

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Государственные гражданские служащие субъекта РФ:
проблемы ответственности, компетентности и этики

Обучающийся

А.О. Самойлова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.ю.н., доцент А.А. Мусаткина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Содержание

Введение.....	3
1 Нормативно-правовые основы компетентности и ответственности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации	10
1.1 Роль правовых и нравственных основ в деятельности государственных гражданских служащих субъекта РФ.....	10
1.2 Компетентность и ответственность государственных гражданских служащих как основа их должностного статуса и профессиональной деятельности	20
1.3 Законодательная база профессиональной этики государственных гражданских служащих РФ.....	31
2 Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих и способы их решения на примере комитета по труду и занятости населения Волгоградской области	49
2.1 Анализ структуры организации и управления комитета по труду и занятости населения Волгоградской области	49
2.2 Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих Комитета.....	55
2.3 Способы решения проблем и основные направления совершенствования деятельности государственных гражданских служащих Комитета	63
Заключение	71
Список используемой литературы и используемых источников.....	75
Приложение А Программа социологического исследования.....	83
Приложение Б Линейка распределения	86

Введение

Актуальность. Большое значение сегодня приобрел вопрос развития и становления государственной гражданской службы Российской Федерации. Это связано с образованием Российской Федерацией и, как следствие, сменой старых принципов формирования и функционирования государственного аппарата. А значит, возникла необходимость сформировать новую модель государственной службы. С того момента и по настоящее время, система гражданской службы субъекта Российской Федерации, и в целом государственной службы, подверглась множеству изменений, каждое из которых накладывает свой отпечаток на формирование института государственной службы нашей страны.

Создание высокоэффективной государственной гражданской службы в субъекте Российской Федерации, рассматриваемой в органической связи со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской демократической государственности, совершенствования функционирования деятельности служащих, повышения авторитета в общественном сознании. Сегодня для стабильного и профессионального регионального государственного управления важной задачей является формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских служащих, способных обеспечить эффективность и безупречность работы органов власти.

Изучая кадровые проблемы, многие ученые, аналитики и политики обращают внимание на отсутствие механизмов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их правового статуса, к которому относится компетентность, нравственные ориентиры, профессиональная этика служащих, а также их права, обязанности и ответственность.

Проведение в России административных реформ в XXI веке и сопутствующей им реформы государственной службы остро ставят проблемы компетентности, этики и юридической ответственности лиц, обеспечивающих

реализацию государственно-властных функций в системе государственного управления.

Актуальность исследования обусловлена важностью соблюдения государственным служащим этических норм, установленных компетентностей и механизма ответственности в современных условиях.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают этика, компетентность и ответственность государственного гражданского служащего субъекта РФ.

Эмпирический объект исследования - комитет по труду и занятости населения Волгоградской области.

Предмет исследования – проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих субъекта РФ.

Цель выпускной квалификационной работы – на основе проведения научно-теоретического и практического исследования проанализировать проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и разработать способы их решения и направления совершенствования.

Для реализации поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- охарактеризовать роль правовых и нравственных основ в деятельности государственных гражданских служащих субъекта РФ;
- рассмотреть компетентность и ответственность государственных гражданских служащих как основу их должностного статуса и профессиональной деятельности;
- изучить профессиональную этику государственных гражданских служащих;
- проанализировать структуру организации и управления комитета по труду и занятости населения Волгоградской области;
- определить проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих Комитета;

- предложить способы решения проблем и основные направления совершенствования деятельности государственных гражданских служащих Комитета.

Гипотеза исследования заключается в том, что в деятельности государственных гражданских служащих субъекта РФ все чаще возникают проблемы ответственности, компетентности и этики, которые, в свою очередь, снижают эффективность функционирования региональной службы по всей стране. Государству крайне необходимо профессиональное, ответственное, нравственно зрелое, патриотически ориентированное сообщество чиновников. Следовательно, для разрешения указанных проблем необходима редакция законодательства, обновление профессионализации гражданской службы, которая нуждается в систематизации соответствующих процедур и технологий, оптимизации управления данным процессом.

Методы исследования. В процессе решения поставленных задач использовались следующие методы исследования: структурно-функциональный и сравнительный метод, анализ законодательной базы, а также научной и методической литературы, анализ документов, анкетный опрос, количественные и графические методы обработки социологической информации, описания и объяснения полученных результатов, моделирование на базе полученных данных путей совершенствования системы службы.

Научная новизна исследования состоит в том, что оно дает целостную социологическую характеристику сложным и противоречивых процессов профессионализации, актуализации мер ответственности, укрепление этических ценностей гражданской службы в российском обществе. В частности, элементы новизны реализуются в следующем:

- разработана социологическая модель профессионализации гражданской службы, позволяющая интегрировать разнообразные методологические подходы к исследованию данного процесса;

- выявлена специфика нравственных и профессиональных компетенций служащего, их преобразования для повышения эффективности деятельности;
- рассмотрены сложившиеся практики служебного и нравственного развития, выявлена их дискретность, снижающая эффективность работы с кадрами;
- в результате эмпирического исследования дана оценка ответственности, компетентности и этики гражданских служащих и предложены пути модернизации проблемных зон.

Теоретическая значимость исследования заключается в анализе понятийного аппарата исследуемой темы, в частности, таких ключевых терминов как этика, ответственность и компетентность государственных служащих.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности использования полученных результатов в качестве методических положений и рекомендаций кадровыми службами государственных органов субъектов РФ, в целях оценки компетенций, этики и ответственности государственных служащих, и в целом их профессионального развития в органах власти регионального уровня.

Обзор литературы. В работе были использованы труды отечественных учёных, таких как В.А. Верижников, В.Д. Граждан, А.В. Корепина, В.В. Черепанов. Так, например, в трудах Граждана В.Д. даётся описание государственной службы субъекта РФ, раскрываются ее особенности и принципы.

Надо отметить, что в управленческой науке уделяется немалое внимание вопросам этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих РФ в постоянно изменяющихся условиях формирования правового государства и гражданского общества. Следовательно, можно отметить труды таких ученых, как В.И. Байденко, К.О. Горбаткова, В.Я. Кикоть, Ю.Н. Лапыгин, В.И. Савинков, В.И. Филонов, В. Ш. Шайхатдинов и др.

Основными источниками информации послужили: законодательная база РФ и Волгоградской области, в частности, Конституция РФ, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», Закон Волгоградской области от 8 апреля 2005 года № 1045-ОД «О государственной гражданской службе Волгоградской области», постановление главы Администрации Волгоградской области от 20 мая 2011 г. № 484 «Об утверждении морального кодекса государственных гражданских служащих Волгоградской области», которые закрепляют основные понятия и организационные основы государственной службы. Также автор рассмотрел внутренние правовые акты комитета по труду и занятости населения Волгоградской области, в частности, постановление Администрации Волгоградской области от 24 ноября 2014 года № 35-п «Об утверждении Положения о комитете по труду и занятости населения Волгоградской области», Приказ комитета по труду и занятости населения Волгоградской области от 2 марта 2020 г. № 100 «Об утверждении квалификационных требований к специальностям и направлениям подготовки, необходимых для замещения должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в структурных подразделениях комитета по труду и занятости населения Волгоградской области».

Также в работе были использованы материалы научной литературы, статьи периодической печати и статистические данные. В частности, в настоящее время существует значительное число исследований по данной теме. Так, например, законодатель разработал этический кодекс служащих, но не определил компетенции, которым должен обладать служащий. Ряд исследователей, таких как М.А. Коргова, Н.Н. Шувалова проводят анализ профессиональной этики и компетенций государственных служащих, но их труды носят обобщенный характер и мало затрагивают указанные категории по отношению к гражданским служащим субъекта Российской Федерации. Следует отметить, что велика степень разработанности тематики ответственности служащих, которую освещали такие исследователи как Б.Т. Базылев, П.Е. Недбайло и др. Хотя в

данном вопросе также существуют недостатки, к которым можно отнести факт того, что не существует единого нормативного документа, регулирующего ответственность государственных служащих. Таким образом, хотелось бы отметить практически полное отсутствие комплексных теоретических исследований по рассматриваемой проблематике, учитывающих современные законодательные акты о государственной гражданской службе в субъекте Российской Федерации, которые принимаются в рамках реформирования института государственной службы Российской Федерации.

Полученные выводы в ходе исследования теоретически обосновывают актуальность управленческих категорий - компетентности, этики и ответственности служащих, что является приращением новых знаний по рассматриваемому научному направлению.

Апробация результатов исследования и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались на следующих конференциях:

- XXVII Международная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов». Секция «Государственное и муниципальное управление», секция «Актуальные проблемы и тенденции правового регулирования в сфере государственного и муниципального управления», 2020 г. (Москва);
- XIV студенческая научно-практической конференция «Государство, общество и бизнес: основы и принципы взаимодействия», декабрь, 2020 г. (Хабаровск);
- VI Всероссийская (национальная) научно-практическая конференция «Социально-экономические, организационные, политические и правовые аспекты обеспечения эффективности государственного и муниципального управления» (г. Барнаул, 18 октября 2023 г.).

На защиту выносятся следующие положения:

- на современном этапе развития государственной службы все большее внимание привлекает вопрос о необходимости придания решениям

государственных гражданских служащих не только правового, но и нравственного смысла. В связи с этим необходимо определить перечень требований, которые будут являться фундаментом в содержании этико-правовых основ деятельности государственных гражданских служащих;

- содержание деятельности института гражданской службы в России характеризуют категории профессионализма, компетентности и компетенций, которые являются основой управленческо-правового статуса государственных служащих. Совокупность данных категорий позволит определить насколько эффективен государственный служащий субъекта на занимаемой должности;
- процесс построения демократического правового социального федеративного государства подразумевает необходимость разработки и внедрения эффективной системы государственной службы, формирования высококвалифицированного и этичного персонала в аппарате государственного управления. В силу этой причины, значение приобретает вопрос профессиональной этики и нравственной культуры государственных служащих, должностных лиц и руководителей государственных органов;
- для определения проблем этики, компетентности и ответственности государственных служащих Комитета было проведено социологическое исследование. Применение социологического подхода к анализу содержания правовых явлений позволит глубже постичь сущность процессов, происходящих на государственной гражданской службе субъекта РФ и сделать правильный прогноз в развитии, избежать нежелательных ошибок.

Структура магистерской диссертации состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, включающих шесть параграфов, содержит 12 рисунков, список используемой литературы и используемых источников, 2 приложения.

1 Нормативно-правовые основы компетентности и ответственности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации

1.1 Роль правовых и нравственных основ в деятельности государственных гражданских служащих субъекта РФ

Понятие «служба» подразумевает под собой особую область деятельности, в которую входят отношения долга, верности, преданности, а также готовность защитить интересы общества. Специфика государственной службы заключается в создании необходимых условий для нормального функционирования общества, а также в обеспечении исполнения различной социальной деятельности.

В соответствии с пунктом 3 статьи 5 Конституции Российской Федерации (Федеративное устройство Российской Федерации основано на ее государственной целостности, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, равноправии и самоопределении народов в Российской Федерации [16]) структура государственной гражданской службы Российской Федерации характеризуется разделением гражданской службы на:

- федеральную гражданскую службу,
- гражданскую службу субъекта РФ.

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» «государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета

соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета» [22].

Функции государственной гражданской службы представляют собой самостоятельные и частично обособленные виды государственно-служебных действий. Среди многочисленных функций можно выделить следующие, которые являются основой деятельности гражданской службы:

- правоприменительная функция – организационно-правовая форма государственной деятельности, направленная на реализацию правовых предписаний в жизнь;
- правотворческая функция – установление, изменение или отмена правовых норм, которые находят свое закрепление и внешнее выражение в юридических формах или различных источниках права;
- правозащитная функция - обеспечение прав и свобод граждан;
- регулирующая функция - разработка и реализация государственной политики во всех сферах жизни общества;
- организационная функция - обеспечение исполнения полномочий органов государственной власти. Данная функция способствует образованию внутренней организационной согласованности, а также устойчивости функционирования системы [17].

Место государственных гражданских служащих субъекта РФ отведено региональной службе Российской Федерации.

В отличие от места государственных гражданских служащих РФ, роль региональных служащих не закреплена на законодательном уровне. Из этого следует вопрос: для чего необходимы государственные гражданские служащие субъекта Российской Федерации?

Опираясь на научную литературу и мнение экспертов по вопросам государственной службы можно предположить, что необходимость

государственных гражданских служащих субъекта РФ связана с децентрализацией властных функций в 1991г. с появлением Российской Федерации. И с последующим принятием Конституции РФ было проведено разграничение полномочий Федерации, субъектов Федерации и местного самоуправления. В это же время большая часть функций в сфере социального и экономического развития перешла на региональный уровень. Следовательно, управление финансовой и материальной базой региона осуществляют органы власти субъекта, в которых главное место отводится государственным гражданским служащим субъекта Российской Федерации, обеспечивающие исполнение полномочий данных органов.

Гражданская служба осуществляется на основе конституционных, организационных принципов, а также принципов, связанных с взаимодействием с гражданским обществом [8].

Исходя из вышесказанного, можно определить, что государственная гражданская служба занимает значимое место в системе государственной службы Российской Федерации, так как взаимосвязана с военной службой и службой иных видов Российской Федерации.

Помимо указанного, следует отметить, что большое значение гражданской службы в субъектах Российской Федерации обуславливает институт государственной службы Российской Федерации в обеспечении принципа единства федеральных основ службы РФ на всей территории страны и отражает специфику организационной структуры и функционирования органов власти субъекта Российской Федерации.

Определение функций и принципов работы государственных гражданских служащих является одной из правовых основ регулирования деятельности государственных служащих. Помимо этого, в работе служащего, стоит обратить внимание на профессиональное развитие. Этот важный аспект относится в том числе и к региональным служащим. Так сюда можно отнести квалификационные требований, а именно, «знания, навыки и умения, определяющие степень профессиональной подготовки, необходимую для исполнения должностных

обязанностей» [14]. Вышесказанные требования являются фундаментальными в содержании правовых основ деятельности государственных гражданских служащих.

Этические принципы и правовые стандарты оказывают непосредственное влияние на характер исполнения обязанностей сотрудниками государственных и муниципальных учреждений. В дискуссиях ученых можно встретить концепцию «этико-правового регулирования деятельности», которая предполагает синергию моральных директив и правовых предписаний в управлении действиями служащих [29]. Это сложение дводоменной регулятивности, где нравственные императивы зеркально отражаются в юридических документах, раскрывает потенциал для повышения результативности работы административных структур без исключения всех уровней власти, начиная с муниципального и заканчивая федеральным. Употребление данного термина в научном обиходе приобретает обоснованность и целесообразность, ибо интеграция законодательных и этических параметров способствует формированию принципиальной основы ведомственной действенности [4].

