DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-5-35-42

Аксиологический компонент в правовых актах, регулирующих гражданскую службу

ИВАН МИХАЙЛОВИЧ КАТКОВ, **доктор философии в области социологии (Оксфорд), главный редактор Электронный научный журнал «Современное гуманитарное знание» (199178, Российская Федерация, Санкт-Петербург, 15-я линия, 34). E-mail: pseudokote@gmail.com**

Аннотация: В статье изложены основные научные результаты проведенного автором социологического исследования «Компонент аксиологического управления формирования ценностных ориентаций молодых специалистов государственной гражданской службы в правовых актах Российской Федерации, регулирующих государственную гражданскую службу Российской Федерации». Его цель состояла в определении состоятельности аксиологического компонента, содержащегося в правовых актах, для регуляции духовной области государственной гражданской службы. Государственная гражданская служба в работе понимается как единство правового и социального элементов, их гармония, которая поддерживается балансом социального в правовом и правового в социальном, а также установлением между ними связей, которые не противоречат природе каждого из них. Синтезированное научное знание может быть применено в следующих случаях: 1) при формировании высоконравственного кадрового состава государственной службы; 2) для развития механизмов противодействия коррупции; 3) в процессе совершенствования направлений профессионального развития гражданского служащего; 4) в качестве уточнения принципов служебного поведения государственных служащих; 5) при реализации основных направлений развития гражданской службы, установленных Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы».

Ключевые слова: аксиологическое управление, духовность, нравственность, государственная гражданская служба, государственный служащий, профессионально-нравственные ценности, наставничество

Статья поступила в редакцию 26 декабря 2017 года.

Катков И.М. Аксиологический компонент в правовых актах, регулирующих гражданскую службу. *Государственная служба.* 2018. № 5 С. 35–42.

THE AXIOLOGICAL COMPONENT IN THE LEGAL ACTS REGULATING THE CIVIL SERVICE

IVAN M. KATKOV, **Dr. Sci. (Sociology), Chief Editor**
Electronic scientific journal 'Sovremennoe gumanitarnoe znanie' ('Modern Humanitarian Knowledge') (34, 15-ya liniya, St. Petersburg, Russian Federation, 199178). E-mail: pseudokote@gmail.com.

Abstract: The article describes the main scientific results of the sociological research (analysis of official documents) conducted by the author: 'Component of axiological management of formation of value orientations of young specialists in Public Civil Service, in legal acts of the Russian Federation regulating the Public Civil Service of the Russian Federation'. The research pursued the following goal of outlining the consistency of the axiological component in the legal acts regulating the spiritual field of the Public Civil Service. The Public Civil Service is understood in the article as the unity of the legal and social elements, their harmony, which is supported by the balance of the social in the legal and the legal in the social, and the establishment of links between them not contradicting the nature of each other. The scientific knowledge synthesized by the author can be applied: 1) during formation of a highly moral cadre of the Civil Service; 2) for anti-corruption mechanisms development; 3) in the process of improving the civil servants professional development direction; 4) for clarifying the principles of civil servants on-duty behavior; 5) during the implementation of the main directions for the development of the Civil Service set forth in the Decree of the President of the Russian Federation on August 11, 20 16 № 403 'On the Main Directions for the Development of Public Civil Service in the Russian Federation in 2016–2018'.

Keywords: axiological management, spirituality, moral, Public Civil Service, civil servant, professional and moral values, mentoring

The article was received on December 26, 2017.

Katkov I.M. The axiological component in the legal acts regulating the Civil Service. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № P. 35–42. In Russian

Введение

Кризисное состояние духовной сферы государственной гражданской службы, выраженное в ее коррумпированности, проявляется в профессиональных и социальных практиках государственных гражданских служащих. Это целый комплекс факторов, формирующих социокультурные реалии, при которых проходит системная модернизация [Лихачева, 2014. С. 94–96; Лихачева, 2015. С. 35–37; Gildenhuys, 2004. P. 81–100]. Ключевые точки дорожной карты ее модели закреплены в Указе Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы».

