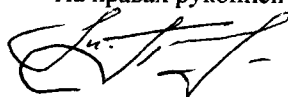


На правах рукописи



**Павленко Михаил Васильевич**

**ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ  
СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ РОССИИ**

Специальность 22.00.06 – социология культуры, духовной жизни

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

Курск – 2005

Диссертация выполнена на кафедре философии и социологии  
Курского государственного технического университета

**Научный руководитель:**

доктор философских наук, профессор      Кравчук Павлина Феодосьевна

**Официальные оппоненты:**

доктор философских наук, профессор      Ермаков Вячеслав Михайлович  
кандидат социологических наук, доцент      Некрасов Виктор Александрович

**Ведущая организация:**

Белгородский институт государственного и муниципального управления  
(филиал) ОРАГС

Защита состоится 27 декабря 2005 г. в 16 часов на заседании диссертационного совета К 212.105.04 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук при Курском государственном техническом университете по адресу 305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Курского государственного технического университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94).

Автореферат разослан 26 ноября 2005 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат философских наук, доцент



И.Б. Гайдукова

2006-4  
25898

2243378

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

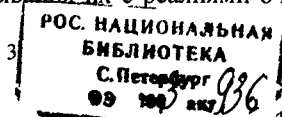
**Актуальность исследования.** Социокультурные трансформации, происходящие в российском обществе в последние годы, обострили интерес к осмыслению природы государственной службы и субъектов управленческого процесса. Преодоление кризисных явлений в российском обществе требует мобилизации интеллектуального, творческого, профессионального потенциалов государственной службы, значительного повышения духовно-нравственного уровня ее субъектов. Особое значение имеют развитие стиля мышления и поведения, становление системы отношений между органами государственной службы и населением, направленной не на господство и принуждение, а на обеспечение реализации стратегии социально ориентированных реформ путем согласования интересов различных субъектов управленческого процесса.

Становление государственной службы является сложным процессом. Приход новых кадров, их ротация делают неизбежным повтор не только позитивного опыта, но и заблуждений. Эффективность работы государственно-служащего как производителя определенного «продукта» – выполнение той или иной функции власти – зависит не только от его деловых качеств (навыков, знаний, опыта), но и от его нравственных качеств (степени честности, принципиальности, гуманизма, гражданской ответственности). Для государственно-служащего высокая нравственность является атрибутивным условием его профессиональной деятельности прежде всего потому, что эта деятельность самым непосредственным образом выходит на духовно-нравственную сферу людей. Морально-этическая составляющая государственной службы определяет уровень демократичности государства, его целостность и авторитет, эффективность и прочность морально-правового статуса самой государственной службы.

Интересы государственной целостности, национальной безопасности, социального благополучия и гражданского согласия настоятельно требуют глубинного освоения демократической культуры, особенно – в деле отлаживания взаимодействия государства и граждан. В современных социокультурных условиях помимо экономических, важное значение принимают нравственные факторы, и главный из них – степень доверия к правящим структурам, к государственным органам власти и, прежде всего, их нравственная оценка.

Таким образом, подведение нравственно-ценностных оснований под деятельность государственной службы является важнейшей предпосылкой и сущностно значимым условием ее кардинальной реорганизации. Изучение духовно-нравственных ценностей государственных служащих представляет значительный интерес в контексте исследования динамики ценностей россиян, изменений в духовной, нравственной жизни нашего общества.

Актуальность темы, необходимость углубленного анализа существующих на сегодняшний день научно-теоретических положений, посвященных государственной службе, и увязывания их с реалиями очередного этапа



развития российского общества, обусловили выбор темы.

**Степень разработанности проблемы.** Социокультурные аспекты функционирования государственной службы разрабатывались в фундаментальных работах Ж.Бурдона, М.Вебера, Э.Дюркгейма, П.Ленда, Н.Смелзера, Ж.Шевалье<sup>1</sup>.

Работы И.П.Литвинова, В.Ф.Ковалевского, В.А.Мальцева, А.И. Турчинова специально посвящены анализу моделей профессионализма современных государственных служащих<sup>2</sup>.

Многие вопросы профессиональных ценностей государственных служащих освещены в работах таких ученых, как: Г.В. Атаманчук<sup>3</sup>, В.Э. Бойков<sup>4</sup>, Т.Ю. Базаров<sup>5</sup>, В.Н. Гасилин<sup>6</sup>, Г.П. Зинченко<sup>7</sup>, В.А. Мальцев<sup>8</sup>, Е.В. Охотский<sup>9</sup>, А.В. Оболюнов<sup>10</sup>, А.В. Понделков<sup>11</sup>, В.Н. Южаков<sup>12</sup>.

В этих работах профессиональные ценности рассматриваются чаще всего в нормативном, а не реальном измерении. Существует пробел в изучении проблемы динамики и неустойчивости многих ценностей государственных служащих в профессиональной сфере в зависимости от линии поведения региональных и местных элит.

Этический аспект деятельности государственной службы стал рассматриваться уже с первых лет становления Советской власти. Правда, в первую очередь обсуждались проблемы партийной этики, однако в тот период руководящие посты в системе управления государством могли занимать лишь члены коммунистической партии, поэтому можно провести параллель между

---

<sup>1</sup> Вебер М Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения - М · Прогресс, 1990 - С 44-639, Бурдон Ж Государственная служба и государственные служащие во Франции - М., 1996 - 216 с., Ленд П. Менеджмент - искусство управлять пер с англ - М ИНФРА, 1995 - 185 с., Шевалье Ж Государственная служба - М «Композит» 1996 - 335 с

<sup>2</sup> Государственная кадровая политика концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации М, 1996 - 455 с

<sup>3</sup> Атаманчук Г В Обеспечение рациональности государственного управления М, Юридическая литература. 1990. - 189 с.

<sup>4</sup> Бойков В Э. Государственные служащие штрихи коллективного портрета //Социологические исследования 1997 №6 - С 99-109

<sup>5</sup> Базаров Т Ю Технологии оценки и отбора государственных служащих //Вестник государственной службы 1993. №1. - С 42-45

<sup>6</sup> Гасилин В Н Философия власти основные понятия, аспекты исследования, проблемы//Философия и социология власти - Саратов издательство поволжского филиала Российского учебного центра, 1996 С 4-7

<sup>7</sup> Зинченко Г П От администрирования к менеджменту //Политические исследования 1996 №4 - С 163-170.