В сфере управления государственной службой текущая динамика настойчиво предлагает переосмыслить соотношение между правовыми и этическими стандартами, действующими в органах власти Российской Федерации. Отдельные исследователи подчеркивают преимущества анализа конкретных структур власти в регионах для обогащения понимания как этические нормы проникают в систему служебных взаимоотношений. В свете расширения понятия долга, честности и справедливости, специалисты научного сообщества указывают на рост важности этих критериев в деятельности государственных гражданских служащих. Становится неоспоримым, что укрепление этических и моральных ориентиров должно в высшей степени способствовать ликвидации коррупционных проявлений в рядах работников органов власти. Таким образом, интеграция этических стандартов в законодательную практику воспринимается как стратегическая цель,

направленная на совершенствование функционирования государственного аппарата [41].

Исследователи все больше направляют свое внимание на такую важную проблему, как проблема реализации правового статуса региональных служащих. В контексте государственной службы, первоочередными являются правовые нормы, построенные на фундаменте справедливости. Этот фундамент включает в себя понятия соответствия, эквивалентности и адекватности. Его также укрепляют принципы согласованности и оптимальности, формирующие разнообразные взаимосвязи. Подобный подход утверждает моральную и этическую составляющую как ключевые критерии, определяющие правовой статус государственного служащего, вне зависимости от занимаемого им уровня – федерального или регионального. Отражая ценностную основу, такая систематизация правового поля стимулирует государственных служащих к осознанному и целесообразному выполнению возложенных на них функций, обеспечивая, таким образом, эффективность выполнения государственных задач [10].

В рамках академических исследований, принято единогласное мнение о содержании понятия «правовой статус государственного служащего». Это понятие охватывает комплекс элементов, в том числе не только обязанности, свободы, права, накладываемые ограничения и запреты, но и прописанные этические нормы поведения. Системе ответственности, регламентируемой государственными органами управления, для эффективности своей работы необходимо придать дополнительную уникальность, поддерживая и развивая этические принципы – тот самый элемент, который отличает её от других правовых субъектов. Важность сбалансированного сочетания правовых механизмов и этического регулирования очевидна для качественного формирования правового статуса государственного служащего [38, С. 31].

Тенденция к укреплению влияния законодательных и моральных нормативов оказывает значительное воздействие на динамику взаимоотношений в рамках государственной службы. Изучение этого вопроса открывает новые

перспективы для развития профессионализма и культуры среди гражданских служащих на местных уровнях [7].

Философское наследие античности, поднимая вопрос о моральных основаниях управленческих решений, указывает на значимость такой связи для эффективности деятельности государственной машины. Приведем в пример Платона, который подчеркивал роль законности и надлежащего образования в формировании нравственных лидеров, утверждая, что без делегирования нравственных ценностей даже талантливые личности могут принять путь разрушения. С учетом таких философских предпосылок, остается несомненным, что закрепление правовых и этических норм в деятельности госслужащих широко способствует повышению исполнительской дисциплины и общей результативности государственных институций.

Рассматривая концепции рационального управления подобно М. Веберу в его аналитическом труде «Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии», стоит признать неизменное значение бюрократии, постулированное как «господство через знание». Отмечая, что в контуре правового государства необходимо особенное внимание уделить формализму, инкорпорированному в деятельность государственных служащих, мы видим строгую приверженность должностным обязательствам за счет персональной беспристрастности. Так, руководство исключительно исполнением служебного долга приводит к безразличному отношению к людям, чего старался избегать Вебер, акцентируя на формализме как особой черте бюрократического управления [67].

Пробуждение нравственных и законных стандартов заключается не только в их существовании, но и в их применении регулятивными инструментами в рамках стойкой работы административной системы, устремленной к принципам формализации и непристрастности. Несмотря на то, Вебер проливает свет на дуализм применения силы права и морали в служебной сфере.

Таким образом, анализируя учения Макса Вебера, приходится признать интегративность юридических и этических принципов в функционировании

управленческого аппарата, где укрепляется заслуга жесткой формальности в контексте обеспечения равнодушия властных структур к личностным предрассудкам.

Регулирование деятельности государственных чиновников в пределах Российской Федерации представляет собой комплекс множественных нормативных документов. Они охватывают как общие, так и специфические организационные и юридические аспекты государственного аппарата, в том числе государственную гражданскую службу, военную службу и другие ее разновидности.

Изучение подобного многообразия нормативов имеет решающее значение для понимания и обеспечения интересов как государственных институтов, так и общества в целом, выражающегося в предоставлении государственных услуг гражданам. Принципиальным звеном в данном контексте выступают законодательные акты, которые задают юридические рамки для гражданских служащих государства и налагают на них определенные этические обязательства.

Так, в содержании Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяется правовой статус служащего, а именно его основные права, обязанности, ответственность, принципы деятельности, ограничения, запреты государственных служащих. Федеральный закон выступает в роли универсального регулятора ко всем государственным служащим. Но следует отметить, что правовой статус государственного гражданского служащего субъекта РФ опирается не только на вышеуказанный федеральный закон, но также и на нормативно-правовые акты субъекта РФ и соответствующие должностные регламенты, которые учитывают специфику и особенности занимаемой служащим должности.

Неотъемлемой частью в анализе государственных гражданских служащих являются элементы индивидуального правового статуса. Рассмотрение характеристик необходимо в следствии особенностей деятельности

определенного органа власти в государственной структуре, а также специфике конкретной должности и обязанностей, которые предусмотрены за государственным служащим [27].

Органы власти субъектов РФ, занимающийся законодательным регулированием административно-процедурной деятельности государственных гражданских служащих, должны обращать внимание на возможности, которые предлагают использование административных регламентов. Они имеют большой потенциал для эффективного управления государством и улучшения правовой культуры служащих. Внедрение административных регламентов поможет предотвратить произвол в административной сфере и обеспечить правовое регулирование деятельности служащих. При этом, необходимо признать, что специализированное законодательство по административным процедурам также необходимо для эффективного функционирования государственного аппарата [11].

Превентивное устранение случаев злоупотребления властными полномочиями и административное произвол со стороны государственных служащих, складывается не только благодаря юридическим, но и благодаря этическим стандартам деятельности, подразумевающим уважение к базовым моральным принципам в сфере управления. Последняя может быть выражена в наличии соответствующих этических норм и установок, которые определяют требования к поведению чиновников. Эти нормы и установки направлены на предотвращение проблем, связанных с нарушением прав и интересов граждан. Адекватная этическая регламентация имеет потенциал снижения уровня административного произвола и злоупотребления полномочиями. Это происходит за счет формирования этического сознания у служащих и внедрения принципов справедливости, ответственности и честности в их деятельность. Применение этических норм и установок также способствует повышению прозрачности и открытости в общении между государственными служащими и гражданами, что в свою очередь укрепляет доверие к государственным органам и способствует эффективному функционированию административной системы.

В связи с этим, необходимо уделить должное внимание формированию и развитию этических норм и установок, а также их последующей регулярной оценке и актуализации. Только таким образом можно обеспечить социально-этическую защиту прав и интересов граждан и предотвратить возникновение административного произвола и злоупотребления полномочиями [6].

Изучая нормативно-правовую базу Российской Федерации по вопросам этических правил и принципов деятельности государственного аппарата, следует заключить о том, что указанные положения находят свое отражение в отдельных законодательных актах, в частности, в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [27].

На основе российского законодательства и мнения различных ученых мы рассмотрели специфику правовых и этических основ государственной службы субъекта РФ. В законодательстве о государственной службе есть множество недочетов, которые, не лучшим образом отражаются на государственной службе РФ в целом. Поэтому, можем с уверенностью сказать о том, что законодательство в данной сфере с течением времени должно продолжать развиваться и совершенствоваться.

Обеспечение правовой и этической составляющей в деятельности государственного аппарата на уровне субъекта РФ играет ключевую роль и не подлежит недооценке. Следует отметить, что основной активной силой, способной эффективно осуществить систему правопорядка и управления обществом, являются государственные региональные служащие. Они выступают в качестве субъектов, которые отражают само государство и создают определенное восприятие государственности и государственной власти в глазах общества. Осознавая свою значимость в этом процессе, они активно способствуют формированию легитимности действий государственного аппарата и заслуживают доверие со стороны общественности [20].

Государственный аппарат в настоящее время стремится обеспечить оптимальные условия для эффективного функционирования системы государственного управления и гарантировать реализацию государственных полномочий. Важнейшей составляющей этого процесса является правильное, разумное и морально непорочное поведение государственных служащих. Именно благодаря действиям кадрового корпуса гражданских служащих возможно создание положительной репутации власти и обеспечение целостности и мощности государства в целом. Эффективность деятельности государственной администрации непосредственно влияет на качество выполнения принятых решений и выработку эффективных стратегий развития страны. Ответственность государственных служащих включает в себя соблюдение законодательства, независимость от коррупционных практик, проявление профессионализма и лояльность государственным интересам. Обеспечение надежности и состоятельности государства непосредственно связано с тем, насколько жесткими и последовательными являются эти принципы поведения государственных служащих. В свою очередь, надлежащее функционирование системы государственного управления способствует стабильности и развитию общества в целом. Таким образом, создание необходимых условий для эффективного функционирования системы государственного управления и обеспечение корректного поведения государственных служащих стоят на первом месте в списке приоритетов органов управления Российской Федерации.

1.2 Компетентность и ответственность государственных гражданских служащих как основа их должностного статуса и профессиональной деятельности

Содержание деятельности института гражданской службы в России характеризуют категории профессионализма, компетентности и компетенций, которые являются основой управленческо-правового статуса государственных служащих.

Законодатель не закрепляет правового содержания терминов «компетенции» и «компетентности» гражданского служащего. Поэтому возникают несоответствия при предъявлении профессиональных требований к служащим и создании системы образовательных стандартов, по направлениям подготовки госслужащих.

Согласно точке зрения А. Л. Чуланова, компетенция и компетентность - связанные и взаимозависимые понятия, но не совпадающие. Компетенция может быть рассмотрена как составляющая качества личности. В то же время, компетентность является совокупностью компетенций, характеристика качества, которая формируется в основном в процессе накопления опыта в соответствующей профессиональной деятельности.

Практикующий юрист М. И. Петров, утверждает, что компетентность государственного служащего отражает объем знаний, прав и обязанностей работника, опыта, которые в совокупности способствуют обеспечению лицами полномочий государственных органов [42].

Такие исследователи как Лапыгин Ю. Н., Ерашова О. В., в структуру термина «компетенция» включают следующие элементы: знания и опыт; умения; личностно-деловые качества; мотивация [19].

Компетентность государственного служащего может быть определена как его способность эффективно выполнять возложенные на него задачи в соответствии с установленными правилами и обязанностями, а также с учетом его личных профессиональных качеств, навыков и опыта, иными словами -

компетенций. Это означает, что государственный служащий должен обладать не только необходимыми знаниями и навыками, но и быть способным применять их на практике, адаптироваться к изменяющимся условиям и эффективно решать различные задачи, возникающие в его работе. Таким образом, компетентность государственного служащего является комплексным понятием, включающим как профессиональные знания и умения, так и личные качества, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей.

Существуют определенные препятствия при подборе кандидатур для государственной службы, и в свете этого, представляется актуальным вопрос об интерпретации компетентности как характеристики, подразумевающей наличие у сотрудника комплекса компетенций. Исследования показывают, что эти компетенции должны быть развиты до уровня, позволяющего работнику не только глубоко осознавать природу своих профессиональных обязанностей, но и эффективно стремиться к достижению целей [57].

Помимо прочего, в законодательной базе довольно часто используется такая категория как «профессионализм», которая входит в содержание термина «компетентность», раскрывающего степень проявления профессионализма.

Профессионализм государственных служащих – это один из стержневых факторов эффективности системы государственной службы, именно профессионализмом служащих обуславливается ее действенность. Как полагает исследователь В. В. Черепанов, «профессиональное развитие – это совершенствование служащих в служебно-квалификационном и должностном отношении. Это приоритетное направление формирования кадрового состава государственной гражданской службы, так как основное требование, предъявляемое к работнику, – его профессионализм и компетентность. Они складываются из знаний, умений, навыков, а также, прежде всего, из уровня его профессионального образования» [3].

Исследователь М.А. Коргова придерживается другого подхода к определению данного концепта: «профессиональное развитие следует определить, как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых для них

производственных задач, занятию новых должностей, то есть развитию компетенции» [37].

Определение степени соответствия профессиональных способностей претендентов на должности в системе государственной службы актуальным требованиям – ключевая проблематика в контексте современных тенденций образования в Российской Федерации. Распространяется важность обсуждения методов оценки квалификаций, насчитывающих в себе личную ответственность и умения, применимые для достижения стратегической цели. Вопрос корреляции новейших компетенций, которые становятся неотъемлемыми для эффективного выполнения служебных обязательств, и профессиональных характеристик служащих является предметом углублённого анализа [58].

Задачи, возлагаемые на государственную службу, потребуют от сотрудника не только глубоких теоретических основ, но также и развитых практических умений. В таком контексте, аспект компетентности набирает особую значимость, переосмысливая концепцию профессионального мастерства. Эта парадигма предполагает, что каждый соискатель, стремящийся занять должное место в структуре государственной службы, подлежит оценке на основе обширности его знаний и навыков. Критерии оценки заданные комиссией, которая направлена на отбор персонала и создание кадрового резерва, ориентированы на выявление согласованности личных квалификаций с функциональными обязанностями. Следовательно, возникает вопрос о том, какова сущность компетентности, и в какой мере она коррелирует с уровнем полученной квалификации претендентов.

Переходя к вопросу о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, стоит подчеркнуть ценность решения разнообразных задач в противовес формальному исполнению установленных заданий. Стремление конкурсантов к проявлению проблемно-разрешающего мышления, которое базируется на личностных талантах и практическом опыте, признается фундаментальным условием. Указанная компетентность, объединяющая универсальность навыков и разнообразие умений, необходима

для успешного замещения должностей в системе государственного управления [2].

Регулирование профессионального развития гражданских служащих осуществляется посредством обширного перечня нормативно-правовых актов на федеральном и региональном уровнях. Сюда можно отнести:

- федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» [27];
- указ Президента от 21 февраля 2019 г. РФ № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» [26];
- указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» [29];
- распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 г. № 1646-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 гг.» [32];
- приказ комитета по труду и занятости населения Волгоградской области от 2 марта 2020 г. № 100 «Об утверждении квалификационных требований к специальностям и направлениям подготовки, необходимых для замещения должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в структурных подразделениях комитета по труду и занятости населения Волгоградской области» [30].

Также не менее важным документом, регулирующим профессионализм государственных гражданских служащих, как на федеральном, так и на региональном уровне, является справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности

государственных гражданских служащих, утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации [43].