Государственная гражданская служба – это институт, социальная и правовая части которого находятся в сопряжении. Попытки смещения баланса двух взаимосвязанных частей в сторону подчинения одной части другой приводит к колебанию всей структуры. Особенно остро подобные изменения воспринимаются духовной сферой государственной гражданской службы. Ее гармоничность обусловлена единством и балансом элементов и процессов, входящих в ее состав. Такой баланс достигается наличием социального в правовом и правового в социальном, а также установлением между ними связей, которые не противоречат природе каждого из элементов. Только в этом случае можно говорить о появлении отправной точки на пути разработки системы противодействия деструктивным факторам, разрушающим духовную составляющую государственной гражданской службы.

Таким образом, выделение компонента аксиологического управления в правовых актах, регулирующих данную сферу, является важной научной задачей, решение которой позволит вести разработку правовых оснований модернизации и развития государственной гражданской службы в гармонии с ее социальным элементом.

Теоретико-методологическая основа исследования

Теоретико-методологическая основа исследования состоит из двух взаимосвязанных частей, представляющих различные методы мышления: общелогические и аналитические. Раскроем каждую из этих частей.

Общелогические методы познания

В процессе анализа эмпирической базы мы использовали индуктивный метод. Его применение позволило получить новые знания на основе выведения из ранее приобретенных. Таким образом, была передана специфика природы от анализируемого к синтезируемому знанию и экстраполирована на весь спектр изучаемых предметов, входящих в область настоящего исследования.

Аналитические методы познания

В современном обществе важным средством оформления, фиксации, сохранения, передачи информации и обмена ею являются документы. Они представляют, как правило, результат осмысленного и определенного оформления знаний в какой-либо предметной области, их отношения к другим структурам и сферам. В работе используется ряд методов анализа документов как совокупности методических приемов и процедур, применяемых для извлечения информации из источников при изучении процессов и явлений для решения поставленной исследовательской цели. Такими методами являются:

анкетный метод реферирования документов. В рамках этого метода мы выделили достаточную метаинформацию о предмете исследования, освоили содержание первоисточников в объеме, необходимом для формирования эмпирической базы, содержащей элемент аксиологического управления;

метод алгоритмического избирательного свертывания текстов. Применение данного метода позволило нам выработать алгоритмическую схему реферирования текста, основанную на выделении узловых логических элементов в первоисточниках, их фиксацию, свертывание сопровождающего контекстного наполнения для дальнейшего синтезирования новых императивов с учетом цели и объектно-предметной вертикали исследования;

метод синтеза документов. Этот метод позволил синтезировать новые положения документов и провести их преобразование в логические структуры, удобные для восприятия. Синтез документов – результат реализации в исследовательской практике совокупности процессов преобразования форм и содержания документов с целью их изучения; извлечение необходимых сведений, а также их оценки, сопоставления и обобщения.

Цель исследования: установление состоятельности аксиологического компонента, выделенного при анализе существующей правовой базы, регулирующей духовную область государственной гражданской службы.

Задачами исследования являются:

– отбор наиболее значимых правовых актов Российской Федерации в области регулирования духовной сферы государственной гражданской службы;

– выделение аксиологического компонента из числа отобранных значимых правовых актов Российской Федерации в этой области;

– синтезирование новых положений правовых актов или изменение имеющихся положений правовых актов Российской Федерации в данной сфере.

Объект исследования: правовые акты, регулирующие духовную составляющую государственной гражданской службы. Предмет исследования: компонент аксиологического управления в правовых актах, регулирующих духовную сферу государственной гражданской службы.

Правовые акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации

Конституция Российской Федерации – главенствующий нормативный правовой акт Российской Федера-

ции, обладающий высшей юридической силой. Она закрепила основы конституционного строя России, государственное устройство, образование представительных, исполнительных, судебных органов власти и систему местного самоуправления, права и свободы человека и гражданина, а также конституционные поправки и пересмотр Конституции.