<sup>8</sup> Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа Н Новгород Издательство ВВАГС. 1995. - 358 с

<sup>9</sup> Охотский Е В Столичные власти в восприятии служащих и населения // Социологические исследования 1995 №5 - С 42-49

<sup>10</sup> Оболюнов А В Человек и государственное управление М, 1997 - 257 с

<sup>11</sup> Понделков А В. Условия эффективности социальных технологий в системе государственной и муниципальной власти// Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления - Майкоп-Ростов-па-Дону, 1999 - С 56-64

<sup>12</sup> На пути к реформированию гос службы России Учебное пособие. Саратов 1995 - 153 с

партийной этикой и моралью государственного служащего того времени.

В дискуссиях по этому вопросу принимали участие такие видные деятели того периода, как Н.К. Крупская, А.В. Луначарский, Д.З. Мануильский, А.А. Сольц, Е.М. Ярославский, и другие<sup>13</sup>. В этих дискуссиях определились нравственные требования к членам партии, занимающим государственные должности, были созданы предпосылки для появления коммунистической морали.

Вопросы взаимоотношения политики и морали в современном обществе рассматривались как с учетом концепций известных философов, таких, как Т. Гоббс, И. Кант, Н.Макиавелли, К. Маркс., Ж.-П. Сартр<sup>14</sup>, так и в свете новых исследований этой темы в работах Б.Н. Бессонова, В.В. Денисова, Ю.В. Ключникова, Н.В. Лумана, Э.А. Позднякова<sup>15</sup>.

Важное значение в процессе работы над диссертационным исследованием имело изучение развития и саморазвития личности, нравственного поведения личности в обществе, взаимоотношения личностных и общественных нравственных категорий, нравственной культуры государственного служащего. Базой для формирования точки зрения автора послужили работы Е.А. Ануфриева, З.А. Бербешкиной, В. Вичева, А.А. Гусейнова, П.Ф. Кравчук, А.И. Ореховского, Р.В. Петропавловского, В.М. Шепеля, В.А. Ядова<sup>16</sup>. В своих работах эти ученые проанализировали основы взаимоотношения политики и морали, раскрыли основные принципы социологического и психологического анализа процесса становления кадров государственной службы как субъекта власти и носителя нравственных характеристик, рассмотрели основные категории социологии морали в структуре взаимодействия различных

---

<sup>13</sup> См.: Крупская Н. К. Каким должен быть коммунист. / В кн Крупская Н. К. Избранные произведения М., 1988, Крупская Н. К. Подготовка ленинца Там же, Луначарский А. В. Собрание сочинений Т. 7 М., 1967, Мануильский Д. З. О "новом быте" и "морали". / В кн О морали и партийной этике Харьков, 1925; Сольц А. А. О партийной этике Там же: Сольц А. А. О партэтике Доклад, чттанный в Коммунистическом университете им Я. М. Свердлова М., 1925; Ярославский Е. М. Мораль и быт пролетариата в переходный период. Л., 1926; Ярославский Е. М. О партэтике. Л., 1925.

<sup>14</sup> См. Гоббс Т. Сочинения в 2-х томах М., "Мысль" 1989, Кант И. Собрание сочинений Т. 4 М., «Чоро», 1994, Макиавелли Н. Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия; О военном искусстве М., «Мысль», 1996, Сартр Ж.-П. Проблема цели и средства в политике. // Этическая мысль. М., Республика, 1992.

<sup>15</sup> См. Бессонов Б. Н. Общество, политика, мораль М., 1995, Денисов В. В. Политика и мораль. // Вопросы философии, 1986 № 5, Ключников Ю. В. Мораль, право, политика как этическая сфера. // Политические исследования, 1992 №1-2, Луман Н. В. Честность политиков и высшая аморальность политики // Вопросы социологии, 1992 Т. 1 № 1; Поздняков Э. А. Политика и нравственность. М., 1995.

<sup>16</sup> См. Ануфриев Е. А. Социальная роль и активность личности М., 1971, Бербешкина З. А. Проблема справедливости в марксистско-ленинской этике М., "Высшая школа", 1974, Гусейнов А. А. Нравственный облик партийца / Коммунист, 1988 №5; Кравчук П. Ф. Самоосуществление человека в творчестве // Личность Культура Общество М., 2004 – Вып. 1 С. 119-128; Ореховский А. И. Личные качества и ответственность руководителя М., 1982, Петропавловский Р. В. Разработка основ партийной этики \ В сб. Марксистская этическая мысль в СССР (20-е - первая половина 30-х годов) М., 1989, Шепель В. М. Управленческая этика М., 1988

социальных общностей.

Анализ литературы свидетельствует, что созданы предпосылки для понимания и всестороннего изучения трудовых и профессиональных ценностей государственных служащих в современной России.

Необходимо, тем не менее, отметить, что при всем разнообразии трудов, в той или иной степени исследующих социокультурную проблематику функционирования государственной службы, профессиональные и нравственные ценности государственных служащих, особенности их формирования и изменения еще не исследованы в достаточной мере.

Таким образом, особая значимость государственной службы в функционировании и развитии российского общества, в процессах определения его будущего и путей модернизации, недостаточная изученность этой проблемы в социокультурном аспекте обусловили выбор темы диссертационного исследования, а также цель, задачи, объект и предмет данного научного исследования.

**Объектом исследования** являются государственные служащие Российской Федерации.

**Предметом исследования** являются духовно-нравственные основы деятельности государственного служащего в профессиональной сфере.

**Гипотеза исследования.** Эффективность деятельности государственной службы и доверие к ней населения в значительной мере зависит от развития духовно-нравственных качеств государственных служащих, влияющих на их поведенческие императивы и мотивационные стимулы.

**Цель исследования** заключается в выявлении особенностей формирования духовно-нравственных основ деятельности государственных служащих в современных российских условиях.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **исследовательских задач:**

- уточнить сущность и структуру государственной службы как социокультурного явления;
- проанализировать социокультурные и духовно-нравственные особенности формирования и развития российской государственной службы;
- раскрыть место и роль личностного потенциала в деятельности государственного служащего;
- выявить духовно-нравственные детерминанты поведения государственных служащих;
- исследовать ценностные установки современных кадров государственной службы.

**Теоретической и методологической основой исследования** являются принципы диалектики, социологическая теория личности, теория стратификации, структурно-функциональный анализ.

Характер диссертационного исследования обусловил необходимость использования междисциплинарного подхода, позволяющего исследовать проблему в комплексе. Использовалась совокупность концепций, положений,

выводов, содержащихся в трудах отечественных и зарубежных социологов, философов, политологов по проблемам государственной службы.