К базовым квалификационным требованиям относятся:

- требования к уровню профессионального образования [43];
- требования к продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки [25];
- требования к базовым знаниям и умениям (вне зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности);
- требования к знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка);
- требования к знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции;
- требования к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий;
- требования к общим и управленческим умениям, свидетельствующим о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств.

В свою очередь, общие умения (для всех категорий и групп должностей гражданской службы) можно назвать следующие:

- умение мыслить системно (стратегически);
- умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата;
- коммуникативные умения;
- умение управлять изменениями.

Управленческие умения (для должностей гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)» всех групп должностей, категории специалисты высшей группы должностей, а также главной, ведущей и старшей групп должностей) включают:

- умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение;
- умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения [43].

За нарушение принципов профессионализма и компетентности гражданскими служащими предусмотрена юридическая ответственность.

Учитывая постоянно обновляющуюся законодательную базу, определение и интерпретация ответственности также подвергается трансформации, отставая от стереотипного юридического значения. Концепция позитивной ответственности, обозначенная в исследованиях как активная либо перспективная, выходит за рамки исключительного восприятия в качестве антипода негативных последствий. По мнению ряда авторов, сущность данной категории не фиксируется заранее установленной реакцией на правонарушения, позволяя предусмотреть действия до фактического нарушения законодательных норм [53].

Отличается мнение Б.Т. Базылева, согласно которому репрессивные методы по сути наказывают и подразумевают штрафные санкции, что отражено в нормативных актах, содержащих меры карательности. И.С. Самощенко и М.Х. Фарукшин закрепляют понятие, согласно которому сущность юридической ответственности как воплощение принципа государственного принуждения несет в себе цель – препятствовать действиям, противоречащим закону [1].

В ряде академических трудов проводят аналогию между позитивной ответственностью и понятиями перспективной, а также активной ответственности. Дискурс о позитивной ответственности предполагает детальное изучение, поскольку оно выступает ключевым аспектом в соответствующем поле исследований. Особенность позитивной ответственности отражается в том, что специалисты изучающие данную тему, определяют в ее содержание негативные аспекты. Рассмотрение позитивной ответственности как механизма, направленного на профилактику нарушений и поощрение благотворных исходов, отличается коренным подходом от традиционного восприятия ответственности. В то время как обыденная ретроспективная ответственность акцентирует внимание на последствиях действий,

противоположной является концепция активной ответственности. Она применяется заблаговременно, не дожидаясь нарушений установленных правил.

Данный вид ответственности предполагает сознательную инициативу субъекта в вопросах социального интереса и этической нормативности, что требует не только понимания общественного уклада, но и готовности к действиям, способствующим общему благу. Позитивная ответственность, следуя этой логике, влечёт за собой систему предупредительных мер и активаций, нацеленных на улучшение обстоятельств для коллектива и отдельного индивидуума.

В этом контексте активная ответственность выступает в качестве тактики, укрепления структур общественного порядка, не ожидая девиации от принятых систем ценностей и стандартов поведения, в отличие от пассивного отношения, предусматривающего регуляцию уже осуществлённых неправомерных актов. Подход к позитивной ответственности включает в себя понимание личной роли и вклада каждого человека в формирование гармоничного социального окружения [56]. Это включает в себя различные сферы, начиная от защиты окружающей среды и энергосбережения, заканчивая принятием участия в добровольческих и благотворительных акциях. Важно отметить, что позитивная ответственность требует не только индивидуального принятия на себя ответственности, но и взаимодействия с другими людьми и социальными институтами для достижения совместных целей и улучшения качества жизни.

Таким образом, существует и полярное мнение, высказанное за «круглым столом» административистов СССР и ГДР: «...ответственность охватывает не только отношения, возникающие при наличии оснований для нее, но и до наступления этого, в процессе самой реализации обязанности нести ответственность за исполнение функций субъекта управления» [18]. Ответственность, полагал П.Е. Недбайло, есть обязанность действовать правомерно. Автор утверждал, что «позитивная» ответственность возникает у человека «уже тогда, когда он приступает к исполнению своих обязанностей, а не только тогда, когда он их не выполняет или станет действовать вопреки им» [44]. «Юридическая ответственность в широком смысле, - пишет Б.Л. Назаров, - представляет собой регламентированное нормами права отношение между

государством (в лице его определенных органов) и субъектами права, отвечающими перед социалистическим обществом и государством за точное и добросовестное выполнение содержащихся в нормах права и обращенных к ним соответствующих предписаний, требований» [45].

Изучая труды отечественных и современных ученых, все чаще можно увидеть взаимосвязь перспективной ответственности и критериев контроля деятельности. Взаимосвязь реализуется в нормативно-правовых актах, содержание положения о ответственности, где используются такие определения как «подотчетность» и «подконтрольность». Тем не менее ответственность не равна указанным определениям, они лишь являются предпосылками для ее реализации в перспективном виде.

Дебаты вокруг темы формирования юридической ответственности, в свете крайней сложности и многогранности, обозначают обязательность анализировать проблему двухаспектной ответственности. Острое внимание необходимо обратить на методологический подход, который направлен на выделение и анализ оснований позитивной и ретроспективной ответственности. Методологический подход, рассматривающий соотношения между позитивной и ретроспективной ответственностью, подчеркивает их разделение, несмотря на существующие взаимосвязи. Т.Д. Зражевская в своих работах акцентирует невозможность отождествления основ для привлечения к ретроспективной ответственности с теми, что применяются в случае позитивной ответственности, но указывает и на потенциал позитивной ответственности создавать предпосылки для ретроспективной оценки действий субъектов права [13].

К государственному гражданскому служащему субъекта РФ могут применяться все виды юридической ответственности. Глава 30 и 31 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответственность. Так например, статья 285 УК РФ за злоупотребление должностными полномочиями, предусматривает штраф в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо арест на срок

от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет [28].

Также в правоприменительной практике часто распространяемым преступлением на должностях государственной службы является получение взятки. Наказание за данное преступление предусмотрено статьей 290 УК РФ в виде штрафа в размере до одного миллиона рублей, или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет, или в размере от десятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере от десятикратной до двадцатикратной суммы взятки или без такового.

Административная ответственность служащих закреплена в Кодексе об административных правонарушениях. В дискурсе административной ответственности, укрепленном в КоАП РФ, четко стоит уделить внимание санкциям, которые применяются к государственным служащим при неисполнении ими возложенных обязанностей. В соответствии с существующими регламентами, в частности статьей 2.4 КоАП РФ, за административные нарушения ответственность предусматривается в виде штрафов и предупреждений [9].

Проводя анализ кодексов об административных правонарушениях разных редакций, можно прийти к выводу о том, что правовой статус государственных служащих не подвергался изменениям в нормах ответственности. Ст. 2.4 КоАП РФ прямо не закрепляет меры ответственности, но из содержания положений статьи можно определить, что основными мерами наказания являются: административный штраф и предупреждение. Примечательно, что в статье

закреплены конкретные категории должностных лиц и государственных органов, к которым применимы меры ответственности. Например, лица, осуществляющие функции по организации и осуществлению закупок.

Во избежание нарушений, связанных с непрофессионализмом и недобросовестным выполнением служебных обязанностей, вводится новая, ранее не предусмотренная санкция - дисквалификация как мера административного воздействия, применяемая к лицам, осуществляющим организационные и хозяйственные функции в структуре исполнительной власти. Указанная мера ответственности распространяется также на арбитражных управляющих и назначается исключительно судебным органом.

В судебном порядке, в качестве дополнительного наказания для должностных лиц, Кодекс об административных правонарушениях предписывает осуществление конфискации предметов, являющихся орудиями совершения правонарушений. Такое положение обусловлено значительным количеством решений и определений Конституционного Суда Российской Федерации, которые отменили административный порядок конфискации. В связи с этим законодатель теперь ясно указывает, что данное взыскание может быть применено исключительно в рамках судебного процесса [48].

В трудовом кодексе РФ закрепляется материальная ответственность. Согласно части 7 статьи 11 ТК РФ на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе [47] [15].

Возмещение убытков, причиненных гражданину или юридическому лицу, причиненных действием, бездействием должностных лиц государственных органов согласно статье 16 ГК РФ осуществляется Российской Федерацией, соответствующим субъектом Российской Федерации [24].

И Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004 г. упоминает дисциплинарную ответственность государственных гражданских служащих. Так в статье 57 закрепляет, что «за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- предупреждение о неполном должностном соответствии,
- увольнение с гражданской службы.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание» [27].

Российское законодательство содержит пробелы в регулировании ответственности гражданских служащих. В частности, возникает двойная ответственность за нарушения, которые подпадают под дисциплинарное и административное воздействие одновременно. Например, государственные служащие могут быть подвергнуты и дисциплинарной, и административной ответственности за несоблюдение правил, которые являются их должностными обязанностями. Такая практика полностью несовместима с основами российского законодательства. Данное положение влечет за собой необходимость разработки единого нормативного акта, в котором установлена четкая система ответственности для государственных служащих.

В настоящее время на региональном уровне в России актуализируется потребность в анализе и руководстве запутанным сплетением уровней влияния. Это охватывает изучение взаимосвязей между такими аспектами, как экономическая стабильность, эффективное использование ресурсов, динамика технологических инноваций, демографические тенденции и уровень информационного развития регионов. Важность проявляется в компетенции руководящих кадров правильно распределять инновационные потоки и

эффективно администрировать собственностью в условиях сложной, многообразной экономической обстановки.

Профессиональная культура и компетентность чиновников - ключ к созданию действующей системы государственной службы, существенно отличающейся от других сфер труда, и это особенно важно для управленческой долгосрочной стратегии государств. Управленческий профессионализм госслужащих не только поддерживает качество и эффективность их работы, но и олицетворяет их приверженность к стратегическим целям. В России основной задачей является легитимация правового государства, задача, значимость которой особо подчеркивается учитывая нынешние цели страны. Только высокий профессионализм и квалификация государственных служащих позволяют формировать необходимые условия для эффективного диалога между гражданским обществом и госаппаратом. Государство, его структура и функционирование обусловлены не только законодательством, но и качественным исполнением государственных служащих, что подразумевает за собой не только знание законов, но и способность к их грамотному применению. Пятьдесят процентов успешности построения правового государства зависит от уровня профессионализма работников государственного аппарата [40].

Также следует сказать, что одной из важнейших компетенций, определяющих профессионализм гражданского служащего, является его ответственность. Сфера государственной гражданской службы охватывает все виды ответственности, которые применяются к служащим субъекта РФ. Сюда относится: уголовная, административная, материальная и дисциплинарная ответственность.

1.3 Законодательная база профессиональной этики государственных гражданских служащих РФ

Процесс построения демократического правового социального федеративного государства подразумевает необходимость разработки и

внедрения эффективной системы государственной службы, формирования высококвалифицированного и этичного персонала в аппарате государственного управления. В силу этой причины, значительное значение приобретает вопрос профессиональной этики и нравственной культуры государственных служащих, должностных лиц и руководителей государственных органов. Подчеркнуть степень их важности в формировании этических норм и принципов работы в данной сфере становится все более актуальным.

По мнению ученого-юриста В.Я. Кикоть профессиональная этика «это вид трудовой морали общества, выступающий перед личностью в виде норм, предписаний, правил поведения, оценок морального облика представителей различных профессий, особенно тех профессий, предметом труда которых является человек или социальные группы» [34].

Система профессиональной этики состоит из совокупности нравственных и профессиональных норм и различных нормативно-правовых актов, регулирующих их (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Система профессиональной этики [5]

Рассмотрев рисунок 1, необходимо отметить, что к системе профессиональной этики относится и Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих (далее – Типовой кодекс), который вступил в силу 23 декабря 2010 г. Типовой кодекс закрепляет этические нормы и правила служебного поведения государственных служащих, в том числе и гражданских служащих субъекта РФ [46].

Согласно Типовому кодексу к принципам служебного поведения государственных гражданских служащих РФ относятся:

- принцип цели. Должностные лица органов государственной власти должны действовать исключительно в общественных интересах, а не с целью получения финансовой или другой материальной выгоды для себя, своей семьи или друзей. (В оригинале разделено на два предложения);
- принцип целостности и неподкупности. Должностные лица органов государственной власти не должны брать на себя каких-либо финансовых или иных обязательств перед третьими лицами или организациями, которые могли бы стремиться оказать влияние на исполнение ими (должностными лицами) служебных обязанностей;
- принцип объективности. При работе над общественными/публичными делами, которые включают публичные назначения, заключение контрактов, рекомендации индивидуальных лиц для награждения или получения иной выгоды, должностные лица органов государственной власти должны делать выбор по заслугам;
- принцип ответственности и подотчетности. При работе над общественными/публичными делами, которые включают публичные назначения, заключение контрактов, рекомендации индивидуальных лиц для награждения или получения иной выгоды, должностные лица органов государственной власти должны делать выбор по заслугам;
- принцип открытости. Все решения и меры, принимаемые должностными лицами органов государственной власти должны быть

максимально открытыми. Они (должностные лица) должны приводить доводы по своим решениям и ограничивать информацию только тогда, когда этого требует более широкий общественный интерес;

- принцип честности. У должностных лиц органов государственной власти есть обязанность объявлять о любых личных интересах/любой личной заинтересованности, касающихся их публичных обязанностей и предпринимать шаги, чтобы разрешить любые возникающие конфликты, таким образом, чтобы общественный интерес был защищен;
- принцип лидерства. Должностные лица органов государственной власти должны продвигать и поддерживать эти принципы, применяя лидерство, и показывая на собственном примере [50].

В современных условиях профессиональная этика государственного служащего играет важную роль, помогая конкретизировать и реализовать моральные ценности. Она не создает новых принципов и понятий, а скорее адаптирует уже существующие принципы и понятия к специфическим сферам деятельности человека. Профессиональная этика способствует государственному служащему принять правильные решения и действовать в соответствии с высокими моральными стандартами, даже в трудных и необычных ситуациях. В этом понимании этические нормы выступают в качестве ориентира, которым руководствуются государственные служащие в своей работе. Этика позволяет им не только соблюдать законодательство, но и осуществлять свою деятельность с учетом моральных аспектов. Важно отметить, что профессиональная этика является неотъемлемой частью профессионального института государственной службы и оказывает значительное влияние на качество работы служащих и эффективность государственного аппарата в целом.

Следует выделить ключевой аспект в профессиональной этике, которым является долг. Он определяет служебные обязанности сотрудников подробно в их профессиональном деле. Профессиональный долг стимулирует самоотдачу и

олицетворяет основные принципы, принятые в обществе, связанные с исполнением человеческих обязанностей и ответственности.

