

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В. А. Гришук, Д. А. Верзакова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассмотрена проблема профессиональной этики в системе государственного управления. Приведены результаты эмпирического исследования. Исследование проводилось на базе Областного бюджетного учреждения «Центр олимпийской подготовки по дзюдо Челябинской области» имени Заслуженного тренера России А. Е. Миллера», учредителем которого является Министерство по физической культуре и спорту Челябинской области.

Ключевые слова: *профессиональная этика, государственное управление, областное учреждение, спорт, Челябинская область, управленческая культура, спортивная подготовка, социальный заказ.*

PROFESSIONAL ETHICS IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

V.A. Grischuk, D.A. Verzakova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article considers the problem of professional ethics in the system of public administration. The results of an empirical study are presented. The study was conducted on the basis of the Regional budgetary Institution «Olympic Judo Training Center of the Chelyabinsk region» named after the Honored Coach of Russia A.E. Miller», which, within the framework of the state (social) order for the provision of state (municipal) services in the social sphere, provides the population with a sports training service at the stage of improving sports skills and the stage of higher sports skills. The founder of the Regional Budget Institution «Olympic Judo Training Center of the Chelyabinsk Region» named after the Honored Coach of Russia A.E. Miller» is the Ministry of Physical Culture and Sports of the Chelyabinsk region. The article conducts a survey among the recipients of the service and employees of the institution.

Keywords: *professional ethics, public administration, regional institution, sport, Chelyabinsk region, managerial culture, sports training, social order.*

На современном этапе развития российского общества деловая профессиональная этика является важнейшей составляющей государственного и муниципального управления, поскольку государственные учреждения являются лицом государства. В настоящее время, в условиях интеграции труда, работодатели заинтересованы в повышении деловой этики каждого работника организации или учреждения [1].

Этика является одной из древнейших наук, известных человечеству, которая возникла как составная часть философии.

Греческий философ Аристотель считал, что этика способствует познавательной деятельности человека и трактовал ее как науку об отношениях, существующих между людьми и об обязанностях, вытекающих из этих отношений [2].

Определение понятия «этика» в научно-методической литературе также определяется как

свод правил, которые обязательны для исполнения человека, являющегося членом общества.

Этику в системе управления рассматривал немецкий философ И. Кант, он рассматривал значение эффективности этики в руководстве хозяйством.

В настоящий момент интерес к этике усилился, в связи с проблемой формирования психологического климата в коллективе, влияющего на успех деятельности как органов власти, так и любых предприятий и организаций.

В трудовой деятельности нравственные отношения работников регулирует профессиональная этика [3].

Понятие «профессиональная этика» трактуется российскими и зарубежными авторами по-разному.

А. А. Гусейнов определял данное понятие как профессиональное поведение работников [4].

Р. Г. Апресян понимал «профессиональную этику» как систему моральных норм профессиональной деятельности, или кодекс, а также рефлексию относительно институтов, обеспечивающих действенность профессиональных моральных кодексов.

По мнению В. Н. Назарова «профессиональная этика» представляет собой профессионально-нормативную конкретизацию морали. В своей работе автор предлагает читателям «интегральную этику», которая представляет собой решение дилемм и возникающих антиномичных ситуаций с точки зрения взаимосвязи философской, прикладной и профессиональной этики [5].

Исследуя работы В. П. Шапаря, В. Н. Мирошниченко, Е. Л. Доценко, Н. Н. Шувалова и Л. Р. Филонова нами были выявлены направления изучения профессиональной этики:

- отношения каждого сотрудника в отдельности;
- отношения трудовых коллективов;
- нравственные качества личности сотрудника, обеспечивающие наилучшее выполнение трудовых и профессиональных обязанностей;
- взаимоотношения внутри профессиональных коллективов;
- особенности профессионального воспитания [6].

Профессиональная этика широко развита и применяется в системе государственного и муниципального управления, поскольку построение демократического правового современного социального федерального государства требует создание адекватной и современной системы государственной службы, формирование высококомпетентного, нравственного персонала аппарата государственного и муниципального управления [7].

В государственной и муниципальной службе сотрудниками должны соблюдаться этические правила и нормы поведения, сотрудники указанных учреждений должны чтить традиции, жить по законам правды и справедливости, уметь выражать сострадание и заботу о людях, проявлять бескорыстное милосердие, совесть и скромность, осуществлять саморазвитие чувств социальной справедливости [8].