В общекультурном контексте учтены воззрения М.Вебера, Э.Дюркгейма, Ф.Знанецкого, М.Восленского, Н.Смелзера, М.Оссовской, увязывающие анализ поведения человека с системами социальных ценностей и норм, функционированием социальных институтов.

**Эмпирическую базу исследования** составили законодательные акты РФ и Курской области, проекты законов, документы, данные статистики, результаты социологических исследований, проводимых диссертантом в период с 2002 по 2004 годы. Проведен контент-анализ федеральной («Российская газета») и областной газеты Курской области («Курская правда») за период с 2000 по 2004 годы. Кроме того, проведен анкетный опрос 250 работников административно-управленческого аппарата Курской области, а также 250 рядовых граждан, взятых в качестве контрольной группы.

Сбор эмпирической информации осуществлялся с использованием различных прикладных методов социологического исследования, в первую очередь анкетных опросов, экспертной оценки, наблюдения, контент-анализа документов.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем:

- уточнено понятие государственной службы, рассматриваемое как открытая социокультурная система, и раскрыто содержание ее основных подсистем (социальной, культурной, личностной и поведенческой), реально и потенциально оказывающих влияние на субъектов и объекты социокультурного и социально-политического взаимодействия;

- выявлены социокультурные особенности формирования и развития российской государственной службы, проявляющиеся в противоречии между традиционными культурно-нравственными нормами как социальными регуляторами поведения индивидов и профессиональными требованиями к деятельности государственных служащих;

- исследована динамика ценностей государственных служащих, в значительной мере определяющаяся противоречием между изменяющимся социокультурным контекстом и особенностями традиционной российской государственности; на основе анализа эмпирических данных показано, что в настоящее время, нравственные ценности государственных служащих в профессиональной сфере объективно отражают сложившуюся нравственную систему российского общества и влияют на нее.

**Научно-практическая значимость исследования** состоит в том, что выводы и рекомендации могут быть применены в практической деятельности государственных служащих, при разработке системы нравственных императивов российской государственной службы, а также современных механизмов социального контроля.

Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании спецкурсов по социологии культуры, культурологии, для разработки специальных лекционных курсов и семинаров, а также будет полезной при обсуж-

лении и принятии нормативно-правовых актов, регулирующих социокультурное и социально-политическое взаимодействие института государственной службы и общества. Определенный профессиональный интерес представляет диссертация и для практических социологов, политологов, работников органов государственной власти и местного самоуправления.

**Апробация результатов исследования.** Основные выводы и положения диссертации, теоретические и практические результаты апробированы на аспирантских семинарах кафедры философии и социологии КурскГТУ, докладах на научно-практических и научно-методических конференциях: международной научно-практической конференции «Социальная работа в XXI веке» (Курск, май 2002 г.), на международной научной конференции «Инновационные технологии в образовании» (Курск, октябрь 2003 г.), международных научных конференциях «Научные исследования: информация, анализ, прогноз» (Воронежский госпедуниверситет, 2004 г.), 4-ой международной научно-практической конференции «Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете» (СПб ГПУ, 2004 г.), II Всероссийской научно-теоретической конференции «Россия на рубеже веков: история и современность» (Курск, гос. техн. ун-т, Курск, 2004 г.), а также отражены в 8 публикациях автора общим объемом 3,2 п.л. Диссертация была обсуждена и рекомендована к защите на кафедре философии и социологии Курского государственного технического университета.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав (включающих пять параграфов), заключения, и списка использованной научной литературы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** раскрывается значение и актуальность избранной темы, анализируется состояние ее разработанности в отечественной и зарубежной литературе, определяются цель и задачи исследования, научная новизна и практическая значимость работы.

**Первая глава «Государственная служба как социокультурная система»** несет главную смысловую нагрузку и включает в себя два параграфа.

**В первом параграфе «Сущность и структура государственной службы как социокультурного явления»** разрабатывается концептуальный подход к государственной службе на базе имеющегося в отечественной и зарубежной литературе исследовательского материала, накопленного в области социологии, философии и культурологии.

В диссертационном исследовании отмечается, что государственная служба является одним из древнейших институтов, вызванных к жизни объективными историческими процессами, и относится к категории культурно-цивилизационных феноменов. Однако становление научного знания о государственной службе заметно отстает от стремительно разворачивающихся

процессов его практического применения.

В связи с этим автор обосновывает применение социокультурного подхода к исследованию государственной службы. В соответствии с последним, государственная служба рассматривается в диссертационной работе как специфическое социокультурное образование. Как социокультурное образование государственная служба вплетена во все сферы человеческих отношений, она внедряется и в базисные основания отношений самих людей, и во все формы деятельности, связанные с производством, обменом, распределением и потреблением вещей. Важное значение играет то, что российская государственная служба функционирует в особой социокультурной среде, отличающейся своей историей, политической культурой, ценностями, традициями, социальной психологией, отношением народа к государственным институтам, нормам права. Как социокультурное образование, государственная служба всегда опирается на сложившиеся в обществе культурные традиции, на принятые ценности и нормы. Отсюда становится понятной культурно-технологическая функция государственной службы, связанная с «обработкой и возделыванием человеческого материала» – субъекта управленческой деятельности, включение его в управленческий процесс. Культурная сущность государственной службы влечет за собой ее этическую и ценностную наполненность.

С позиции социокультурного подхода государственная служба представляет собой иерархически построенную социокультурную систему. Смысл ее состоит в обеспечении упорядоченности, согласованности и направленности деятельности. Опираясь на теорию действия Т. Парсонса, автор выделяет в системе государственной службы четыре подсистемы: социальную, культурную, личностную и поведенческую.

Специфика социальной подсистемы состоит в выполнении интегративных функций. При этом интегративность состоит в координации составных элементов, прежде всего, государственных служащих и их коллективов. Государственная служба представляет собой совокупность взаимодействующих между собой подсистем ради достижения общей цели, где каждая в отдельности выполняет определенную функцию, но вследствие синергетического эффекта при их взаимодействии сама государственная служба, как система, приобретает новые свойства (целостность, сбалансированное равновесие, распределение сфер и способов деятельности, единство подходов к решению задач определенного уровня, использование единых норм, правил, стандартов). Государственная служба как система социальных институтов включает институт государственных социальных услуг, социально-правовой, организационно-управленческий, социально-экономический, информационно-коммуникативный, интеллектуально-духовный институты. Это не означает, что в качестве того или иного института выступает какая-то строго определенная структура или часть государственной службы; вся государственная служба, в том числе ее специализированные органы, выступает в роли того или иного социального института. Такая структура придает государственной

службе устойчивость, стабильность при самых различных внешних и внутренних изменениях.