Неотъемлемой частью профессиональной сферы являются понятия «профессиональная честь» и «профессиональное достоинство». Важно понимать значение и роль, которые эти понятия играют для госслужащих. Государственным служащим особенно важно осознавать данную значимость с целью сформировать собственное профессиональное достоинство и оценивать свою деятельность. Однако, следует отметить, что связь между понятиями «честь» и «служба» является очень сильной. Раньше честь ассоциировалась с высоким званием и должностью. Более глубоко, честь представляет собой совокупность морально-этических принципов, которые являются основой для личностного развития. В своем содержании, честь включает моральное достоинство, смелость, честность, благородство души, непорочное сознание, а также стремление к высоким принципам идеи правды, справедливости, добра и служению своей Родине.

Историческая категория чести не только имеет моральную природу, но и неразрывно связана с условиями соответствующей эпохи, в которой находится общество. Эта категория является рефлексией и сознательной составляющей сознания людей, ориентированной на определенную систему ценностей, норм поведения и прочие факторы.

В поступках людей и во взаимоотношениях между ними проявляется деятельная категория - честь. Существует несколько разновидностей чести, которые определяются характером отношений между людьми.

Выполнение служащими своего долга имеет две важные стороны - социальный смысл и служебную честь. Служебная честь имеет важное значение и связана с публичностью деятельности государственных служащих. Общественность внимательно следит за их профессиональными и личностными качествами. Шопенгауэр подчеркивает, что служебная честь заключается во всеобщем мнении о том, что служащий обладает необходимыми качествами и

всегда точно выполняет свои обязанности. Это мнение общественности играет значительную роль для служащих.

В профессиональную функцию государственного служащего входит оформление документов, имеющих важное значение для человека начиная от момента его рождения. Таким образом, жизнь человека может зависеть от исполнительности и дисциплинированности чиновника. В контексте служебной этики, дисциплинированность является важным требованием. Она характеризуется такими качествами, как внимательность, исполнительность, пунктуальность, педантичность и законопослушность. Следует отметить, что эти качества могут быть конкретизированы в зависимости от специфики и содержания труда.

Понятие профессиональной справедливости является важным аспектом профессиональной нравственности для государственного служащего. Однако, быть справедливым не является легкой задачей. Требуется значительное усилие от служащего, чтобы основательно изучить каждую конкретную ситуацию и учесть объективные обстоятельства. Вместо этого, служащий может предпочесть оценивать ситуации по стандартным шаблонам или руководствоваться советами начальства, что гораздо проще. Однако, именно профессиональная справедливость и совесть должны побуждать государственного служащего быть справедливым и не поддаваться влиянию извне, таких как давление сверху, действия мафиозных групп и т.д. Это требование особенно важно при рассмотрении обращений граждан, когда необходимо понять человека и подойти к решению его проблемы неформально.

Важность соблюдения справедливости в отношениях с коллегами является неоспоримой. Однако присутствие двойных или тройных стандартов в оценках, основанных на принадлежности к определенной группе людей или на удобствах и неудобствах, может иметь разрушительное влияние как на моральное сознание самого служащего, так и на морально-психологический климат всего коллектива.

Взаимная дополнительность профессиональной чести и профессионального достоинства играет важную роль в поддержании высокого уровня нравственности. Эти два аспекта способствуют формированию нравственного кодекса в сфере профессиональной деятельности.

Профессиональная честь является основой для проявления профессионального достоинства и справедливости государственного служащего.

Вопросы нравственности приобретают особое значение в контексте профессиональной деятельности. Профессионалы должны придерживаться определенных этических принципов, чтобы обеспечить эффективность своей работы и поддерживать доверие и уважение общества. Профессиональная честь и профессиональное достоинство служат основой для этического поведения и принятия справедливых решений на государственной службе.

Однако, нельзя забывать, что нравственность является относительным понятием, которое может различаться в зависимости от контекста и общественных ценностей. Поэтому, государственные служащие должны быть готовы к анализу и обсуждению этических дилемм и принимать решения, которые согласуются с принципами профессиональной чести и профессионального достоинства.

В целом, профессиональная честь и профессиональное достоинство играют важную роль в формировании нравственного поведения в сфере государственной службы. Они являются опорой для принятия этических решений и осуществления справедливой деятельности. От профессионалов требуется не только проявление высоких моральных принципов, но и готовность анализировать ситуации и принимать взвешенные решения, соответствующие принципам профессиональной чести и достоинства.



Рисунок 2 - Требования к служебному поведению

Рисунок 2 показывает основные правила служебного поведения, к которым можно отнести:

- исполнение должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности служащих;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- уведомлять органы власти обо всех случаях обращения к служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении государственным (муниципальным) служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;
- соблюдать установленные в государственном органе или органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа или органа местного самоуправления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке и т.д.

В обсуждаемом контексте Кодекс по своей природе, служит инструментом узаконивания принципов и норм, которые становятся руководящими для действий служащих в государственных структурах. Эти регламенты не просто формальности; они предоставляют правовое основание для исполнения профессиональных функций. Признание серьёзности кодекса может найти отражение в виде клятвы, которая символизирует их гордость и обязательство служить согласно утверждённым стандартам. С другой стороны, введение в нормативные документы пунктов, регулирующих этику поведения работников государственных органов, вызывает ряд дебатов. Некоторые считают, что закрепление этических ожиданий в форме закона представляет собой нечто формальное и надуманное, лишённое практической ценности и непосредственности. Однако, данная точка зрения не учитывает определенные обстоятельства и множество аргументов, свидетельствующих о важности данной практики. Убрав правила деонтологии из законодательных документов, ответственных за регулирование государственной службы, возможно спровоцировать ряд нежелательных итогов. Такие итоги могут олицетворяться в виде неэтичных и низкопрофессиональных действий, а также в коррупционных проявлениях со стороны государственных служащих. Необходимо подробно проанализировать аспекты закрепления моральных норм и требований для гражданских служащих в нормативных правовых актах, чтобы достичь более полного и объективного понимания данной проблемы. При этом следует учитывать социальные, этические и практические аспекты включения таких требований в законодательство, с учетом современных вызовов и требований общества. Только такой подход позволит эффективно регулировать служебное поведение гражданских служащих и обеспечить справедливые и доверительные отношения в государственной сфере.

Критерии оценки сложных нравственных проблем поведения гражданских служащих состоят в систематизации и нормировании их нравственных, моральных требований. Это позволяет им ориентироваться в поведенческих действиях, так как такая систематизация выступает в роли основных ориентиров

и навигаторов. Таким образом, гражданские служащие имеют возможность лучше разбираться с нравственными вопросами, которые возникают при выполнении своих служебных обязанностей. Такая систематизация является необходимым условием для оценки сложных этических проблем, с которыми сталкиваются гражданские служащие. Следовательно, предложенная точка зрения считается важным фактором для оценки этической состоятельности поведения служащих и дальнейшего развития нравственности в служебной сфере.

Общепринятая система ценностей и исторически сложившаяся моральная картина мира влияют на законодательное закрепление норм, касающихся служебного деонтологизма гражданских служащих в ходе выполнения функций, делегированных государством. В процессе определения эти онтологических принципов нельзя игнорировать общественного мнения и традиционных представлений о пристойности. В этом контексте моральные ориентиры индивидуума, занимающего государственную должность, не могут быть построены исключительно на личностных убеждениях. Скорее, они должны быть согласованы с коллективными устоями и потребностями общества. Обязанности каждого работника госаппарата в контексте этики должны строго коррелировать с утвержденными общественными и этическими стандартами, которые являются неотъемлемой частью профессиональных требований.

На основе анализа смыслового значения используемого категориального аппарата определим, что в сфере обязанностей гражданского служащего присущи определенные моральные каноны и регламенты, обуславливающие стандарты взаимодействия как с вышестоящими руководителями, так и с коллегами по цеху, равно как и с общественностью в рамках профессиональной коллаборации. Они предоставляют основу для эталона должностных действий и ведут культурный диалог между служащим и представителями населения, кооптируя ценности и принципы административной этики в повседневные задачи и решения [21].

Следует сказать, что помимо Типового кодекса, правовое регулирование профессиональной этики и служебного поведения государственных гражданских служащих субъекта РФ регламентируется и другими нормативно-правовыми актами РФ, а также внутриорганизационными документами государственных региональных органов.

На государственном уровне к таким актам следует отнести:

- федеральный закон 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ». Предписывает добросовестное исполнение должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». Устанавливает требования к служебному поведению гражданских служащих. Определяет их отношения к своему служебному долгу;
- указ Президента РФ от 12 августа 2001 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Утверждает общие принципы служебного поведения государственных служащих. Устанавливает признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина основным смыслом и содержанием деятельности органов государственной власти и государственных служащих.

Внутриорганизационные документы, устанавливающие служебное поведение [31]:

- положение о государственном органе субъекта РФ. Определяет порядок назначения на должности гражданской службы и нормы служебного поведения;
- служебный распорядок государственного органа субъекта РФ устанавливает, что гражданский служащий обязан соблюдать служебный распорядок и служебную дисциплину; воздерживаться от

соблюдения действий, препятствующий надлежащему исполнению должностных обязанностей;

- положение о структурном подразделении предусматривает регулирование служебных отношений между руководителем и гражданскими служащими.

Кодекс этики и служебного поведения гражданских служащих государственного органа субъекта РФ предписывает соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения и т.д.

Связь между этикой и нормативными документами, которые регулируют деятельность госслужащих, является довольно тесной. Это объясняется тем, что понимание этических принципов, применяемых в конкретной ситуации, является основой для разработки соответствующего законодательства.

С другой стороны, нормы профессиональной этики должны и могут опираться на нормы правовых актов. Они должны исходить из правовых принципов, чтобы обеспечить соблюдение закона и сохранение высоких стандартов профессионального поведения.

Таким образом, этика играет важную роль в формировании нормативных документов, которые регулируют деятельность госслужащих. Она представляет собой основу для разработки законодательства и служит ориентиром для профессионального поведения госслужащих. Нормы профессиональной этики, в свою очередь, должны быть тесно связаны с законодательством, чтобы обеспечить соблюдение закона и содействовать эффективной деятельности госслужащих [21].

Целью нормативных актов, регулирующих профессиональную этику и служебное поведение государственных гражданских служащих субъекта РФ является «установление этических норм и правил служебного поведения государственных служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных служащих, доверия граждан к государственным органам и

органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных служащих» [46].

Несмотря на то что государственная этическая нормативная база обладает преимущественно предупредительными функциями, степень ответственности служащего, игнорирующего установленные этические стандарты, ограничивается моральным порицанием, которое осуществляется в рамках процедур специализированной комиссии. Эффективность подобной схемы вызывает споры, поскольку она не имеет достаточного количества инструментов для обеспечения строгой соблюдаемости принципов добросовестности. Отсюда вытекает еще одна проблема – вмешательство государства в правовое регулирование поведения служащих после возникшей конфликтной ситуации со стороны служащего, что в корне является неправильным подходом. Исходя из этого, можно сделать вывод, что механизм мониторинга морально-нравственного поведения служащих в российском законодательстве не сформирован.

Актуальным становится вопрос становления профессиональных этических норм служащего – в какой период времени они должны формироваться и обновляться. В формировании культуры правосознания играют ключевую роль как формирование с самого детства, так и поддержание на протяжении всей жизни определенных ценностей и норм поведения. Для реализации профессиональных этических требований, таких как чувство долга, ответственности и приоритет интересов государства и общества, необходимо, чтобы они стали внутренним убеждением каждого индивидуума.

Этот процесс формирования этических основ может начинаться еще на этапе предслужебного обучения, когда студенты получают профессиональное образование. В связи с этим особое внимание необходимо уделить вузам, которые занимаются подготовкой специалистов в области государственного и муниципального управления. В настоящее время в нашей стране есть более 400 учебных заведений, которые выпускают таких специалистов.

Однако, мнение работодателей является иным. Они считают, что только выпускники 10-15 ведущих университетов обладают необходимым уровнем квалификации, компетенций и навыков, которые требуются для работы в государственной службе. К таким вузам можно отнести Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Высшая школа экономики, Финансовая академия, Российский государственный гуманитарный университет, Российская академия народного хозяйства и государственной службы и ряд других.

Вузы играют ключевую роль в подготовке специалистов для государственной службы. Поэтому они должны не только передавать знания и навыки, но и развивать принципы академической культуры. Важно, чтобы обучение происходило в специальной атмосфере, где студенты осознают важность служения государству и их этические обязанности. Будущие государственные служащие, в том числе гражданские служащие субъекта РФ, также должны быть подвергнуты моральному и этическому воспитанию.

Наиболее эффективным будет проведение обучения будущих гражданских служащих в атмосфере, где они осознают престиж государственной службы и роль, которую государственный служащий играет в ней. Это поможет студентам полностью понять свои обязанности и быть активными участниками в развитии государства. Одним из ключевых факторов для достижения данной цели является наличие высококвалифицированного факультета преподавателей и профессоров. Важно также привлекать работников государственных учреждений к образовательному процессу и активнее взаимодействовать с учащимися-практикантами. К преподавательским кадрам вузов предъявляется требование постоянного повышения квалификации в органах государственного и муниципального управления. Принимая во внимание их профессиональные навыки, их участие в роли независимых экспертов в конкурсных и аттестационных процедурах в области государственной службы может оказаться весьма полезным. При обучении студентов следует уделить больше внимания лучшим примерам государственной деятельности и служения обществу.

Процесс образования также может быть оптимизирован путем сотрудничества государственных учреждений с университетами в области стажировок и практики [21].

Возвращаясь к теме ответственности государственных гражданских служащих, также необходимо отметить, что в настоящее время намечена тенденция к формализации этических норм, в этом смысле ответственность является только ретроспективной, то есть основанной на способах коррекции поведения служащего путем привлечения к юридической ответственности.

Проблема, связанная с регламентацией моральных норм и их превращением в корпоративные, становится очевидной. Правовые нормы, становясь результатом определённого процесса, трансформируются в обязательные правила, санкционированные и поддерживаемые государственным принуждением. Это происходит даже несмотря на их первичные корни, уходящие в естественные истоки происхождения. Таким образом, они приобретают юридически обоснованный статус, подтверждённый законодательной мощью. Таким образом, мы сталкиваемся с важным вопросом регулирования и трансформации моральных принципов [55].

Какая мера юридической ответственности может быть применена за нарушение, к примеру, принципов гуманизма, честности, беспристрастности?

С одной стороны, правильным является применение перспективной ответственности. Но с другой, законодатель может основываться только на ретроспективной ответственности. В таком случае происходит смешение норм перспективной и ретроспективной ответственности.

Таким образом мы можем видеть, что существует резерв для устранения проблем и совершенствования норм в этом направлении. Следовательно, данные проблемы можно решить с помощью следующих мер:

- типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих и муниципальных служащих нуждается в серьезной доработке. А именно необходимо четко прописать механизм

реализации содержащихся в акте норм, и меры по предотвращению нарушения этих норм [64];

- требуется разработка и применение типового плана мероприятий по внедрению и применению Кодекса.