Также государственные и муниципальные служащие должны обладать такими качествами, как патриотизм, гражданственность, мужество при противодействии антиконституционному или противоправному поведению; лояльность, порядочность в служебных и личных отношениях, честность, ответственность, корректность, терпимость к иным правомерным и нравственным позициям, скромность и умение вести конструктивный диалог с гражданами, и находить

целесообразные и рациональные решения, неподкупность, осмотрительность в выборе ближайшего окружения, умеренность в материальных потребностях и бескорыстие [9].

Этикет государственного и муниципального служащего представляет собой установленный порядок поведения государственных служащих в общении с населением, коллегами по службе, представителями других органов и ветвей власти, средствами массовой информации, гражданского общества во время выполнения трудовых функций. На государственной и муниципальной службе отношения строятся на основе субординации [10].

Этикет в государственных и муниципальных организациях выполняет следующие функции:

- информативная;
- стандартизация моделей поведения;
- социального контроля;
- создание психологического контроля [11].

В государственных, муниципальных и бюджетных учреждениях право в обеспечении морали сотрудников доминирует [12].

В настоящий момент поведение гражданских и муниципальных служащих прописаны в документах:

- Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.04.2004 № 79-ФЗ.
- Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих».
- Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [13].

Профессиональная этика была рассмотрена нами на примере Областного бюджетного учреждения «Центр олимпийской подготовки по дзюдо Челябинской области» имени Заслуженного тренера России А. Е. Миллера» (далее — ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера»), которое является подведомственной организацией Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области. Министерство по физической культуре и спорту является органом исполнительной власти Челябинской области и осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением. ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» является областным бюджетным учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства и действующим на основании Устава.

Внутреннего локального нормативного акта, регламентирующего профессиональную этику сотрудников ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера», в учреждении не существует. Положения профессиональной этики прописаны в правилах внутреннего трудового распорядка ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера», с которым при приеме на работу под подпись знакомят с каждым новым сотрудником и уведомляют о наличии такого документа соискателей.

Согласно Уставу, основными целями ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» являются:

- обеспечение подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации и Челябинской области;
- организация и проведение официальных спортивных мероприятий, включенных в Единый областной календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области в соответствии с утвержденным учредителем государственным заданием;
- обеспечение доступа к объекту спорта и создание условий для организации проведения официальных спортивных, а также тренировочных мероприятий для иных спортивных учреждений, по распоряжению учредителя.

ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» реализует государственный (муниципальный) социальный заказ на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере и оказывает услугу по спортивной подготовке на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства спортсменам в возрасте от 14 лет.

Государственный (муниципальный) социальный заказ на оказание государственных (муни-

ципальных) услуг осуществляется в отношении физических лиц за счет субсидий, выделяемых Министерством по физической культуре и спорту Челябинской области. В Челябинской области Государственный (муниципальный) социальный заказ на оказание государственных (муниципальных) услуг реализуется в отраслях социальной сферы: образование, здравоохранение, социальная защита, занятость населения, физическая культура и спорт, туризм.

В 2022 году ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» оказывает услугу по спортивной подготовке 35 физическим лицам.

С целью определения уровня профессиональной этики сотрудников ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» нами был проведен опрос среди получателей государственной услуги по спортивной подготовке. В опросе приняли участие 27 физических лиц. В связи с тяжелой эпидемиологической ситуацией на территории Челябинской области и действующими ограничениями на территории региона опрос проводился при помощи дистанционных технологий в официальной группе ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» в социальной сети «ВКонтакте».

Пол и возраст респондентов, принявших участие в опросе, представлен в табл. 1.

Таблица 1

Пол и возраст респондентов

Возраст, пол	Количество (чел)
от 18 до 21 года, мужчины	10
от 22 до 28 лет, мужчины	7
от 18 до 21 года, женщины	7
от 22 до 28 лет, женщины	3
Всего	27

Респондентам предлагалось ответить на 10 вопросов разработанной нами анкеты, которые представлены в табл. 2.