Культурная подсистема государственной службы представляет собой специфическую, характерную для данной организации систему связей, действий, взаимодействий и отношений, осуществляемых в рамках конкретной деятельности организации. Она выполняет функцию сохранения и воспроизводства образца, его творческого преобразования.

Личностная подсистема выполняет функцию целедостижения, включая личность государственного служащего как основного исполнителя процессов действия и воплощения культурных принципов и предписаний.

Поведенческая подсистема направлена на адаптацию к изменениям внешней среды.

Рассмотрение государственной службы как социокультурной системы позволяет выявлять организацию отношений, порядок устройства частей системы, образцы поведения, организованность, отношения между группами и индивидами.

В процессе функционирования государственной службы происходит взаимодействие, «взаимопроникновение» социальной и культурной подсистем, включая принятие соответствующих культурных норм личностью чиновника. На основе взаимопроникновения социальных и культурных элементов образуется социокультурная система. Ее образование способствует более эффективному сопротивлению принятия системой внутренне чуждых ей элементов. Это сопротивление осуществляется в двух формах:

- наполнение заимствованных извне форм традиционным для социально-культурной среды государственной службы содержанием;
- проявление социального иммунитета, защитной реакции, выражающейся нередко через конфликты.

Государственная служба как открытая система находится в постоянном взаимодействии с окружающей средой. Структура этой системы анализируется в диссертации с использованием различных переменных: ценностей, норм, коллективов, ролей.

Организация государственной службы предполагает ее упорядоченность, определенную структуру, тип устойчивых связей как способ соединения частей в целое. Данный способ специфичен для государственной службы. В этом смысле ее организация является свойством, атрибутом государственной службы. Будучи в целом статичным элементом и выражая связь организации со стратегическим выбором, структура организации определяет степень специализации, устанавливает оптимальный масштаб управляемости, уровни иерархии.

Социокультурная система государственной службы, являясь связующим звеном между государством и обществом, функционирует на основе традиций или правовых норм определенного типа социокультурных отношений. В ее состав входит соответствующая инфраструктура; мировоззрение чиновников, обладающие ритуализированными отношениями и внутренними стан-

дартами, нормами, образами и ценностями, подчиненными выполнению конкретной цели.

Таким образом, государственная служба представляет собой упорядоченную социокультурную систему, которая реально и потенциально оказывает влияние на субъектов и объекты социокультурного и социально-политического взаимодействия.

**Во втором параграфе «Социокультурные и духовно-нравственные особенности формирования и развития российской государственной службы»** рассматривается генезис и основные этапы развития государственной службы в России в аспекте ее духовно-нравственного становления.

Генезис российской государственной службы связан с радикальными структурными изменениями в обществе и самой культуре. Процесс становления и развития государственной службы неразрывно связан с отечественной системой социокультурных отношений. Государственной власти в России, в силу многих обстоятельств, принадлежит исключительно большая, если не определяющая роль в преобразовании и развитии общества. Власть всегда старалась максимально подчинить себе все силы и средства общества, часто осуществляя тотальный контроль. Авторитарная форма правления обуславливала определенную организацию общественных отношений, порядок устройства частей социума, структуру взаимосвязей между группами и индивидами. Незаменимым инструментом преобразований при этом выступала система государственной службы.

История Руси, а затем и России, складывалась таким образом, что в течение многих столетий систематизирующим началом культуры государственной службы в меньшей мере были правовые установления, в большей – нравственные основания осуществления власти в том ее авторитарном воплощении, в каком отношения между государством и обществом выстраивались по вертикали «власть – подчинение», вследствие чего обществу официально отводилась роль пассивного объекта государственно-властных воздействий.

Среди устойчиво-стереотипных идеалов неизменно выделялся идеал «человеколюбивого» правления. На разных этапах истории Руси и России он так или иначе сочетался с иными духовно-нравственными ориентирами и ценностями, оказываясь в арсенале различных политико-правовых систем и режимов. Устойчивость подобной преемственности коренилась в том, что «человеколюбие» в его специфически русском понимании являло собой как исконную черту национального характера, так и универсальную ценность русской национальной культуры.

При формировании государственной службы решающую роль играл религиозный фактор. После крещения Руси русско-православная традиция стала отождествлять «человеколюбие» с «любовью во Христе». Отсюда вытекала идея спасения людей не индивидуального и обособленного, а совместного и соборного. Тем самым утверждался принцип общей нравственной и религиозной ответственности каждого за всех и всех за одного. Образ госуда-

ря в народном сознании в течение многих веков был неразрывен с идеальным представлением о законности, праведности и справедливости его властвования. Соответственно все проявления беззакония, несправедливости и несправедливости относились на счет недостойного государева окружения.

Эру кардинальных реформ в области государственной службы открыла деятельность Петра I. Неотъемлемой частью петровских преобразований явилось выстраивание модели жесткой промонархической ориентированности и субординации чиновничества, что впоследствии обернулось дворянско-бюрократическими корпоративизмом и кастовостью. Хотя весь имперский период в целом срабатывала инерция заложенных Петром I духовно-культурных управленческих начал, тем не менее, все очевиднее шел на убыль их конструктивно-обновленческий потенциал. Это происходило по мере того как выявлялась неспособность абсолютистско-монархического режима своевременно и компетентно откликаться на задачи государственного развития.

Целенаправленно формировалась и поддерживалась самодержавием пассивность православного сознания по шкале таких освященных церковью духовно-ценностных категорий, как «созерцательность» и «смирение». Именно они составили стержень официальной трактовки православия в контексте государственной доктрины триединства «самодержавия, православия и народности», разработанной в 30-х годах XIX в.

Падению морального авторитета верховной власти способствовали нежелание самодержавия отступить от «монолога» в общении с обществом и народом. Подступы к освоению культуры диалога как основы гражданского взаимодействия затрудняло не только господство официальной «охранительной» в отношении монархии идеологии. В Российской империи отсутствовала исторически устойчивая традиция соучастия различных общественных сил в мирном, спокойном, взвешенном обсуждении государственных дел, также сказывалось многовековое отстранение оппозиции от ответственной сопричастности к управлению страной.

В условиях распада российской государственности, гражданской войны и стихии локально-массовой анархии большевики смогли найти выход из этого положения. Являясь изначально орудием политической борьбы, а также способом изыскания массовой поддержки, большевистский вариант «человеколюбия» изначально расходился с демократическими установками на признание самоценности каждой личности и ее прав, на осознание культурной значимости гражданского согласия и солидарности, основанных на этике поистине взаимоприемлемых решений. Идея коллективной непогрешимости при защите коллективного интереса (особенно его высшего проявления – интереса рабочего класса) отодвигала собой проблему ответственности, как персональной, так и коллективной.