В соответствии с политической и правовой системой, утвердившейся в Конституции РФ, требования к поведению гражданского служащего должны быть соответствующими. Однако они не должны противоречить нормам права и концепции прав человека, которые являются основой установления этих требований. Нормативные регламенты и формальные процедуры, являясь неотъемлемыми элементами регулирования деятельности, остаются недостаточными для исчерпывающей оценки сложной природы морали и этики. Основываясь на всеобщих нормах этических принципов, важно признать, что система правил не всегда может служить адекватным ориентиром для морального компаса гражданского служащего. Ключевым вопросом, следовательно, является признание неспособности строго юридического подхода «все, что не воспрещено законом, автоматически разрешено», адекватно регламентировать моральные аспекты поведения. Соответственно, необходимость в объективных моральных суждениях, превышающих рамки формальной легальности, становится очевидной для определения этой моральной составляющей в контексте профессиональных обязательств. Необходимо учитывать общечеловеческие ценности и принципы нравственности при формировании требований к служебному поведению. Только так можно обеспечить этическую и нравственную базу для гражданской службы.

Хотелось бы отметить, что для точной оценки этического поведения государственного служащего необходимо придерживаться более высокого стандарта по сравнению с оценкой моральности обычных граждан. Важно придерживаться более строгих требований по поведению государственного служащего, отличающихся от обычных моральных норм.

В настоящее время разрабатывается и развивается система, регулирующая этику государственных служащих. Работа в этом направлении начата и имеет определенные результаты. В частности, утверждены и действуют законы «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27.05.2003. и «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27.07.2004 г., Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих, который вступил в силу 23.12.2010 г.

В осуществлении гражданской службы лежат определенные постулаты и базовые принципы. Однако при этом этика госслужащих регулярно сталкивается с рядом этических конфликтов, решение которых невозможно закрепить в законах. Поэтому необходима дальнейшая работа по регулированию профессиональной этики государственных служащих. Необходимо также обратить внимание на подготовку гражданских служащих в рамках получения профессионального образования, где существуют некоторые пробелы, к примеру, в области этического образования государственных гражданских служащих РФ. Целесообразно разработать программы, направленные на внедрение этических принципов и ценностей в процесс обучения будущих государственных служащих. Также следует уделить внимание разработке механизмов разрешения этических конфликтов, которые возникают в процессе осуществления гражданской службы. Одной из возможных стратегий может быть создание специальных комиссий, которые будут участвовать в анализе и разрешении подобных конфликтов с учетом принципов и норм профессиональной этики. Кроме того, важно обеспечить постоянное повышение квалификации государственных служащих в области этики и правил поведения. В целом, эффективное регулирование профессиональной этики государственных служащих включает в себя комплексную систему образования, разработку механизмов разрешения этических конфликтов и постоянное профессиональное развитие.

2 Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих и способы их решения на примере комитета по труду и занятости населения Волгоградской области

2.1 Анализ структуры организации и управления комитета по труду и занятости населения Волгоградской области

Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области (далее - Комитет) является органом исполнительной власти Волгоградской области, уполномоченным в сфере занятости населения, социально-трудовой сфере, включая вопросы оплаты труда и его охраны, государственной экспертизы условий труда [35].

В соответствии со статьей 1 Постановления Администрации Волгоградской области от 24 ноября 2014 г. № 35-п «Положение о комитете по труду и занятости населения Волгоградской области» Комитет в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Волгоградской области, законами Волгоградской области, постановлениями и распоряжениями Губернатора Волгоградской области, постановлениями Администрации Волгоградской области, а также указанным положением [35].

Комитет осуществляет свою деятельность как непосредственно, так и во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами исполнительной власти Волгоградской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Волгоградской области, организациями и гражданами.

Организационная структура комитета по труду и занятости населения Волгоградской области представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 - Структура комитета по труду и занятости населения Волгоградской области [35]

Исходя из рисунка 3 мы видим, что Комитет возглавляет председатель [39].

Также в соответствии со статьей 3.3 Постановления Администрации Волгоградской области от 24 ноября 2014 г. № 35-п «Положение о комитете по труду и занятости населения Волгоградской области Председатель Комитета:

- руководит деятельностью Комитета на принципах единоначалия;
- без доверенности действует от имени Комитета, в том числе представляет его интересы, открывает и закрывает счета, совершает сделки, иные юридические действия от имени Комитета в соответствии с законодательством;
- выдает доверенности на право представительства от имени Комитета;
- издает приказы Комитета;
- заключает контракты, договоры и соглашения в пределах полномочий Комитета;
- представляет на утверждение в установленном порядке положение, структуру и штатную численность Комитета;

- распределяет обязанности между заместителем председателя Комитета и руководителями структурных подразделений Комитета;
- утверждает штатное расписание Комитета в пределах штатной численности и фонда оплаты труда;
- утверждает бюджетную смету на содержание Комитета в пределах утвержденных ассигнований;
- назначает на должности государственной гражданской службы Волгоградской области, заключает, изменяет и расторгает служебные контракты с государственными гражданскими служащими Комитета;
- утверждает должностные регламенты государственных гражданских служащих, проходящих государственную гражданскую службу Волгоградской области в Комитете;
- применяет к государственным гражданским служащим Комитета меры поощрения и дисциплинарного воздействия;
- решает в соответствии с законодательством иные вопросы, связанные с прохождением государственными гражданскими служащими государственной гражданской службы Волгоградской области в Комитете;
- принимает на работу иных работников Комитета, заключает, изменяет и расторгает с ними трудовые договоры, утверждает должностные инструкции, применяет к ним меры поощрения и меры дисциплинарного воздействия, осуществляет иные полномочия работодателя, предусмотренные законодательством;
- обеспечивает соблюдение государственными гражданскими служащими Комитета должностных регламентов, служебного распорядка, иными работниками Комитета - должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, а также порядка работы со служебными документами;

- организует соблюдение в Комитете режима использования документации, содержащей сведения, составляющие государственную тайну, а также другой информации ограниченного доступа;
- утверждает положения о структурных подразделениях Комитета;
- обеспечивает соблюдение служебного распорядка и порядка работы со служебными документами;
- утверждает уставы, нормативы численности, структуру и нормативную штатную численность подведомственных государственных учреждений;
- назначает на должность и освобождает от должности руководителей подведомственных государственных учреждений, заключает, изменяет и расторгает с ними трудовые договоры;
- вносит в установленном порядке предложения о присвоении почетных званий и награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Волгоградской области государственных гражданских служащих и иных работников Комитета, а также работников подведомственных государственных учреждений;
- в пределах своей компетенции распоряжается финансовыми средствами и имуществом, закрепленным за Комитетом;
- организует прием населения, рассмотрение обращений граждан и организаций в пределах компетенции Комитета;
- осуществляет иные полномочия в установленных сферах деятельности Комитета [35].

Председатель Комитета имеет заместителей председателя Комитета. Первый заместитель курирует следующие отделы: отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда; отдел развития трудовых ресурсов; отдел организации трудоустройства и развития форм занятости. Второй заместитель председателя регулирует такие отделы как: отдел государственной политики в сфере охраны и экспертизы труда; отдел развития информационных систем и

материально технического обеспечения; отдел регулирования трудовых отношений и анализа уровня жизни.

Также обособлено от указанных отделов в структуре функционируют секторы и отделы, которые непосредственно обеспечивают работу Комитета и кадрового корпуса в нем. К таким секторам и отделам относятся: сектор мобилизационной работы и защиты информации и правового обеспечения; отделы внутреннего финансового аудита и контроля; отдел государственной службы, кадровой и организационной работы; отдел бюджетного планирования, учета и социальных выплат. Каждая из вышеперечисленных структурных единиц возглавляется начальником отдела.

Также в Комитете может быть образована коллегия Комитета.

Для более глубокого понимания внутренней среды рассматриваемого исполнительного органа необходимо рассмотреть некоторые полномочия, которые осуществляет Комитет [23, 35].

В сфере содействия занятости населения:

- осуществляет надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- обеспечивает регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы, а также регистрацию безработных граждан;
- организует работу по оказанию государственных услуг;
- разрабатывает и реализует государственные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения,
- проводит мониторинг состояния и разработку прогнозных оценок рынка труда Волгоградской области, анализ востребованности профессий.

В социально-трудовой сфере (в том числе по вопросам, связанным с организацией и прохождением альтернативной гражданской службы):

- проводит оценку и анализ показателей развития социально-трудовой сферы;

- обеспечивает реализацию на территории Волгоградской области государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- ежеквартально определяет величину прожиточного минимума;
- осуществляет разработку и реализацию мер по содействию развитию конкурентной среды в Волгоградской области;
- организует исполнение переданного полномочия Российской Федерации в сфере занятости населения по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации;
- осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных Комитету государственных учреждений;
- обеспечивает рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принимает по ним решения в пределах своей компетенции, направляет заявителям ответы в установленные законодательством сроки и принимает меры к устранению выявленных нарушений и недостатков;
- организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование сотрудников Комитета.

Таким образом, можно сделать вывод, что комитет по труду и занятости населения Волгоградской области имеет большое значение для региона, так как занимается вопросами социально-трудовой сферы, имеющие одно из приоритетных мест в развитии области. В свою очередь, структура комитета характеризуется достаточно большим количеством структурных подразделений: 9 отделов и 2 сектора, подведомственные председателю комитета и его заместителям.

2.2 Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих Комитета

Постоянно происходящие изменения в сфере публичной власти в Волгоградской области достаточно остро ставят задачу перед государственными гражданскими служащими региональных органов, в том числе и перед служащими комитета по труду и занятости населения Волгоградской области [54]. А именно:

- выстраивать свою деятельность таким образом, чтобы она соответствовала высокому профессиональному уровню;
- налаживать трудовой процесс так, чтобы он соответствовал законодательству и нравственным требованиям, предъявляемых к кадровому корпусу.

Грамотно и своевременно выявленные проблемы в органах власти, а также поиск необходимых решений и способов совершенствования деятельности государственных служащих субъекта РФ – важнейшая задача, которая требует тщательного изучения.

Для определения проблем этики, компетентности и ответственности государственных служащих Комитета было проведено социологическое исследование (Приложение А). Результативное проведение научного исследования по рассматриваемой теме требует адекватного отражения социальных процессов при помощи различных методологических средств, например, такого как анкетирование. Применение социологического подхода к анализу содержания правовых явлений позволит глубже постичь сущность процессов, происходящих на государственной гражданской службе субъекта РФ и сделать правильный прогноз в развитии, избежать нежелательных ошибок [54].

Государственным гражданским служащим комитета по труду и занятости населения Волгоградской области предлагалось пройти опрос по теме: этики, компетентности и ответственности в их деятельности. Полученные данные исследования были сведены в линейку распределения, которая способствовала

структурированию результатов опроса (Приложение Б). Рассмотрим полученные результаты на рисунке 4.

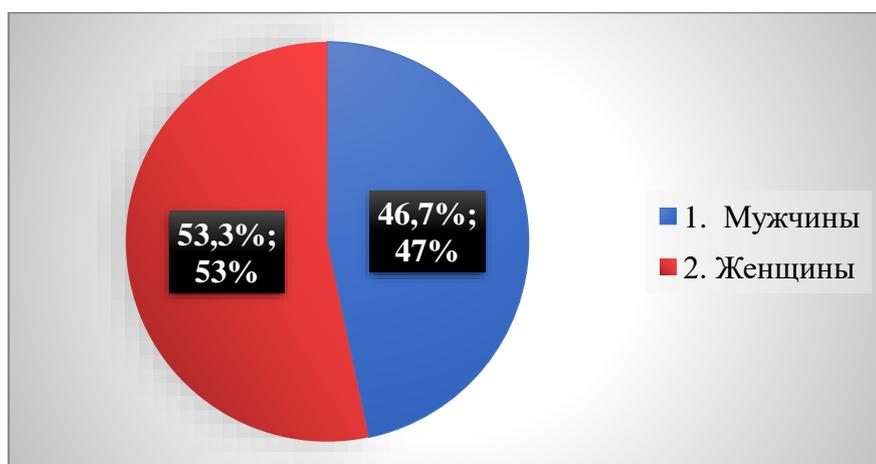


Рисунок 4 - Численный состав государственных служащих Комитета по половой принадлежности

По результатам отображенном на рисунке 4 видим, что всего было опрошено 90 человек отделов и секторов таких как: отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда; отдел развития трудовых ресурсов; отдел организации трудоустройства и развития форм занятости, сектор правового обеспечения и сектор кадровой и организационной работы. В исследовании участвовали 42 мужчины и 48 женщин (рисунок 5).

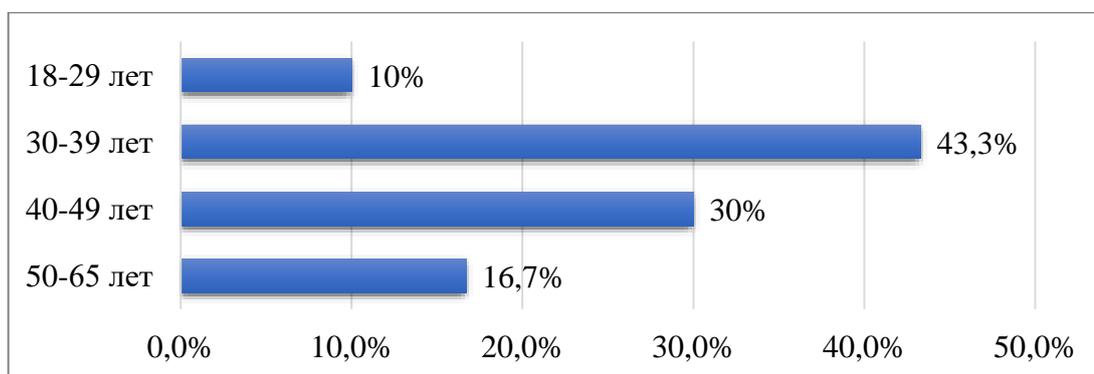


Рисунок 5 - Возрастная структура государственных служащих Комитета

Итак, в ходе исследования по рисунку 5 видим, что было опрошено 90 государственных служащих, из которых 53,3% - женщины и 46,7% - мужчины.

Также от общего количества респондентов -10% составляют госслужащие в возрасте от 18 до 29 лет, 43,3% -30-39 лет, 30% - 40-49 лет, и 16,7% - 50-65 лет.

Таким образом, половозрастная структура показывает, что на государственной службе практически в равном соотношении находятся как мужчины, так и женщины, с небольшим количественным перевесом в пользу последних. Возраст госслужащих, показывает, что в Комитете на гражданской службе находятся 53,3% - молодых специалистов (18-39 лет), 46,7% - служащих более зрелого возраста (40-65 лет).

