго уровней, принятые в Российской Федерации. К кодексу первого уровня автор отнес Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. К кодексам второго уровня – региональные и ведомственные кодексы этики. Всего проанализировано 32

¹⁶ Индекс: ДНПГС-10. С. 6.

¹⁷ Индекс: СППГС-12. С. 34.

¹⁸ Индекс: ДНПГС-09. С. 6.

кодекса этики федеральных органов государственной власти и 68 кодексов этики, принятых в субъектах Российской Федерации.

В работе анализ этих документов был построен на основе таких критериев, как содержание документа, структура документа, степень императивности норм документа, способы утверждения и введения в действие документа, механизм реализации положений документа.

Автором выявлены следующие проблемы, связанные с содержанием, внедрением и реализацией этических кодексов: положения большинства проанализированных документов повторяют положения нормативно-правовых актов, регулирующих государственную службу Российской Федерации; ни один из региональных кодексов этики не отражает особенные требования к служебному поведению госслужащих, выделяющиеся в зависимости от специфики деятельности органа власти, культурных и национальных особенностей региона; проанализированные кодексы приняты в форме подзаконных актов или внутриведомственных приказов органами исполнительной власти, а не органами представительной власти, выражающих волю граждан; на сегодняшний день не сформирована единая система, обеспечивающая внедрение и поддержку функционирования этических кодексов в Российской Федерации; информация о случаях нарушений требований к служебному поведению госслужащих и возникновения конфликта интересов не публикуется и официально не раскрывается, что создает препятствия для организации общественного контроля за поведением государственных служащих и свидетельствует о непрозрачности работы государственной службы.

Анализ структуры, содержания, императивности норм, способов утверждения и введения в действие кодексов этики, принятых в Российской Федерации, показал, что в современных условиях эти документы не могут эффективно применяться в качестве одного из элемента системы управления нравственным развитием госслужащих, с помощью которого фиксируются цели их нравственного развития, осуществляется сравнение сушей и должной морали через мониторинг нравственного состояния чиновников, происходит процесс их нравственного саморегулирования. В диссертации автором подчеркивается, что в условиях, когда система управления не сформирована должным образом, говорить об эффективности одного из ее элементов в принципе невозможно.

В третьем параграфе – **«Пути повышения эффективности системы управления нравственным развитием государственных гражданских служащих Российской Федерации»** – с использованием социологических методов автором выработаны рекомендации по решению выявленных в предыдущих параграфах проблем и сделаны рекомендации по совершенствованию системы управления нравственным развитием государственных гражданских служащих Российской Федерации. Путем социологического анализа, проведенного автором в 2012 году, установлено, что после принятия этического кодекса одновременно необходимо внедрять такие формы контроля за его исполнением, как введение требований кодекса этики в должностные инструкции и регламенты (47,9 % ответов), внесение вопросов соблюдения кодекса этики в

регламент работы комиссии по конфликтам интересов (26,8 % ответов), включение пунктов исполнения требований кодекса этики в аттестационные процедуры (25,4 % ответов), формирование общественно-этических комиссий в государственном органе (25,1 % ответов), административный контроль со стороны вышестоящего органа (16,9% ответов), определение дисциплинарного порядка исполнения норм кодекса этики (14,1 % ответов), централизованный контроль со стороны Общественного совета при министерстве (ведомстве) (12,7% ответов)¹⁹.

Учитывая результаты экспертного опроса и интервью, проведенного автором настоящей работы среди федеральных и региональных государственных гражданских служащих, а также используя проанализированную в диссертационном исследовании мировую практику построения системы управления нравственным развитием государственных служащих и сопоставляя ее с опытом Российской Федерации, автором разработаны следующие предложения: применение в практике профессионального развития госслужащих образовательных программ, решающих задачи повышения уровня их морального самосознания; формирование у них понимания целей функционирования системы управления их нравственным развитием, понимания положений этических кодексов; проведение с государственными служащими диалога по вопросам разработки или пересмотра требований этических кодексов; возможность получения государственными служащими консультационной поддержки по вопросам применения правил служебного поведения, ограничений, связанных с государственной службой, профессиональной этики, разрешения проблем этического характера; проведение тренингов и ролевых игр в целях решения задач по формированию у государственных служащих умений применять положения этических кодексов в повседневной работе, по развитию и совершенствованию навыков анализа этических коллизий и управления этически сложными ситуациями, которые могут возникнуть в процессе их профессиональной деятельности, по развитию навыка применения способов предотвращения случаев нарушения требований этических кодексов.

В параграфе также обосновывается, что система мониторинга за нравственным состоянием госслужащих может быть усовершенствована за счет расширения спектра задач, решаемых комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов. Автор указывает на необходимость сделать их работу постоянной и систематичной, а также наделить их следующими правами: правом изучения, обобщения и распространения опыта органов государственной власти по внедрению рекомендательных документов, устанавливающих этические стандарты и ценности государственной службы, в практику их деятельности; правом сбора и анализа информации о наиболее распространенных нарушениях требований к служебному поведению и этических предписаний, а также правом формирования ответных мер; правом выявления фактов нарушения требований к служебному поведению и этических

¹⁹ Индекс: АПШТКЭГС-12.