По мере того как волею большевиков в стране утверждалась однопартийная система, а госаппарат фактически сливался с партийным, культура государственного управления насыщалась явными отклонениями от стандартов современной демократии. В их числе – культ «революционного правосоз-

нения» и «пролетарской морали»; фактический отход от коллегиальности в пользу единоначалия, базирующегося на директивном администрировании; последовательный «выброс» из общества (порой и из жизни) отдельных слоев населения, групп и лиц (в ходе «ликвидации кулачества как класса», преследований по причине внутрипартийной борьбы не только «врагов народа», но и членов их семей, наконец, тех, кто числился или пребывал в диссидентских рядах).

Одновременно в область нормативности все заметнее сдвигалась официальная трактовка морали, но – в определенной зависимости от того, насколько далеко номенклатурная «теневая» этика отходила не только от общечеловеческих правил нравственности, но и от декларируемых принципов «советского образа жизни». Нормативное мышление в сфере морали в значительной степени стандартизирует жизнь, снимает с человека бремя индивидуального выбора, а, следовательно, и ответственности за этот выбор. Именно на подобное мышление были ориентированы принятый в 60-х годах Кодекс строителя коммунизма, а в середине 80-х – декларация приверженности общечеловеческим ценностям.

Однако, усилиями партийно-советской номенклатуры был упущен исторический шанс выхода послеоктябрьской России на рубежи подлинного демократического развития. На «социалистическом» витке отечественной истории вызрел, в конечном счете, феномен отчуждения общества от государства, феномен административно-авторитарного блокирования гражданской инициативы, во многом подобный тому, который имел место в Российской империи. В обоих случаях функционировал практически однотипный механизм сдерживания и торможения демократических преобразований, изначально запущенный усилиями бюрократизированного чиновничьего аппарата.

В начале 90-х годов началось создание правового социального государства: внедряется принцип разделения властей, изменяется система государственного управления, отделяется партийная деятельность от государственной службы. В то же время становление новой демократической корпорации государственной службы происходило скачкообразным путем, так как старая советская бюрократическая корпорация утратила свои стратегические цели, вследствие чего возникла неопределенность в деятельности госслужбы, средств и методов ее работы, организации и функционирования. Свидетельством хаотичного состояния являлись постоянные реорганизации государственных органов, бесконечные сокращения кадров государственной службы, крупные отклонения поведения и деятельности государственных служащих от существующих правил, норм, стандартов, широкое распространение в их среде коррупции, бюрократизма, равнодушия к работе, массовые уходы госслужащих в коммерческие, иные негосударственные структуры.

В этих условиях решающим оказалось воздействие правовых механизмов – принятие Конституции РФ, и в 1995 г. Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации». С появлением

этого закона российская государственная служба получила наконец юридическое оформление. В то же время, нет оснований утверждать, что ее становление завершилось, так как она не приобрела еще необходимую достаточную определенность, законченность, кроме этого последствия существования советской бюрократической системы, проявляющиеся в составе кадров государственных служащих, традициях и методах управленческой деятельности, менталитете не преодолены и сегодня.

Проведенный в работе социокультурный и историко-социологический анализ процесса формирования отечественной государственной службы позволяет выделить следующие негативные факторы, оказывающие влияние на ее формирование: государственная служба с момента возникновения носила авторитарный характер, основывалась на родственных отношениях, принципах абсолютного централизма, жесткой иерархической структуры; на протяжении всего процесса формирования государственной службы углублялась и увеличивалась дистанция между корпорацией чиновничества и народом; основной оценкой положения человека и его поведения в обществе являлся чин, а полная зависимость продвижения по службе от начальства вынуждала чиновников искать протекции и порождала угодничество, лицемерие. В процессе становления «государевой», а затем и государственной службы происходило массовое укрепление негативных стереотипов сознания служащих: беспрекословное подчинение, проявляющееся в повиновении «хозяину», конформизм, быстрый рост материального благосостояния чиновников и создание строго ранжированной системы привилегий, как средства манипуляции ими; массовые репрессии способствовали развитию защитных инстинктов, чисто корыстных интересов, негативных ценностей — подозрительности, страха, боязни всего нового; сверхцентрализация управления политической, экономической и духовной жизни общества.

Позитивными факторами, оказавшими влияние на развитие отечественной государственной службы, по мнению автора, являются преодоление местничества, основу которого составляло распределение государственных должностей не по способностям, а по знатности рода; четкое распределение функций, строгое соподчинение, превращение государственной службы из повинности в соглашение служащих с государством; формирование в начале 90-х годов XX века правового и демократического государства: внедрение принципа разделения властей, изменение системы государственного управления, отделение партийной деятельности от государственной службы.

Во второй главе «Влияние личностных качеств на функционирование системы государственной службы» проводится анализ личности государственного служащего в современных российских условиях.

*В первом параграфе «Место и роль личностного потенциала в деятельности государственного служащего»* автор анализирует личностный потенциал современного российского государственного служащего.

Личность государственного служащего представляет собой сложное переплетение различных качеств. С одной стороны, качества личности госу-

дарственного служащего определяются ее положением в системе общественных отношений, принадлежностью к определенной профессиональной группе, с другой стороны, личность госслужащего обладает индивидуальным своеобразием социально-психологических свойств.

Важное значение для любой профессии имеет личностный потенциал работника, его мастерство, особенности внутреннего мира, психологического склада. В социологической литературе потенциал личности часто анализируется через оптимальное использование возможностей работников, в том числе и на основе максимального профессионального и личностного саморазвития и самоорганизации. Потенциал работника выявляется и раскрывается во взаимодействии личности и ее потенциального и актуального окружения (физической среды, социума, организации). Это позволяет рассматривать потенциал личности (профессиональный, интеллектуальный, нравственный, социальный) как субъекта трудовой деятельности.

В социологии личность рассматривается как целостная, динамическая самоорганизующаяся система – система, самостоятельно определяющая направленность и пределы собственного развития. Поэтому важным для личности является наличие таких структур, которые дают ей возможность сохранить имеющееся состояние и дать импульс процессам саморазвития. В качестве структур, позволяющих личности сохранять свое состояние и дающих импульс к саморазвитию выступают интеллектуальный и творческий потенциалы, каждому из которых отводится своя роль в формировании, удержании и развитии целостной личности.