Переходя к теме профессиональной этики, государственным служащим был задан вопрос: «Какие профессиональные и нравственные качества, по Вашему мнению, должны быть приоритетными для гражданского служащего?». Большинство опрошенных ответили «ответственность» -26,7%, «законопослушность» -23,3%, «справедливость» -20%, «объективность» - 13,3%. Менее важными, по мнению служащих, являются такие качества как «бескорыстие» -6,7%, «честность» -6,7%, «вежливость» -3,3%, «уважение» -0%, «доверие» -0% (рисунок 5).

Следовательно, для региональных служащих Комитета профессиональные качества имеют приоритетное значение над нравственными.

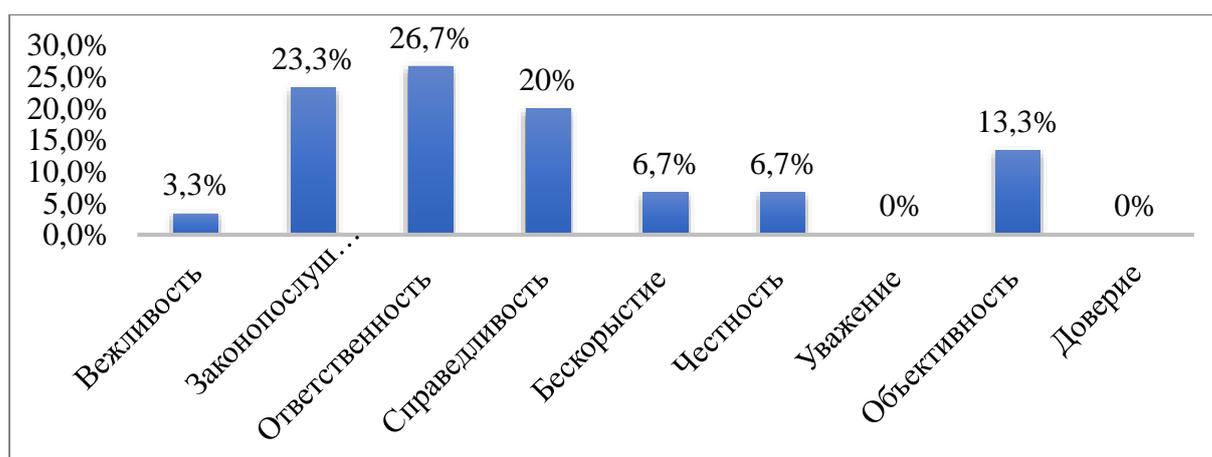


Рисунок 6 - Приоритетные профессиональные и нравственные качества служащего

Из предлагаемого перечня проблем, которые существуют в настоящее время в Комитете, гражданским служащим необходимо было выявить наиболее значимые (рисунок 7).

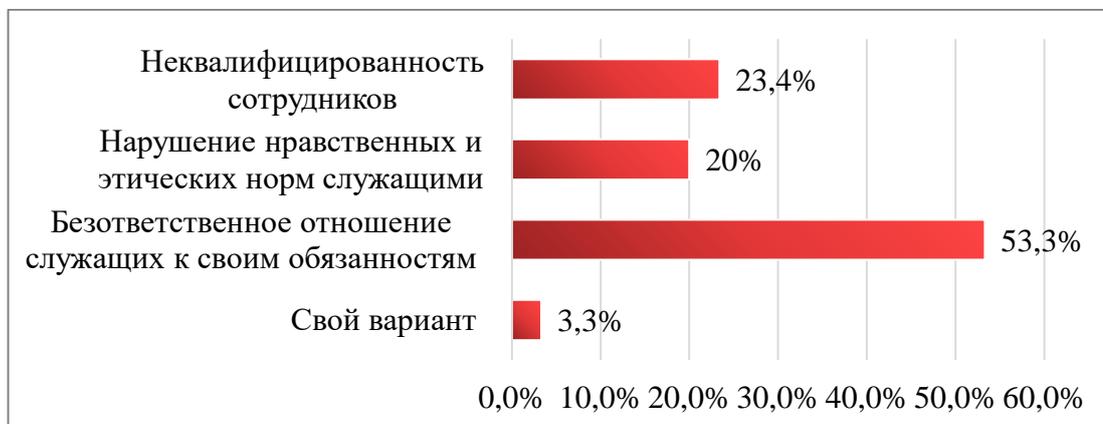


Рисунок 7 - Проблемы, существующие в Комитете

Результаты опроса показали, что наиболее встречающейся проблемой является «безответственное отношения служащих к своим профессиональным обязанностям» (53,3%).

На втором и третьем месте соответственно находятся такие проблемы как «неквалифицированность сотрудников» (23,4%), «нарушение нравственных и этических норм служащими» (20%).

Также госслужащий мог предложить собственный вариант ответа, в результате чего были выявлены дополнительные проблемы. Например: отсутствие мотивации развивать профессиональные и нравственные качества, неуважительное и предвзятое отношение со стороны граждан.

Непосредственно отношение служащих Комитета к указанным проблемам довольно разнится (рисунок 8).

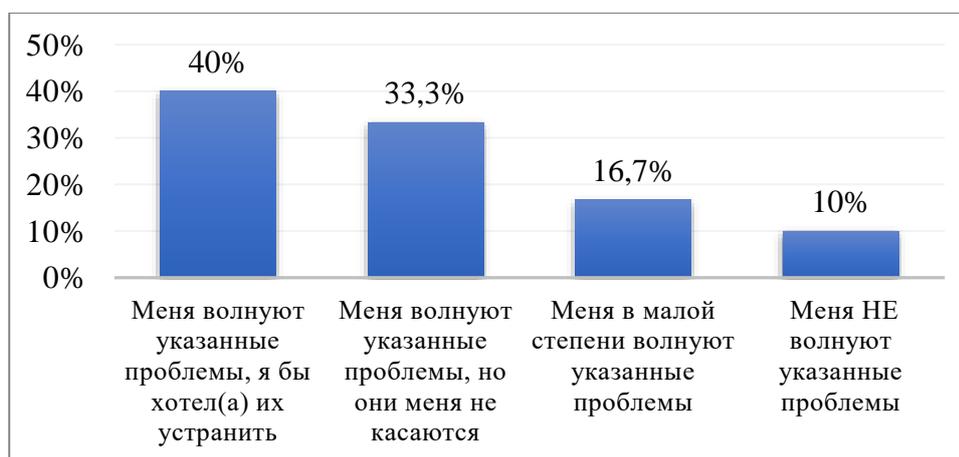


Рисунок 8 - Отношение государственных служащих к выявленным проблемам

Из рисунка 8 можно сделать вывод, что 73,3% служащих отмечают, что указанные проблемы беспокоят их, но при этом практически половина опрошенных, указывают, что данные проблемы не затрагивают их профессиональной деятельности.

26,7% опрошенных отмечают, что перечисленные проблемы либо в малой степени их волнуют, либо вообще не беспокоят.



Рисунок 9 - Причины выявленных проблем

Рисунок 9 показывает, что на вопрос «В чем, по Вашему мнению, состоят причины указанных проблем?» большинство (40%) ответили «в личности государственного служащего (воспитание, окружение)», также большая часть

служащих видят причины рассматриваемых проблем в сформировавшемся рабочем коллективе (23,3%) и в организационной структуре Комитета (16,7%).

Рисунок 10 показывает, что по мнению опрошенных Комитета, государственный служащий за нарушение нравственных и профессиональных норм должен привлекаться к дисциплинарной (80%), административной (13,3%), гражданской (6,7%) ответственности. При этом, ни один из служащих не выбрал уголовную ответственность как меру пресечения правонарушений. Также все опрашиваемые считают, что государственный служащий не может привлекаться ко всем перечисленным видам ответственности, в зависимости от конкретного случая.

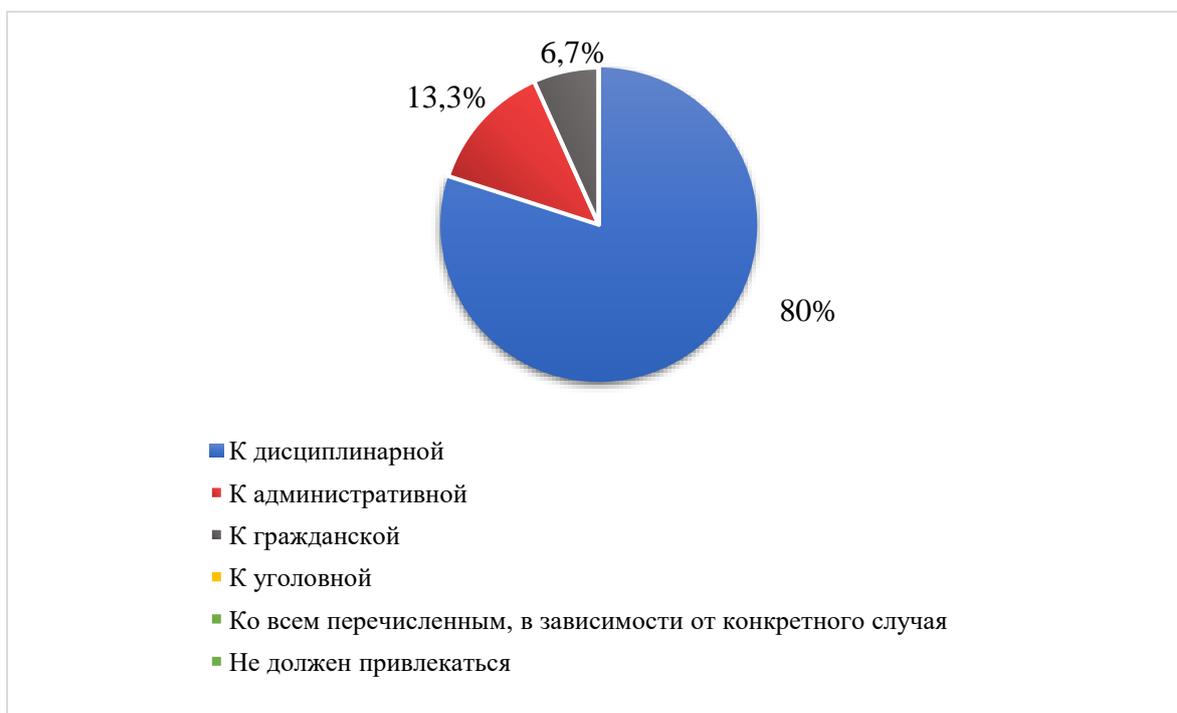


Рисунок 10 - Виды привлечения к ответственности государственных служащих

Важным аспектом по исследуемой теме является повышение уровня знаний, развитие навыков и способностей в области профессионального и нравственного развития. 53,3% служащих считают, что государственный служащий должен постоянно развиваться, 43,4% считают, что профессиональное развитие должно реализовываться раз в 3 года, и только 3,3%

опрошенных говорят, что госслужащие не нуждаются в профессиональном и нравственном развитии.



Рисунок 11 - Методы профессионального и нравственного развития государственных служащих в Комитете

Также по данной теме были предложены различные варианты профессионального и нравственного развития. В частности, 46,7% служащих считают, что самым эффективным методом развития является обмен опытом с сотрудниками других органов власти, 30% хотели бы применять консультации и тренинги с психологом в личной и групповой форме, и только, по-мнению 23,3% опрошенных госслужащих, переобучение и повышение квалификации рассматривается наиболее совершенным способом развития (рисунок 11).

На основе вышеизложенного, необходимо определить причины, по которым не используются предложенные методы развития госслужащих (рисунок 12).

Так главной причиной является недостаток времени у региональных служащих (56,7%), еще одной веской причиной является недостаток денежных средств (26,7%). На третьем месте находится такая причина как собственное нежелание (13,3%). И последняя из предложенных причин – коллектив или руководитель Комитета (3,3%).



Рисунок 12 - Причины отсутствия методов развития государственных служащих в Комитете

Таким образом на основе вышесказанного, следует выделить следующие проблемы по вопросам этики, компетентности и ответственности государственных служащих комитета по труду и занятости Волгоградской области.

Прежде всего, это низкий уровень развития этических качеств, таких как уважение, доверие, вежливость, бескорыстие, честность по отношению к гражданам, коллегам и руководителю. Не смотря на то, что указанные качества закрепляются типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих и являются обязательными, мы наблюдаем, что их исполнение не всегда реализуется в полной мере. В связи с чем на службе зачастую возникают конфликты интересов, нарушаются нормы российского законодательства, из чего вытекают другие проблемные аспекты [52].

Также государственные служащие не готовы в полной мере нести ответственность за нарушение профессиональных и этических норм. Как видно из результатов исследования, 80% служащих готовы понести только лишь

дисциплинарную ответственность. Также опрос показал, что госслужащие не рассматривают уголовную ответственность как меру наказания. При этом служащие Комитета указывают на такую проблему, существующую в органе власти, как безответственное отношение к служебным обязанностям. В связи с чем, возникает противоречие: с одной стороны, служащие отмечают безответственность как одну из приоритетных проблем, с другой – неготовность нести различные виды ответственности, в том числе за ненадлежащее исполнение обязанностей.

Для того, чтобы развивать компетентность государственных гражданских служащих Комитета, необходимо создавать программы развития и переобучения, что по причинам отсутствия свободного времени, финансовых ресурсов и нежелания, становится невозможным. Также причинами отсутствия развития является непосредственно личность госслужащего. Данная причина подразумевает под собой наличие личностных неприемлемых характеристик, с которыми будущий кандидат приходит на государственную службу. Например, черствость, жадность, злость, лень и т.д.

В связи с чем, необходимо разработать меры по устранению указанных проблем, а также предложить способы совершенствования деятельности государственных гражданских служащих комитета по труду и занятости населения Волгоградской области.

2.3 Способы решения проблем и основные направления совершенствования деятельности государственных гражданских служащих Комитета

Совершенствование управления государственной службой является одним из приоритетных направлений реформирования системы государственной службы в России и ее субъектах [49]. Однако практика государственного управления показывает, что государственной службой как управляющей системой также необходимо управлять. Управление государственной службой

субъекта РФ – это сознательное и целенаправленное регулирующее воздействие государства на региональную государственную службу как систему в целях качественной реализации ее функций и задач. Государственное регулирование, призванное направлять служебную систему, предполагает внедрение регулярных улучшений, с тем чтобы обеспечить качественное функционирование каждой составляющей механизма. Важно подчеркнуть, что именно задача управления требует наделить отражения в реальных мерах политики, направленной на повышение оперативности и эффективности государственных структур. С целью динамического усовершенствования структуры государственной службы, особое внимание в регионах РФ, включая Волгоградскую область, акцентируется на стратегиях и методах формирования профессиональных компетенций у государственных гражданских служащих. Необходимо акцентировать усилия на обеспечении стабильного режима профессиональной деятельности и создании условий для непрерывного развития госслужащих.