Таблица 2

Вопросы анкетирования

Наименование вопроса	Варианты ответа
При оказании услуги, сотрудник учреждения общался с Вами доброжелательно и открыто	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения постоянно контролировал свое поведение, чувства и эмоции	Да/Нет
При оказании услуги, личные симпатии и антипатии сотрудника учреждения не влияли на решения и оказание услуги	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения обращался одинаково корректно к гражданам независимо от их служебного или социального положения	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения придерживался делового стиля поведения, основанного на самодисциплине внимательности, умении ценить свое и чужое время	Да/Нет

Таблица 2

Наименование вопроса	Варианты ответа
При оказании услуги, сотрудник учреждения был вежлив и тактичен	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения был доброжелателен и добр	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения не употреблял ненормативную лексику	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения был одет опрятно и аккуратно	Да/Нет
При оказании услуги, сотрудник учреждения вел себя спокойно и корректно	Да/Нет

За каждый выбранный вариант ответа «да» был начислен один балл.

Интерпретация результатов анкетирования выглядит следующим образом:

2–3 балла — низкий уровень профессиональной этики; 4–6 баллов — средний уровень профессиональной этики; 7–10 баллов — высокий уровень профессиональной этики.

Результаты оценки получателями государственной услуги уровня профессиональной этики сотрудников учреждения представлены в табл. 3.

Таблица 3

Уровень профессиональной этики сотрудников учреждения

Уровень	%
Высокий	65
Средний	35
Низкий	0

По результатам анкетирования 18 респондентов, что составляет 65 процентов, оценили уровень профессиональной этики сотрудников ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» как высокий, 9 респондентов, что составляет 35 процентов оценили уровень профессиональной этики как средний.

Сотрудникам ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» также предлагалось пройти опрос и оценить свой уровень профессиональной этики по разработанной нами анкете.

Пол и возраст респондентов, принявших участие в опросе, представлен в табл. 4.

Таблица 4

Пол и возраст респондентов

Возраст	Количество (чел)
от 25 до 35 лет	4
от 36 до 45 лет	3
от 46 до 55 лет	25
от 56 до 65 лет	15
от 66 лет	4
Всего	51

Респондентам предлагалось ответить на 10 вопросов разработанной нами анкеты, которые представлены в табл. 5.

За каждый выбранный вариант ответа «да» был начислен один балл.

Интерпретация результатов анкетирования выглядит следующим образом:

2–3 балла — низкий уровень профессиональной этики; 4–6 баллов — средний уровень профессиональной этики; 7–10 баллов — высокий уровень профессиональной этики.

Таблица 5

Вопросы анкетирования

Наименование вопроса	Варианты ответа
При оказании услуги вы общаетесь с посетителями доброжелательно и открыто	Да/Нет
При оказании услуги Вы постоянно контролируете свое поведение, чувства и эмоции	Да/Нет
При оказании услуги, Ваши личные симпатии и антипатии не влияют на решения и оказание услуги	Да/Нет
При оказании услуги Вы обращаетесь к гражданам независимо от их служебного или социального положения	Да/Нет
При оказании услуги Вы придерживаетесь делового стиля поведения, основанного на самодисциплине внимательности, умении ценить свое и чужое время	Да/Нет
При оказании услуги Вы вежливы и тактичны	Да/Нет
При оказании услуги Вы доброжелательны и добры	Да/Нет
При оказании услуги Вы не употребляете ненормативную лексику	Да/Нет
При оказании услуги Вы одеты опрятно и аккуратно	Да/Нет
При оказании услуги Вы ведете себя спокойно и корректно	Да/Нет

Результаты оценки уровня профессиональной этики сотрудников ОБУ «ЦОП по дзюдо» представлены в табл. 6.

Таблица 6
Уровень профессиональной этики
сотрудников учреждения

Уровень	%
Высокий	95
Средний	5
Низкий	0

По результатам анкетирования 26 сотрудников ОБУ «ЦОП по дзюдо Челябинской области» имени А. Е. Миллера» оценили свой уровень профессиональной этики как высокий, это составляет 95 % респондентов, 2 сотрудника оценили свой уровень как средний, это составляет 5 процентов респондентов.

На основании проведенного нами социологического опроса можно сделать вывод, что профессиональная этика в системе государственного и муниципального управления находится на достаточно высоком уровне.