Творческий потенциал выступает в качестве предпосылки для саморазвития человека. Он представляет собой наличную совокупность готовности, возможности и способности личности осуществлять деятельность, цель которой заключается в выражении своей самости.

Интеллектуальный потенциал обеспечивает более адекватную и более экономную жизнедеятельность индивида в конкретном социальном и физическом окружении, приспособливает ее наилучшим образом к условиям окружающего мира, прежде всего, мира социального. Интеллектуальный потенциал является такой наличной совокупностью готовности, возможности и способностей, которая дает личности возможность осуществлять деятельность с целью обеспечения своего устойчивого, «сбалансированного» существования.

Кроме интеллектуального и творческого потенциала важную роль в саморазвитии личности играет духовно-нравственный потенциал. По мнению диссертанта, он является центральным компонентом в личностном потенциале человека. В нем отражаются духовные потребности данной личности в данное время и в данных условиях.

Принять правильное решение государственный служащий может только в том случае, если он обладает высокой степенью порядочности, человечности, если будет опираться не только на профессиональные знания и опыт, но и на позиции гуманизма. Кроме того, население оценивает деятель-

ность и поступки представителей властных структур с точки зрения «плохо» или «хорошо», «морально» или «аморально», поэтому личностные качества государственных служащих, раскрывающие их личностный потенциал, при рассмотрении оценок населением власти выходят на первый план и определяют степень доверия общества и государства.

**Во втором параграфе «Духовно-нравственные детерминанты поведения государственных служащих»** анализируются духовно-нравственные факторы, определяющие поведение госслужащих.

Поведение чиновников, как и представителей других профессий, регламентируется сложной иерархической и многомерной системой социальных норм. В их числе можно выделить нормы политические, культурные, этнические, правовые, эстетические, нравственные (моральные), обычаи, традиции и другие.

Одной из наиболее разработанных является категория правовых норм. Они вырабатываются, формируются, утверждаются специальными государственными органами, устанавливаются законодательством, поддерживаются государством. За их соблюдением следят специальные институты, их санкционирование и подкрепление обеспечивается государственной властью. Правовые нормы всегда вербализированы, отражены в словесных конструкциях, выверены законами логики. Они включены в своды законов, кодексы, уставы, отражены в нормативных актах. Система правовых норм – самое формализованное, четкое, действенное средство социального контроля.

Особую категорию в системе социальных норм составляют нормы нравственные, для которых характерны эталонность, абсолютность, историчность, конвенциональность, ситуативность. Для государственных служащих нравственные нормы являются универсальными.

Осуществляя управленческие функции, государственные служащие, с одной стороны, строят свою деятельность на основе соответствующих социальных норм, с другой – обеспечивают их реализацию в процессе регуляции жизнедеятельности в экономических и других сферах путем создания необходимых условий.

Служение общественному долгу, честность, принципиальность, ответственность за свои действия и слова – эти и другие нравственные качества имеют принципиальное значение для государственных служащих, являются основой формирования эффективной государственной службы.

Проведенные социологические исследования выявляют характерную для нашего времени тенденцию возрастания значимости морального фактора в общей отрицательной оценке населением деятельности государственных структур, что обуславливает необходимость рассмотрения мотивов поведения современных чиновников.

Действие нравственного императива на государственной службе в его узкоприкладном значении реализуется путем неукоснительного следования требованиям профессиональной этики и ее ядра – профессиональной деонтологии, то есть совокупности моральных норм, однозначно регламенти-

рующих должное поведение личности в определенной профессиональной сфере и носящих конкретно-императивный характер. В отличие от норм обычной этики деонтологические нормы не дают права выбора, нормативно закрепляются в служебных документах и обеспечиваются административными, то есть правовыми санкциями.

Общеизвестно, что нравственная культура, как и культура в целом, всегда несет в себе оценку любого реального или возможного явления с точки зрения идеала независимо от возможности воплотить этот идеал. Вопрос заключается в глубинном познании регулятивной мотивационно-побудительной природы идеальных устремлений, при котором обращение к ним исключает объективно неоправданное, несвоевременное, тем более — насильственное и принудительное навязывание человечеству идей, отмеченных односторонностью и изначальной заданностью интеллектуального поиска. Выполнение нравственного долга перед государством и обществом ставит российских государственных служащих еще перед одной дилеммой. Суть ее заключается в том, что официально российская государственная служба является внепартийной. Реальное исполнение должности по этой службе не может, однако, находиться в стороне от политики, которую проводят президент, правительство, Федеральное собрание, наконец, партии. Потому для чиновника быть лояльным проводимому политическому курсу равнозначно соответствующему моральному выбору. В итоге политические ориентации служащего становятся не только характеристикой его профессиональной пригодности, но и несут немалую морально-этическую нагрузку.

Нравственная культура государственных служащих сопутствует их включенности в исполнительно-распорядительную экономическую деятельность по организации движения ресурсных потоков (материальных и людских) в условиях рыночной экономики. Понятно, что это не может не влиять на высоту нравственного авторитета власти. Этика рационального и экономного управления непременно включает в себя творческий поиск новых источников, резервов и дополнительных средств для подъема экономики, народного благосостояния и культуры. Вместе с тем она предусматривает и мобилизацию гражданской активности посредством нравственного обогащения отношений «власть — подчинение» такими методами, формами, которые своим источником имеют объективированные начала свободы личности других субъектов. Тем самым формируется социокультурный механизм диалога государства и общества, обеспечивающий конструктивное преодоление расхождений и конфликтов, а главное, принятие качественно новых решений в ответ на возрастающее многообразие и усложнение проблем государственного и муниципального управления.

Значительную роль в детерминации поведения государственных служащих в настоящее время начинает играть профессиональный этос. Термин этос в настоящее время востребуется в понимании корпоративности, — отличительной черты нравственной жизни современных обществ. Государственная служба, как корпорация, и этос государственных служащих взаимно

репрезентируют друг друга.

Таким образом, духовно-нравственные основания деятельности государственных служащих, являются одним из основных принципов функционирования системы государственной службы. Морально-этическая составляющая государственной службы определяет уровень демократичности государства, его целостность и авторитет, эффективность и прочность морально-правового статуса самой государственной службы.

***В третьем параграфе «Ценностные установки современных кадров государственной службы»*** рассматриваются особенности формирования ценностных установок современных кадров государственной службы.