В соответствии с выявленными проблемами предлагается ввести ряд мер, позволяющих, если не решить, то хотя бы снизить негативные последствия вышеназванных проблем.

Прежде всего необходимо ужесточение ответственности за несоблюдение профессиональных и этических требований государственными служащими. Предлагается редактировать действующее законодательство, так новой статьей - 59.4 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [27] закрепить положение о том, что «за совершение гражданского проступка, административного правонарушения, уголовного преступления государственным служащим Российской Федерации, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, совершение противоправного деяния представитель нанимателя имеет право применить взыскания в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ». К таким мерам относится штраф, возмещение вреда,

лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью уставленный срок, принудительные работы, арест, лишение свободы;

Также необходима редакция Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, а именно, конкретизировать положения статьи 29. Так вместо слов «...в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Типового кодекса влечет применение к государственному (муниципальному) служащему мер юридической ответственности» [46] применить следующую редакцию «...в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативно-правовыми актами субъектов РФ, нарушение положений Типового кодекса влечет применение к государственному (муниципальному) служащему мер юридической ответственности:

- штраф;
- возмещения убытков и компенсации морального вреда;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью уставленный срок;
- увольнение;

Необходима разработка и внедрение программ развития государственных гражданских служащих на региональном уровне. Так в Волгоградской области функционирует управление по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области, которое реализует подобные программы с 2004 года [33].

Основой новой программы может стать уже реализованная программа «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Волгоградской области (2011 - 2013 годы)», утвержденная постановлением главы администрации Волгоградской области от 18 апреля 2011 года № 348 [36].

Цели и задачи названной программы актуальны и в настоящее время. Но в связи с изменяющимися условиями необходимо усовершенствовать некоторые

положения. Ранее программа была направлена на создание целостной системы функционирования государственной гражданской службы Волгоградской области. Теперь предлагается развернуть внимание на организационные и личностные аспекты государственной службы в регионе и реализовать новую программу по направлениям «Современные технологии развития человеческого потенциала в системе органов государственной власти», «Повышение эффективности использования служебного времени», «Клиенториентированный подход в реализации функций государственного управления», «Современные технологии и инструменты управленческих коммуникаций».

Образовательные учреждения, предлагая набор услуг для обучения, должны быть представлены компетентными преподавателями. Задачей данных специалистов является разработка и внедрение эффективных программ, включающих как внешние, так и внутриорганизационные образовательные инициативы.

В задачи обучения следует включить:

- формирование механизма саморазвития организации через превращение ее в обучающую организацию;
- создание, развитие и поддержание корпоративного знания;
- выработка единого стандарта профессионального поведения и организационной культуры [51];
- налаживание психологического климата в рабочей среде;
- освоение современных технологий, способствующих экономии времени в ходе реализации служебных функций;
- создание инновационной системы мотивации, направленной на стремление государственных служащих подниматься по карьерной лестнице.

На локальном уровне, в частности, в комитете по труда и занятости населения Волгоградской области также необходимо создавать внутриорганизационные программы развития государственных гражданских

служащих. Например, «План индивидуального развития государственного служащего в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области».

В процессе реализации такого плана следует использовать компетентностный подход. Реализация данного подхода предполагает нахождение ответов на определенные вопросы. Что понимать под профессиональными компетенциями государственных гражданских служащих? Каково их содержание? Как оценивать (измерять) компетенции? Каковы инструменты измерения компетенций? Как развивать компетенции? Каковы методы обучения и развития?

Обеспечение эффективности обучающих программ для служащих предполагает аналитическую работу по идентификации их управленческих, профессиональных и корпоративных компетенций. Разумно применять различные методы оценки – такие как наблюдение за рабочими процессами, интервьюирование, тесты, диалоги с претендентами, ассесмент, социометрию, кейс-анализ и заключения экспертов. Цель этих подходов – разграничение профессиональных качеств и обнаружение ограничений среди служащих, что становится основой для формирования образовательного пути, в полной мере соответствующего их текущему уровню опыта и навыков.

Создание индивидуализированной учебной стратегии прямо связано с включением разноаспектных компетенций, объединяющих теоретические знания, практические способности, владение опытом и элементы мотивации. Такой подход подразумевает не просто передачу информации, но и формирование навыков, адаптированных к потребностям и ожиданиям работников госструктур.

Кроме вышеозначенного подхода существует инновационная методика обучения, основанный на творческом поиске решений. Эта методология направлена на совершенствование мышления, способного к преодолению сложностей профессиональной деятельности госслужащего, и укрепляет социально-психологические умения, необходимые для эффективной

управленческой коммуникации и максимальной реализации личностного потенциала служащих.

Также можно предложить андрагогику. Аспект андрагогики крайне важен, так как акцентирует внимание на основных положениях личной мотивации служащих: лояльности к организации, стремлению к совершенствованию умений, установлению крепких деловых взаимосвязей, личностному росту и самоосознанию. В обучении по андрагогической модели важно учесть набор первоочередных образовательных потребностей служащих, в том числе желание развивать лидерские навыки, глубокое понимание своей специальности, улучшение профессионального имиджа, а также расширение делового кругозора.

Активные методы – подвид инновационной методики обучения – представлен тренингами, способствующие достижению повышения квалификации. Тренинги объединяют активность, конструктивную обратную связь, стимулирование профессионального развития, создание приятной атмосферы и интеграцию личного и коллективного опыта работников государственных учреждений.

Требуется также обновление информационно-коммуникационных технологий. Учебный процесс государственных служащих должен сопровождаться не только с работой практикующих преподавателей и руководителей, но также и с применением новой виртуальной образовательной реальностью. Получение знаний гораздо эффективнее и удобнее усваиваются благодаря электронным ресурсам. Здесь возможно различные варианты обучения, в виде презентаций, дистанционных лекций, электронных учебных материалов, видеозаписей. Данный метод обучения возможно совмещать с работой. Оценка знаний по электронным курсам также проходит дистанционно, что сокращает время на прохождение обучения. Таким образом, образовательный процесс получает существенную поддержку от цифровизации учебных материалов, облегчая процесс внедрения знаний среди обучающихся.

В практике разработки и применения этических нормативов необходимо обустроить механизмы аудиторских проверок, курируемые специализированными органами этичного контроля. Данные структуры, функционирующие в рамках выполнения отведенных им задач, должны соблюдать регламент, который обязывает их следить за строгим исполнением этических принципов. Создание таких контролирующих органов в виде комитетов, занимающихся этическими вопросами, позволит обеспечить необходимость в активном участии экспертов в процессе контроля над правилами и принципами, воплощенными в кодексах по этике:

- создание пояснительной записи по положениям кодекса;
- формирование перечня вопросов по этическим вопросам;
- введение системы «наказаний и поощрений» при внедрении этического кодекса;
- пересмотр и корректировка этического кодекса, на основании редактирующегося законодательства, а также изменяющихся условий;
- обучение государственных служащих по положениям кодекса.

Структурой контролирующего органа в виде специализированного комитета, который регулирует политику по вопросам этики, должен управлять руководитель из профильного органа, а также независимый эксперт. В полномочия указанного органа должны быть введены следующие функции: формирование и корректировка кодекса, внедрение в структуру организации, анализ положений кодекса вместе с государственными служащими, консультация по нормам кодекса с руководителем организации, предоставление отчетов в виде утвердившихся редакций кодекса, цифровых показателей повышения эффективности деятельности государственных служащих.

Социальные ревизии. Данное понятие подразумевает под собой аудит, с помощью которого можно оценить уровень социальных программ органа власти, а также составить отчет об исполнении и результатах программы. Помимо аудита, социальные ревизии способствуют обучению руководителя и всех служащих, проходят консультации, разборы кейсов по теме этического

поведения сотрудников. Обучение также включает в себя ознакомление с правилами и требованиями по вопросам деловых и служебных отношений. Благодаря социальной ревизии возможно определить положение социальной ответственности каждого государственного служащего.

Следует обозначить, что этические требования – это совокупность маркеров определенного аспекта в деятельности органа государственной власти. Они влияют на множество структурных единиц и нематериальных положений, таких как: руководитель, сотрудник, имидж и авторитет организации.

Работы, осуществляемые в рамках ревизий, целенаправленно воздействуют на повышение уровня этического и нравственного осмысления дилемм, с которыми сталкиваются работники. Арсенал принципиально соответствующих этическим нормам решений находит свое воплощение в их апробации. Систематизация сформированных предложений нацелена на улучшение и повышение нравственного престижа в трудовом сообществе.

Этические консультации. Чтобы разрешить этические дилеммы, с которыми сталкивается организация, с точки зрения морали, не имеющие возможности их разрешения изнутри, принимается решение о привлечении независимых специалистов. Эти эксперты выступают в качестве лиц, предоставляющих квалифицированные советы о спорных и сложных вопросах, сопутствующих деловым решениям.

Подводя итог, необходимо отметить, что региональный орган власти-комитет по труду и занятости населения Волгоградской области, обладает обширной организационной структурой и системой управления, так как включает в себя множество подразделений. И, как и любая организационная система Комитет имеет свои недостатки и проблемные области. В частности, посредством социологического исследования были выявлены проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих комитета по труду и занятости населения Волгоградской области, которые оказывают влияние на функционирование всего Комитета.

Заключение

Таким образом, в заключении представлены основные результаты поставленных задач исследования и сделаны следующие выводы.

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета.

Значение государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации заключается в том, что они занимают важное место в системе государственной службы Российской Федерации, так как осуществляют профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, которая является подвидом гражданской службы Российской Федерации.

Обеспечение правовой и этической составляющей в деятельности государственного аппарата играет ключевую роль и не подлежит недооценке. Следует отметить, что основной активной силой, способной эффективно осуществить систему правопорядка и управления обществом, являются государственные региональные служащие. Они выступают в качестве субъектов, которые отражают само государство и создают определенное восприятие государственности и государственной власти в глазах общества. Осознавая свою значимость в этом процессе, они активно способствуют формированию легитимности действий государственного аппарата и заслуживают доверие со стороны общественности.

Компетентность можно рассматривать в соответствии с такими терминами как «компетенция», «профессионализм», «квалификация». По-нашему мнению, компетентность государственного служащего - это его способность выполнять поставленные задачи в соответствии должностным регламентом (права и обязанности), а также с учетом своих личных профессиональных качеств, навыков и опыта, то есть компетенций.

Ответственность государственного гражданского служащего Российской Федерации, в свою очередь, представляет собой применение мер государственно-принудительного характера, выражающихся в реализации санкции к региональным служащим.

Профессиональная этика государственного гражданского служащего Российской Федерации представляет собой систему этических норм и правил служебного поведения, которая регулирует взаимоотношения гражданского служащего с руководителем и коллегами, а также с гражданами в процессе их совместной деятельности.

Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области имеет большое значение для региона, так как занимается вопросами социально-трудовой сферы, имеющие одно из приоритетных мест в развитии области. В свою очередь, структура комитета характеризуется достаточно большим количеством структурных подразделений: 9 отделов и 2 сектора, подведомственные председателю комитета и его заместителям.

В ходе социологического исследования были выявлены следующие проблемы государственных гражданских служащих комитета по труду и занятости населения Волгоградской области по вопросам этики, компетентности и ответственности:

- низкий уровень развития этических качеств;
- государственные служащие не готовы в полной мере нести ответственность за нарушение профессиональных и этических норм;
- безответственное отношение к служебным обязанностям. В связи с чем, возникает противоречие: с одной стороны, служащие отмечают

безответственность как одну из приоритетных проблем, с другой – неготовность нести различные виды ответственности, в том числе за ненадлежащее исполнение обязанностей;

- отсутствие профессионального и нравственного развития личности государственного гражданского служащего Комитета.

В соответствии с выявленными проблемами, необходимо были предложены пути их устранения. В следствии чего предлагается ввести такие меры как, например, ужесточение ответственности за несоблюдение профессиональных и этических требований государственными служащими.

Также необходима редакция Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, а именно, конкретизировать положения статьи 29 и применить следующую редакцию «...в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации, нарушение положений Типового кодекса влечет применение к государственному (муниципальному) служащему мер юридической ответственности:

- штраф;
- возмещения убытков и компенсации морального вреда;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью установленный срок;
- увольнение.

Предлагается развернуть внимание на организационные и личностные аспекты государственной службы в регионе и реализовать новую программу по направлениям «Современные технологии развития человеческого потенциала в системе органов государственной власти», «Повышение эффективности использования служебного времени», «Клиенториентированный подход в реализации функций государственного управления», «Современные технологии и инструменты управленческих коммуникаций».

На локальном уровне, в частности, в комитете по труда и занятости населения Волгоградской области также необходимо создавать внутриорганизационные программы развития государственных гражданских служащих. Например, «План индивидуального развития государственного служащего в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области».

В процессе реализации такого плана следует использовать следующие методы развития госслужащих в Комитете:

- компетентностный подход,
- инновационную методологию,
- андрагогику,
- активные методы обучения;
- системное использование информационно-коммуникационных технологий.

Также нами были предложены способы решения проблем и направления совершенствования, представленные в виде редакции нормативно-правовых актов и концепции управленческо-правового регулирования развития государственной службы в субъекте РФ, которая должна заключаться в многообразии форм, методов и средств обучения государственных гражданских служащих в зависимости от сложившихся местных организационных условий.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Базылев Б. Т. К вопросу о механизме юридической ответственности. М. : Изд-во Краснояр. ун-та, 1985. 120 с.
2. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. 114 с.
3. Бачило И. Л. Проблемы ответственности в управлении. («Круглый стол» административистов СССР и ГДР) // Советское государство и право. 1979. № 3. С. 138-141.
4. Васильев А. М. Теория государства и права: учеб. для вузов по спец. «Правоведение». М. : Юрид. лит., 1983. 415 с.
5. Верижников В. А. Актуальные этические вопросы регулирования деятельности государственных служащих // Образование, наука и производство. 2013. № 4. С. 23-38.
6. Глазунова Н. И. Система государственного и муниципального управления: учебник. М. : Проспект, 2009. 640 с.
7. Горбаткова К. О. Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих как составляющая эффективности работы органов государственной власти // Инновационная наука. 2018. С. 155-158.
8. Граждан В. Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2020. 468 с.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 № 51 (ред. от 24.07.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 21.02.2024).

