

# ЭТИЧЕСКИЙ ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Рычков С.Ю., Бикчурина А.М.

Институт Государственной Службы при Президенте Республики Татарстан  
Казань, Россия

В глазах населения государственный и муниципальный служащий олицетворяет собой государство, и этичность его должностного поведения для обычных граждан имеет большое значение. В обыденном сознании часто именно нравственные, а не профессиональные и деловые качества представителей государственной службы более всего определяют отношение к оценке работы государственного органа и управления.

Цели государственной службы, ее ведущие принципы, нормы, профессиональные требования к ее кадрам – все содержит нравственный аспект, в решающей степени определяющий ее направленность, ее основные доминанты.

Морально – нравственная составляющая регламентации деятельности государственного и муниципального служащего находится в особом положении. С одной стороны, она должна быть стержневой основой его личности, на которую «накладываются» профессиональные качества. С другой стороны, эту составляющую сложнее всего формализовать в виде определенного свода нормативных требований, так как личность государственного и муниципального служащего гораздо шире его профессиональных обязанностей и интересов.<sup>1</sup> В идеале гражданские качества, включая их морально – этические составляющие, должны быть определяющими при отборе кандидатов на государственную службу.

---

<sup>1</sup> Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров 7/2004, с.16.

Одной из важнейших задач комплексной проблемы повышения эффективности деятельности государственной и муниципальной службы Российской Федерации является развитие нравственной составляющей государственных и муниципальных служащих как определяющего условия их продуктивной деятельности.

В марте 2006 года нами было проведено пилотажное исследование отношения государственных и муниципальных служащих к этической составляющей их деятельности. В качестве респондентов выступили государственные и муниципальные служащие, работающие в г. Казани. В г. Казани муниципальных служащих – 1749 человек, государственных служащих около 3300 человек. Объем выборочной совокупности - 100 государственных и муниципальных служащих г. Казани.

В исследовании основное внимание было уделено оценке деловых, профессиональных и особенно духовно – нравственных качеств государственных и муниципальных служащих (через их самооценку и выявление мнения о коллегах).

Наиболее значимыми качествами государственных и муниципальных служащих являются такие, как компетентность, профессионализм, готовность нести ответственность за свои действия, добросовестность, справедливость. Эти и другие нравственные качества имеют решающее значение для кадров государственных и муниципальных служащих, являются ведущим критерием в оценке их профессиональной пригодности к работе.

Как государственные, так и муниципальные служащие определили «*компетентность*» как качество, наиболее характерное для государственного и муниципального служащего.

По мнению служащих, из положительных деловых качеств сотрудников следует выделить *готовность нести ответственность за свои действия*: 60% опрошенных считает, что по шести – балльной оценке

государственные служащие заслуживают в этом отношении - 4,5, а муниципальные служащие - 1,6.<sup>2</sup>

В итоге государственные и муниципальные служащие осознают необходимость ответственности у госслужащих в большей мере, чем муниципальных служащих.

Более опытные работники (стаж работы которых составляет 10-20 лет) считают ответственность одним из важных качеств для службы в органах власти. В то же время служащие со стажем работы менее 10 лет не считают данное качество приоритетным.

Несколько меньшее количество опрошенных (52%) считает, что столь же высоко можно оценить и *профессионализм, добросовестность, справедливость*.

Менее всего развиты среди сотрудников госучреждений, по их собственной оценке, такие качества, как *стремление к новому, принципиальность, беспристрастность* – у государственных служащих; *инициативность, беспристрастность, тактичность, стремление к новому* – у муниципальных служащих.

Переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих необходимы. Они должны осуществляться по двум взаимосвязанным направлениям:

- повышение уровня профессиональных знаний и умений;
- развитие нравственной составляющей государственных и муниципальных служащих путем введения на курсах переподготовки и повышения квалификации обязательного предмета «Этика и культура управления». В Институте Государственной Службы при Президенте РТ на курсах переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих проходят

---

<sup>2</sup> 6-балльная шкала измерения (6 – наиболее характерно, 1 – наименее характерно). По методике опроса ответы могут повторяться.

коммуникативные тренинги по предмету «Профессиональная этика поведения в организации».

Данные направления выражают содержание личностно – профессионального развития, которое является основой квалификационного развития, и профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих.

#### Литература:

1. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Профессиональная этика: социологические ракурсы//СОЦИС. – 2005. - №8. – С.35-39.
2. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Синягин Ю.В. Мониторинг личностно – профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. - М.: Изд-во РАГС,1999.-144с.
3. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: Учебник. - М.:ФОРУМ: ИНФРА – М.,2005. – 208с.
4. Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров 7/2004, с.16.