Основной детерминантой изменения содержания нравственных принципов и норм в современном российском обществе стала трансформация жизненных ценностей россиян. Индивидуалистическая направленность нравственности российского общества и приоритет потребительских тенденций в потребностях людей привели к существенному изменению нравственного содержания определенных личностных качеств людей основанных на традициях и опыте предшествующих поколений. Все эти изменения моральной сферы общества коснулись, естественно, и той его части, функцией которой является сохранение и укрепление существующей в обществе системы власти, то есть государственных служащих. Государственная служба, как сообщество индивидов, представляет собой элемент российского общества. Ценностные установки государственных служащих формируются под влиянием нравственных регуляторов российских индивидов. Вместе с тем, нравственная модель действия государственного служащего не может быть простым следствием влияния общих регуляторов. Государственная служба как один из центральных элементов социального управления оказывает существенное влияние на формирование элементов общественной системы. Другими словами, государственный служащий в силу своего положения задает нравственную модель поведения для индивидов, составляющих общество в целом. Таким образом, этические регуляторы действия государственного служащего, с одной стороны, объективно отражают сложившуюся общественную нравственную систему, а, с другой стороны, влияют на нее: только усвоенные и творчески переработанные государственными служащими совокупные нравственные и эстетические ценности, значительно превышающие установленные в каждом обществе жизненные стандарты, позволяют ему занимать подобающий его личности статус.

Косвенным подтверждением того, что деятельность государственных служащих может стать модельным примером для всего сообщества российских индивидов, являются данные социологического исследования, проведенного автором в форме анонимного анкетирования среди государственных служащих администраций г. Курска и Курской области в 2002–2004 гг. 52% опрошенного населения связывают положительные изменения с действиями государственной власти, тогда как на себя полагаются только 27% респондентов. По другим исследованиям, 71% опрошенного населения считает, что

«государство должно заботиться о благосостоянии каждого гражданина»<sup>17</sup>.

В диссертационном исследовании автор исходит из положения, что нравственность в профессиональной сфере определяется утверждением и сохранением важнейшей профессиональной (ролевой) ценности. Такой ролевой ценностью в системе государственной службы является утверждение общего блага. Исходя из результатов социологического исследования, проведенным диссертантом в Курской области при опросе государственных служащих в феврале 2004 года можно утверждать, что главной целью чиновников является принцип: «приносить пользу людям и обществу», его отметили 37% респондентов. Углубленные интервью с отдельными респондентами позволили уточнить, что «польза обществу» понимается как служение государству. Чиновник воспринимает себя как представителя государства, которое действует «в интересах общества и людей», поэтому служение государству и есть служение людям. Опрошенные не допускали возможности того, что их действия в интересах государства могут противоречить интересам общества (хотя допускали, что вполне могут противоречить интересам отдельных людей).

Однако, в опросах населения достаточно часто фиксируется мнение, что чиновникам свойственно руководствоваться личными, а не государственными интересами. По данным наших исследований 48% респондентов отметили стремление чиновников использовать свое положение в корыстных целях. На восприятие населением государственной службы как сферы реализации личных потребностей указывает и тот факт, что 28% опрошенных хотели бы, чтобы их дети были чиновниками, мотивируя это тем, что в государственной службе легче решить многие личные проблемы. Приведенные эмпирические факты, свидетельствуют о том, что основная ролевая ценность государственных служащих «утверждение общего блага» не осознана значительным числом россиян и самими государственными служащими. С этим, по всей видимости, связан и другой эмпирический факт: около 23% респондентов (представляющих население) указывают на то, что нравственный уровень современных чиновников снизился, а 26% – полагают, что советские чиновники имели более высокий уровень нравственности.

Утверждение главной ролевой ценности связано с функционированием идеальных норм, которые являются ценностями социума. Государственная служба функционально задает требование проводить в жизнь государственную политику, то есть представлять государство; действия государственного служащего подчинены воле и законам государства, не предполагают проявления самостоятельности и индивидуальной воли, а значит в профессии государственного служащего есть элементы объективно обусловленного социального: иерархическая подчиненность, законопослушность, корпоративность, верность государственным идеалам. Это и есть идеальные нормы государст-

---

<sup>17</sup> Левада Ю. «Человек советский» десять лет спустя: 1989 – 1999 (предварительные итоги сравнительного исследования) // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. № 3 (41), май-июнь 1999 – С. 8

венной службы. Однако критерии оценки добросовестного труда чиновников зачастую носят субъективный характер. Качество исполнения данной нормы определяется часто только руководителем, поэтому существует необходимость в выработке единых норм и создании «Кодекса государственной службы» (на это указывают 63% респондентов), институционализация которого может быть осуществлена специальным федеральным органом по вопросам государственной службы (63,5%). Отсутствие единой системы оценки добросовестности и профессионализма приводит к аномийным феноменам (безынициативность, равнодушное отношение к служебным обязанностям, бюрократизм, волокита, коррумпированность, имитация деятельности).

Исследования, проведенные нами в Курской области, позволили выявить совпадения и расхождения в оценках определенных духовно-нравственных качеств и ценностных установок госслужащих, указанных их носителями и населением.

Среди качеств, по мнению государственных служащих, которые «достаточно широко» развиты у них, отмечены: «ответственность за дело» (35,8%); «уважение к закону» (28,5%); «доброжелательность, внимание, уважение к людям» (24,1%), а среди тех, которые «достаточно мало» развиты у государственных служащих выделяются: «принципиальность» (26,4%); «бескорыстие, неподкупность» (25,6%); «стремление отдавать работе все силы» (21,3%).

По мнению же населения «достаточно широко» развиты у государственных служащих такие качества, как: «ответственность за дело» и «уважение к законам», что коррелируется с мнением госслужащих; «принципиальность», что не совпадает с мнением самих государственных служащих, они отнесли данное качество, как доминирующее в категории развиты «достаточно мало», однако в целом, как госслужащие, так и население оценили данное качество как «средне» развитое у должностных лиц. Среди качеств, которые развиты «достаточно мало» у современных чиновников, в представлении граждан, выступают следующие: «справедливость», «объективность», что не попало в доминанты развиты «достаточно широко» и «достаточно мало», по мнению самих госслужащих; «стремление отдавать все силы работе», «бескорыстие, неподкупность». Последние перечисленные качества, также в представлении самих госслужащих преобладают среди качеств, которые развиты у них «достаточно мало».