10. Духновский С. В. Личностные характеристики и кадровые риски современного государственного гражданского служащего // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки . 2017. № 1. С. 192-197.
11. Зражевская Т. Д. Ответственность по советскому государственному праву. Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1980. 209 с.
12. Кайль Я. Я. Совершенствование системы управления государственной службой в Волгоградской области // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2008. № 2 (13). С. 144-152.
13. Кикоть В. Я. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность». М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. 559 с.
14. Ключева Н. В. Формирование социально-психологической компетентности государственных служащих // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. 2011. № 4. С. 12-16.
15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 195 (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.01.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 21.02.2024).
16. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : 12.12.1993 (ред. от 01.07.2020). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_
17. LAW_28399/ (дата обращения: 21.02.2024).
18. Коргова М. А. Кадровый менеджмент: учеб. пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2020. 216 с.
19. Корепина А. В. Ответственность за несоблюдение этических и нравственных требований государственными служащими уголовно-исполнительной системы // Пенитенциарная наука. 2017. № 2 (38). С. 48-53.

20. Кузьмичева Е. А., Самойлова А. О. Мотивация как предиктор успешности в сфере управления: виды мотивационных факторов и их особенности // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2020». М. : МАКС Пресс, 2020. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/data/section_8_19295.htm (дата обращения: 21.02.2024).

21. Лапыгин Ю. Н., Ерашова О. В. Модели компетенций государственных гражданских служащих // СЭПТП. 2013. № 9 (2). С. 189-208.

22. Недбайло П. Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм // Правоведение. 1971. № 3. С. 52.

23. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.03.1998 № 53 (ред. от 25.12.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18260/ (дата обращения: 21.02.2024).

24. О государственной гражданской службе Волгоградской области [Электронный ресурс] : закон Волгоградской области от 08.04.2005 № 1045-ОД (ред. 22.09.2023). URL: <https://docs.cntd.ru/document/420254359> (дата обращения: 21.02.2024).

25. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 (ред. от 14.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 21.02.2024).

26. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 16.01.2017 № 16 (ред. от 12.10.2017). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210970/ (дата обращения: 21.02.2024).

27. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 (ред. от 26.06.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (дата обращения: 21.02.2024).

28. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58 (ред. от 14.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 21.02.2024).

29. О таможенном регулировании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 03.08.2018 № 289 (ред. от 25.12.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (дата обращения: 21.02.2024).

30. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210970/ (дата обращения: 21.02.2024).

31. Об утверждении квалификационных требований к специальностям и направлениям подготовки, необходимых для замещения должностей государственной гражданской службы Волгоградской области в структурных подразделениях комитета по труду и занятости населения Волгоградской области [Электронный ресурс] : приказ комитета по труду и занятости населения Волгоградской области от 02.03.2020 № 100. URL: <https://docs.cntd.ru/document/570713758> (дата обращения: 21.02.2024).

32. Об утверждении морального кодекса государственных гражданских служащих Волгоградской области, которые закрепляют основные понятия и организационные основы государственной службы [Электронный ресурс] :

постановление Главы Администрации Волгоградской области от 20.05.2011 № 484 (ред. 07.07.2011). URL: <https://docs.cntd.ru/document/441517823> (дата обращения: 21.02.2024).

33. Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 гг. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 № 1646-р (ред. от 16.06.2020). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330464/ (дата обращения: 21.02.2024).

34. Об утверждении Положения об управлении по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области [Электронный ресурс] : постановление Губернатора Волгоградской области от 5.10.2020 № 613. URL: <https://ag.volgograd.ru/ggsvo/uprgsikagavo/> (дата обращения: 21.02.2024).

35. Петров М. И. Комментарий к Федеральному закону «О государственной службе российского казачества»: от 5.12.2005 г. № 154-ФЗ. М. : Юстицинформ, 2006. 95 с.

36. Положение о комитете по труду и занятости населения Волгоградской области [Электронный ресурс] : постановление Администрации Волгоградской области от 24.11.2014 № 35-п (ред. 28.11.2022). URL: <https://docs.cntd.ru/document/423856507> (дата обращения: 21.02.2024).

37. Реформирование и развитие государственной гражданской службы Волгоградской области (2011 - 2013 годы) [Электронный ресурс] : постановление Главы Администрации Волгоградской области от 18.04.2011 № 348 (ред. 15.03.2013). URL: <https://docs.cntd.ru/document/441517866?marker> (дата обращения: 21.02.2024).

38. Савинков В. И. Этика государственной службы в схемах: учеб. пособие для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2020. 148 с.

39. Сайт комитета по труду и занятости населения Волгоградской области. URL: <https://ktzn.volgograd.ru/> (дата обращения: 21.02.2024).

40. Сайт управления по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области URL: <https://ag.volgograd.ru/ggsvo/uprgsikagavo/> (дата обращения: 21.02.2024).

41. Самойлова А. О. Место и роль государственных гражданских служащих субъекта РФ в системе государственной службы Российской Федерации // Государство, общество, бизнес: основы и принципы взаимодействия. 2021. С. 91-92.

42. Самойлова А. О. Правовое регулирование этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих РФ: актуальные проблемы и пути их решения // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2020». М. : МАКС Пресс, 2020. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/data/section_8_19295.htm (дата обращения: 21.02.2024).

43. Самощенко И. С., Фарукшин М. Х. Ответственность по советскому законодательству. М. : Юрид. лит., 1971. 43 с.

44. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] : утв. Минтрудом России от 27.06.2017. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219036/ (дата обращения: 21.02.2024).

45. Структура комитета по труду и занятости населения Волгоградской области URL: <https://ktzn.volgograd.ru/about/structure/> (дата обращения: 21.02.2024).

46. Сушкова Е. В. Актуальные проблемы управления организацией: социологический аспект // Социально-гуманитарные знания. 2017. № 6. С. 298-304.

47. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: решение

президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции [Электронный ресурс] : решение президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 № 21. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/7327668c04c0470317b26d354e36cb828a4af319/ (дата обращения: 21.02.2024).

48. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 (ред. от 14.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 21.02.2024).

49. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 13.06.1996 № 63 (ред. от 14.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 21.02.2024).

50. Филонов В. И., Горлач М. Ю. Ответственность за нарушение норм этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Вестник государственного и муниципального управления. 2017. №1. С. 11-15.

51. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 679 с.

52. Чуланова О. Л. Определение уровня развития эмоциональной компетентности руководителя организации // Кадровик. 2015. № 1. С. 100-105.

53. Шайхатдинов В. Ш. К вопросу о государственной службе иных видов // Бизнес, Менеджмент и Право. 2016. № 3-4. С. 55-57.

54. Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений: учеб.- практ. Пособие. М. : Изд-во РАГС, 2010. 270 с.

55. American Society for Public Administration. URL: <https://www.aspanet.org/> (дата обращения: 21.02.2024).

56. Cassidy John. How Markets Fail: The Logic of Economic Calamities. New York : Farrar, Straus and Giroux, 2009.

57. Koch R., Dixon J. Public governance and leadership: political and managerial problems in making public governance changes the driver for re-constituting leadership. Gabler Edition Wissenschaft. DUV, 2007. P. 542.

58. Steger Manfred. Globalism: The New Market Ideology. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2002.

59. Stiglitz Joseph E. Globalization and its Discontents. New York : W.W. Norton, 2002.

Приложение А

Программа социологического исследования на тему: «Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих комитета по труду и занятости населения Волгоградской области».

1. Методологический раздел программы исследования.

Работа посвящена социологическому мониторингу проблем профессионального развития, включая вопросы компетентности, этики и ответственности государственных гражданских служащих в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области (далее – Комитет).

Актуальность социологического исследования обуславливается тем, что в настоящее время, к региональным органам власти и их кадровому составу предъявляются все больше требований к профессиональному развитию, в связи чем возникают новые, ранее не определенные проблемы на государственной службе. Для того, чтобы их разрешить, необходимо определить их содержание, сущность, причины возникновения проблем. В следствии чего, следует провести социологический опрос, который позволит расширить, конкретизировать научные знания, сформировать методическую базу изучения и анализа процессов и явлений в системе государственной гражданской службы в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области, повысить степень научной обоснованности получаемых выводов и рекомендаций.

Проблема. Неспособность государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации в полной мере соответствовать профессиональным и этическим нормам, предъявляемым государством и обществом.

Объект исследования. Государственные гражданские служащие комитета по труду и занятости населения Волгоградской области.

Предмет исследования. Проблемы этики, компетентности и ответственности государственных гражданских служащих комитета по труду и занятости населения Волгоградской области.

Цель исследования. Выявление проблем этики, компетентности и ответственности служащих в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить приоритетные этические, профессиональные нормы, которыми руководствуются государственные гражданские служащие Комитета;
- выявить проблемы в области профессионального и нравственного развития гражданских служащих существующие в Комитете;
- определить отношение государственных гражданских служащих Комитета к выявленным проблемам;
- рассмотреть готовность госслужащих нести различные виды ответственности за нарушение этических и профессиональных норм;

продолжение Приложения А

- проанализировать, готовы ли государственные гражданские служащие Комитета повышать уровень знаний, развивать навыки и способности, проходить обучение в области профессионального и нравственного развития;

- определить причины, барьеры, которые мешают повышать уровень знаний, развивать навыки и способности в области профессионального и нравственного развития.

Гипотезы-исследования:

Основной гипотезой исследования является предположение о том, что в комитете по труду и занятости населения Волгоградской области существуют проблемы этики, компетентности и ответственности, которые препятствуют профессиональному и нравственному развитию государственных гражданских служащих органа.

Основная гипотеза базируется на дополнительных гипотезах:

- государственные гражданские служащие Комитета отдают приоритет профессиональным, а не нравственным нормам;

- современные государственные служащие желают повышать уровень знаний, развивать навыки и способности, проходить обучение в области профессионального и нравственного развития;

- гражданские служащие Комитета не готовы нести различного вида ответственность, кроме дисциплинарной.

Интерпретация основных понятий.

- профессиональные нормы – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

- нравственные нормы – принципы и правила, выражающие моральные требования к нравственной сущности госслужащего, к характеру его отношений с государством, государственными служащими, гражданским обществом;

- компетенция госслужащего - способность служащего выполнять поставленные задачи не только в соответствии должностным регламентом, но и с учетом своих личных профессиональных качеств, навыков и опыта;

- ответственность – применение мер государственного принуждения к нарушителю за совершение противоправного деяния;

- профессиональное развитие – это совершенствование служащих в служебно-квалификационном и должностном отношении.

2. Методический раздел программы исследования.

2.1. Определение обследуемой совокупности

В качестве генеральной совокупности рассматриваются государственные гражданские служащие комитета труда и занятости населения Волгоградской области. Выборка будет составлять 80-100 человек. Тип выборки – сплошная.

2.2. Обоснование инструментария исследования

продолжение Приложения А

Данное исследование предполагает использование метода анкетирования.

2.3. Разработка инструментария

В качестве инструментария в исследовании выступает бланк анкеты.

2.4 Рабочий план исследования

1 этап. Подготовительный (10.01.24-14.01.2024)

№	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные за исполнение	Примечания
1	Формирование исследовательской группы	10.01.24		
	Разработка и обсуждение программы исследования	11.01.24		
	Расчет выборки	12.01.24		
	Разработка инструментария	13.01.24		Анкета
	Тиражирование инструментария и методических материалов	14.01.24		80-100 анкет

2 этап. Сбор эмпирических данных (15.01.2024-21.01.2024)

	Проведение полевого исследования методом опроса	15.01.2024-21.01.2024		
--	---	-----------------------	--	--

3 этап. Подготовка информации к обработке (22.01.2024-25.01.2024)

	Выбраковка негодных анкет	22.01.24		
	Кодировка открытых Вопросов	23.01.24		
	Ввод данных в компьютер	24.01.24		
	Обработка данных	25.01.24		

4 этап. Анализ результатов исследования (26.01.2024)

	Составление краткой справки о результатах исследования	26.01.2024		
--	--	------------	--	--

Приложение Б

Линейка распределения

Вопрос	Ответ	
	В количественном показателе	В процентном соотношении
1) Укажите ваш пол		
1. Мужской	42	46,7%
2. Женский	48	53,3%
2) Укажите ваш возраст		
1. 18-29 лет	9	10%
2. 30-39 лет	39	43,3%
3. 40-49 лет	27	30%
4. 50-65 лет	15	16,7%
3) Какие профессиональные и нравственные качества, по Вашему мнению, должны быть приоритетными для гражданского служащего?		
1. Вежливость	3	3,3%
2. Законопослушность	21	23,3%
3. Ответственность	24	26,7%
4. Справедливость	18	20%
5. Бескорыстие	6	6,7%
6. Честность	6	6,7%
7. Уважение	0	0%
8. Объективность	12	13,3%
9. Доверие	0	0%
4) С какой проблемой в Вашей профессиональной деятельности, как гражданского служащего в Комитете, вы сталкиваетесь чаще всего?		
1. Неквалифицированность сотрудников	21	23,4%
2. Безответственное отношение служащих к своим обязанностям	48	53,3%
3. Нарушение нравственных и этических норм служащими	18	20%
4. Свой вариант	3	3,3%
5) Как вы относитесь к существующим проблемам, указанным выше?		
1. Меня волнуют указанные проблемы, я бы хотел(а) их устранить	36	40%
2. Меня волнуют указанные проблемы, но они меня не касаются	30	33,3%
3. Меня в малой степени волнуют указанные проблемы	15	16,7%
4. Меня НЕ волнуют указанные проблемы	9	10%
6) В чем, по Вашему мнению, состоят причины указанных проблем?		
1. В личности государственного служащего (воспитание, окружение)	36	40%

продолжение Приложения Б

2. В образовании государственного служащего	9	10%
3. В профессиональной деформации государственного служащего	6	6,7%
4. В рабочем коллективе	21	23,3%
5. В организационной структуре Комитета	15	16,7%
Свой вариант	3	3,3%
7) Как Вы считаете, к какому виду ответственности должен привлекаться государственный служащий за нарушение нравственных и профессиональных норм?		
1. К дисциплинарной	72	80%
2. К административной	12	13,3%
3. К гражданской	6	6,7%
4. К уголовной	0	0%
5. Ко всем перечисленным, в зависимости от конкретного случая	0	0%
6. Не должен привлекаться	0	0%
8) Как Вы думаете, государственный служащий должен повышать уровень знаний, развивать навыки и способности в области профессионального и нравственного развития и в какой мере?		
1. Да, должен, постоянно	48	53,3%
2. Да, должен, периодически (1 раз в 3 года)	39	43,4%
3. Нет, не должен	3	3,3%
9) Какие способы профессионального и нравственного развития Вы бы хотели получать в Комитете?		
1. Консультации и тренинги с психологом в личной или групповой форме	27	30%
2. Обмен опытом с сотрудниками других органов власти	42	46,7%
3. Переобучение и повышение квалификации	21	23,3%
10) Что, по Вашему мнению, мешает реализовывать формы профессионального и нравственного развития в Комитете?		
1. Недостаток времени	51	56,7%
2. Недостаток денежных средств	24	26,7%
3. Собственное нежелание	12	13,3%
4. Коллектив или руководитель	3	3,3%