Список литературы

1. Апресян, Р. Г. Феномен общественной морали // Актуальные проблемы современности сквозь призму философии: Сборник докладов. Вып. 1 / отв. ред. С. В. Девяткин — Великий Новгород, 2017. — С. 57—86.
2. Бакштановский, В. И. Профессиональная этика: социологические ракурсы / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов // Социологические исследования. — 2015. — № 8. — С. 3—10.
3. Герчикова, И. Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики / И. Н. Герчикова. — М., 2002. — С. 576.
4. Иванов, В. Г. История этики древнего мира / В. Г. Иванов. — СПб., 1997. — С. 256.
5. Кузнецов, И. Н. Деловая этика и деловой этикет / И. Н. Кузнецов. — Ростов н/Д., 2019. — С. 256.
6. Магура, М. И. Шкала протестантской трудовой этики и опыт ее применения в российских организациях / М. И. Магура, В. С. Магун // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент / под ред. А. Е. Чириковой — М., 2000. — С. 80—95.
7. Могутнова, Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. — 2005. — № 4. — С. 130—136.
8. Пирсон, Б. Краткий курс МВА. Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления : пер. с англ. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2012. — С. 338.
9. Скворцова, В. Н. Профессиональная этика. — Томск : Изд-во ТПУ, 2006. — С. 180.
10. Субботина, Л. Ю. Характеристики личности как детерминанты опасного/безопасного поведения / Л. Ю. Субботина, Н. С. Ефимова // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. — 2014. — № 4. — С. 59—63.
11. Фионова, Л. Р. Актуальные вопросы этики государственного служащего / Л. Р. Фионова // Фундаментальные и прикладные аспекты современных экономико-правовых исследований : монография : в 3 т. Т. 1. — Ришон Ле Цион : MEDIAL, 2014. — С. 136—161.
12. Шувалова, Н. Н. Этика деловых отношений : учеб.-практ. пособие. — М. : Изд-во РАГС, 2009. — С. 38.
13. Чевтаева, Н. Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность / Н. Г. Чевтаева // Мир России. — 2019. — № 3. — С. 85—113.

Сведения об авторах

Гришук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vova_303@mail.ru

Верзакова Дарья Алексеевна — магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. 8912478424@mail.ru

References

1. Апресян R.G. The phenomenon of public morality [Actual problems of modernity through the prism of philosophy]. *Collection of reports* [Collection of reports], iss. 1. Veliky Novgorod, 2017 (In Russ).
2. Bakshtanovsky V.I., Sogomonov Yu.V. Professional ethics: sociological perspectives [Professional ethics: sociological perspectives]. *Sociological research* [Regional sociological research], 2015, no. 8, pp. 3—10 (In Russ).

3. Gerchikova I.N. *Business ethics and regulation of international commercial practice* [Business ethics and regulation of international commercial practice], 2002, 576 p. (In Russ).
4. Ivanov V.G. *History of Ethics of the Ancient World practice* [History of Ethics of the Ancient World practice]. St. Petersburg, 1997. 256 p.
5. Kuznetsov I.N. *Business ethics and business etiquette* [Business ethics and business etiquette]. Rostov, 2019. 256 p (In Russ).
6. Magura M.I., Magun B.C. Scale of Protestant work ethics and experience of its application in Russian organizations [Scale of Protestant work ethics and experience of its application in Russian organizations]. *Russian entrepreneurship: strategy, power, management* [Russian entrepreneurship: strategy, power, management], 2000, pp. 80—95 (In Russ).
7. Mogutnova N.N. Corporate culture: concept, approaches [Corporate culture: concept, approaches]. *Sociological research* [Sociological research], 2005, no. 4, pp. 130—136 (In Russ).
8. Pearson B. A short MBA course [A short MBA course]. *Practical guide to the development of key management skills* [Practical guide to the development of key management skills], 2012, p. 338 (In Russ).
9. Skvortsova V.N. *Professional ethics* [Professional ethics]. Tomsk, 2006, pp. 180 (In Russ).
10. Subbotina L.Y., Efimova N.S. Personality characteristics as determinants of dangerous/safe behavior [Personality characteristics as determinants of dangerous/safe behavior]. *Bulletin of P.G. Demidov Yaroslavl State University. Humanities series* [Bulletin of P.G. Demidov Yaroslavl State University. Humanities series], 2014, no. 4, pp. 59—63 (In Russ).
11. Fionova L.R. Actual issues of ethics of a civil servant [Actual issues of ethics of a civil servant]. *Fundamental and applied aspects of modern economic and legal research* [Fundamental and applied aspects of modern economic and legal research]. Moscow, 2014. Pp. 136—161 (In Russ).
12. Shuvalova N.N. Ethics of business relations [Ethics of business relations]. *Study-practice* [Study-practice], 2009. 270 p (In Russ).
13. Chevtaeva N.G. Sociology of officialdom in Russia: pre-revolutionary heritage and modernity. *The World of Russia*, 2009, no. 3, pp. 85—113 (In Russ).