По результатам социологического исследования был составлен перечень различных личностных качеств человека и жизненных обстоятельств, оказывающих основное влияние на должностное продвижение в системе государственной службы. Давая нравственную оценку этому перечню, следует отметить, что моральные качества человека играют сегодня, по мнению опрошенных, ведущую роль в должностном продвижении чиновника. 58% респондентов считают важным для госслужащего коммуникабельность и умение ладить с коллегами. Это подтверждает выдвинутый нами тезис о коллегиальности поведения как об одном из основных нравственных принципов профес-

сиональной деятельности государственных служащих. Порядочность человека в этом списке на третьей позиции, а такие качества, как твердость, последовательность, принципиальность занимают седьмую строку. На первое место большая часть опрошенных (71%) поставила профессиональный опыт.

При рассмотрении данного аспекта интересными являются данные, полученные в результате ответа респондентами на вопрос об их мотивации на работе в органе государственного управления. Так, 36,1% приоритетным считают «возможность самореализоваться», 19,8% – «осознание важности выполняемой работы», 16,3% – «заработную плату», 11,1% – «благоприятный психологический климат», 9,5% – «возможность сделать карьеру», 4,8% – «занимаемое в обществе положение», 1,6% – «гарантию безопасности».

Как показывают данные исследования, важным стимулом деятельности государственного служащего является возможность самореализации. Повышение по службе – это признание высокого профессионального уровня служащего, а значит удовлетворение потребности самоактуализации, а также более значимое положение в обществе за счет получения соответствующих полномочий. Однако, отношение чиновников к собственной самореализации и своему карьерному росту сильно отличается. Так, согласно данным исследования, 56,4% государственных служащих привлекает в выполняемой работе активный образ жизни; 44,8% – возможность проявить себя, самореализоваться; 40,0% – возможность самоутвердиться, 34,5% – возможность поддерживать существующий образ жизни, 19,0% – возможность обеспечить материальное благополучие; 17,9% – уважение других, авторитет; и только 7,5% – открывающиеся перспективы служебного роста. Данный факт можно объяснить следующим образом. В соответствии со сложившимися в России традициями, люди настороженно относятся к карьере, как к одной из составных частей системы перестановки кадров, а понятие «карьерист» вызывает исключительно отрицательные эмоции.

Следующая проблема, подлежащая рассмотрению при анализе нравственных особенностей современных кадров государственной службы – вопрос: какими же основными принципами руководствуются государственные служащие, выполняя свои должностные функции?

Большинство чиновников, а именно 72,6%, в достижении поставленных целей, в первую очередь, ориентированы на такой принцип, как служение делу. 66,2% опрошенных служащих строго следуют интересам государства, 39,3% – ориентируются в своей деятельности на возможность карьерного роста, для 30,5% респондентов важен благоприятный психологический климат при исполнении своих должностных обязанностей. Если рассмотреть такие приоритеты деятельности чиновников как карьерный рост и благоприятный психологический климат в совокупности, то можно сделать вывод о значимости интересов собственного ведомства для поведения государственного служащего, что, в свою очередь, может подтвердить относительную «закрытость» системы органов государственного управления. Как не существенные оценили чиновники такие ориентиры своей деятельности как: получение

поощрения (7,5%), личные интересы (7,1%), личная безопасность (3,1%) и полезные знакомства (3,1%).

Таким образом, на современном этапе функционирования российской государственной службы преобладает жесткая «привязка» деятельности государственных служащих к собственному ведомству и указаниям руководителей, ведущая к распространению авторитарно-бюрократического стиля руководства, сопряженного со сдерживанием инициативы, самостоятельности и открытости служащих. Вместе с тем наблюдается рост готовности определенной части государственных служащих, ориентированных на интересы развития общества, собственные профессиональные и нравственные ценности.

Формирование нового типа государственной службы предполагает не только профессиональную подготовку государственных служащих как особого социального класса, но и формирования у этих людей высоких духовно-нравственных качеств, понимания глубоких перемен в России, чувство гордости и высокой ответственности за свой труд.

В «**Заключении**» диссертант подводит итоги исследования, определяет основные сферы применения разработанной проблемы.

#### **По теме диссертации опубликованы следующие работы**

1. Павленко М.В. Личность – основной элемент реформируемой госслужбы // Социально-правовые проблемы развития общества (материалы международной научно-практической конференции 20-21 июня 2003 г.). – Курск, изд-во Курск. гос.пед. ун-та. 2003 – 0,2 п.л.

2. Павленко М.В. Специфика государственной службы в России. Молодежь и наука XXI века. Материалы X Российской студенческой конференции 16-17 апреля 2003 г./ Под ред. Школкиной Н.Н. – Н.Новгород: Талам, 2003. – 0,2 п.л.

3. Павленко М.В. Новые горизонты преобразований. Человек и общество: на рубеже тысячелетий: Международный сборник научных трудов / Под общей ред. Проф. О.И. Кирикова. – Выпуск 22. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2003. – 0,3 п.л.

4. Павленко М.В. Личность государственного служащего. Пятые Иллиадиевские чтения: Бытие и культура. История и современность: 12-13 мая 2004 г.). – Ч.2. – Курск: МУ Изд. центр «ЮМЭКС», 2004. – 0,25 п.л.

5. Павленко М.В. Правовые аспекты регулирования поведения государственного служащего. // Социальное партнерство государства и церкви – объективные условия стабильности политической системы гражданского общества (Научно-теоретические аспекты государствоведения в свете учения Преподобного Серафима Соровского): Сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 250-летию со дня рождения Преподобного Серафима Соровского (Курск, 25-26 июня 2004 г. – Курск: КурскГТУ, 2004. – 0,6 п.л.

6. Павленко М.В. Государственная служба России в XXI веке. Науч-

ные исследования: информация, анализ, прогноз: Монография / С.И. Некрасов, В.А. Далингер, Н.Н. Волоскова и др.; Под общей ред. проф. О.И. Кирикова. – Книга 2. – Воронеж: Воронежский госпедуниверситет, 2004. – 0,95 п.л.

7 Павленко М.В. Организационная культура профессиональной деятельности государственных служащих: Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете: Труды 4-й междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2004. – 0,2 п.л.

8. Павленко М.В. Социкультурная система государственной службы как важнейший механизм модернизации российского общества. Россия на рубеже веков: история и современность: материалы II Всеросс. науч.-теорет. конф. (5 ноября 2004 г.) / КурскГТУ, 2004. – 0,5 п.л.

23395

РНБ Русский фонд

2006-4  
25898

ИД №06430 от 10.12.01. Подписано в печать 25.11.2005 г.

Формат 60х84. 1/16. Печать офсетная.

Объем 1,5 усл. печ. л. Тираж 100 экз. Заказ 205.

Курский государственный технический университет

---

Издательско-полиграфический центр Курского государственного технического  
университета. 305040, Курск, ул. 50 лет Октября, 94.