предписаний, а также правом рассмотрения вопросов, связанных с данными нарушениями; правом проведения мероприятий по профилактике нарушений требований к служебному поведению и этических предписаний; правом применения в рамках своих полномочий мер воздействия к нарушителям требований к служебному поведению и этических предписаний; правом организации системы проверок исполнения государственными служащими требований к служебному поведению и этических предписаний.

Кроме того, в диссертации автор предлагает сделать работу этих комиссий более прозрачной. Для этих целей необходимо внести изменения в п. 46 Постановления Правительства Российской Федерации от 24 ноября 2009 года № 953 «Об обеспечении доступа к информации о деятельности Правительства Российской Федерации и федеральных органов государственной власти» в части дополнения его содержания требованием публикации результатов работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. К сведениям о деятельности федеральных органов исполнительной власти, подлежащим публикации на их официальных сайтах, следует отнести: дату заседания комиссии, фамилии, имена, отчества и должности членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании; формулировку каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности гражданского служащего, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов; предъявляемые к гражданскому служащему претензии, материалы, на которых они основываются; содержание пояснений гражданского служащего и других лиц по существу предъявляемых претензий; фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений; источник информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, дата поступления информации в орган; принятое комиссией решение и его обоснование.

При этом п. 46 названного Постановления следует дополнить п.п. 46.1 «Перечень сведений о результатах деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, подлежащих обязательному раскрытию на сайтах федеральных органов исполнительной власти».

Система поощрений и наказаний за соблюдение и несоблюдение российскими государственными служащими этических принципов, правил и требований к их поведению, по мнению автора, должна включать в себя публичную демонстрацию примеров добросовестного и недобросовестного исполнения обязанностей, высоконравственного и безнравственного поведения; рассмотрение случаев серьезных нарушений на специальных трибуналах для персонала госслужбы или в административных судах и т.п.

В работе автор также сформулировал рекомендации по совершенствованию содержания, формы этических кодексов и механизмов их применения.

Во-первых, в кодексах этики должны быть закреплены ограничения, связанные с государственной службой, принципы и правила служебного поведения госслужащих в тех ситуациях, которые не охвачены нормативно-правовой базой. При этом целесообразно разделять принципы и правила служебного поведения госслужащих.

Во-вторых, система этих документов должна делиться на общегосударственные документы, сфера действия которых охватывает всю государственную службу, и документы, разработанные для отдельных органов государственной власти, ведомств, государственных учреждений и учитывающие специфику деятельности работающих в них государственных служащих.

В-третьих, государственные служащие, осуществляющие свою профессиональную деятельность в определенном субъекте Российской Федерации и/или органе государственной власти, должны участвовать в выработке перечня правил служебного поведения с учетом специфики их повседневной работы.

В-четвертых, при разработке этических кодексов должны учитываться общественные требования к морали госслужащих. Поэтому данные документы должны быть приняты представительным, а не исполнительным органом власти.

Заключение содержит в себе краткие выводы диссертационного исследования и обобщены итоги решения поставленных исследовательских задач.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России:

1. Зотов М.Д. Оценка результатов применения кодексов этики в регионах и ведомствах государственной гражданской службы Российской Федерации // Социология власти: Журнал социологического центра РАНХиГС. – М.: РАНХиГС, 2012. № 2.- 0,5 п.л.

2. Зотов М.Д. Роль и место кодексов этики в системе управления нравственным развитием государственных служащих // Вестник Орловского государственного университета. Серия Новые гуманитарные исследования, 2012. №6 (26) – 0,6 п.л.

Публикации в других изданиях:

1. Зотов М.Д. Наставничество как форма профессионального развития государственных служащих, включенных в кадровый резерв // Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России. Сборник научных статей. - М.: РАГС. 2009.-0.3 п.л.

2. Зотов М.Д. Служебная этика как фактор профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации // От кризиса к росту: стратегия инновационного развития. Сборник научных статей. Выпуск № 9 – М.: РАГС, 2010. - 0.5 п.л.

3. Зотов М.Д. Нравственное возрождение России как основание её модернизации в XXI веке // Социальный потенциал модернизации России. Сборник научных статей. - М.: РАГС. 2011.- 0.5 п.л.

4. Зотов М.Д. Формы, способы и механизмы функционирования кодексов этики государственных гражданских служащих // Научные школы и

вызовы современности (Премии Альфреда Нобеля 110 лет). Сборник научных статей. — М.: РАНХиГС, 2012.- 0,5 п.л.

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

ЗОТОВА Максима Дмитриевича

Тема диссертационного исследования:
**«КОДЕКСЫ ЭТИКИ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ
НРАВСТВЕННЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ»**

Научный руководитель
Доктор философских наук, профессор
СОКОЛОВ Владимир Михайлович

Изготовление оригинал-макета:

Зотов М.Д.

Подписано в печать 10.01.2013.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Тираж 100 экз. Заказ № 9
Отпечатано в «Цифровой типографии ЮгПринт»
г. Краснодар, ул. Коммунаров, 31