Статья 3: носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ.

Статья 3 данного правового акта установила, что носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ[1]. Из приведенного положения следует, что народ – единственный источник власти в Российской Федерации. Он организует социум – социальное государство; социальное – основа государственности, источник ее власти (иными словами, социальное – все организующая основа).

Статья 7 Конституции Российской Федерации закрепила социальный элемент устройства государства: Россия – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека[2]. Положения, закрепленные в статьях 3 и 7, составляют легитимное основание для рассмотрения значения и влияния социального компонента на равных условиях с правовым компонентом во всех правовых актах Российской Федерации.

Федеральные законы Российской Федерации

Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» определил правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации[3]. Вопросы этических стандартов нашли отражение в принципах построения и функционирования системы государственной службы, закрепленных в статье 3, а также в критериях формирования кадрового состава государственной службы, обозначенных в статье 11, которые ориентированы на формирование профессионального кадрового состава, при этом духовные качества как критерий не учитываются.

Статья 3 «Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы» отразила лишь некоторые вопросы этических стандартов. Компонент аксиологического управления в составе статьи не представлен. Он может быть реализован с помощью закрепления в статье положения о духовно-нравственном развитии государственного служащего. Оно определяется как комплекс мероприятий, направленный на создание благоприятных социокультурных условий в коллективе для формирования в сознании государственных служащих ценности духовно-нравственного развития.

Статья 11 «Формирование кадрового состава государственной службы» содержит перечень критериев для определения профессионального кадрового состава, при этом духовные качества служащих не учитываются[4]. Аксиологический компонент управления может быть реализован с помощью аксиологических метрик.

В авторской редакции статьи 11 формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается: 1) развитием профессиональных и духовных качеств государственных служащих; 2) единой комплексной оценкой результатов их профессионально-нравственной деятельности при проведении аттестации или сдаче квалификационного экзамена; 3) созданием возможностей для должностного / служебного роста и нравственного развития государственных служащих.

Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определил требования и правила к служебному поведению государственных гражданских служащих (статья 15), закрепил критерии расторжения служебного контракта с государственным служащим (статья 18), ввел элементы, составляющие кадровую работу (статья 37), задал условия аттестации гражданских служащих (статья 44), установил принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы (статья 48)[5].

Статья 15 «Основные обязанности гражданского служащего» определила требования и правила к служебному поведению гражданских служащих. Компонент аксиологического управления может быть реализован через включение в состав пункта 1 статьи 15 профессионально-нравственных стандартов. В авторской редакции этого пункта гражданский служащий в выполнении своих должностных обязанностей должен руководствоваться высокими профессионально-нравственными стандартами, соблюдать этические, моральные нормы и требования профес-

1 Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Федеральными законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ). *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2014. № 9. Ст. 851.

2 Там же.

3 Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2003. № 22. Ст. 2063.

4 Там же.

5 Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2004. № 31. Ст. 3215.

сиональной культуры государственной службы, служебного поведения, не нарушать запреты, которые установлены федеральным законодательством.

Статья 18 «Требования к служебному поведению гражданского служащего» закрепила требования к служебному поведению и определила некоторые этические нормы[6]. Компонент аксиологического управления может быть реализован с помощью введения в состав статьи системы нравственных фильтров коммуникации государственного служащего с населением, представленных в виде следующих требований: 1) государственному служащему необходимо исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном и этическом уровнях; 2) в обращении с гражданами он обязан руководствоваться высокими профессионально-нравственными стандартами, соблюдать этические и моральные нормы, требования профессиональной культуры; 3) он должен избегать ситуаций, способных нанести ущерб образу государственной службы.

Статья 37 «Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя» установила критерии расторжения служебного контракта с государственным служащим[7]. По сути, они являются метриками профессиональных качеств государственного служащего и не учитывают их нравственные качества. Компонент аксиологического управления может быть реализован с помощью введения в состав статьи элементов регулирования профессионально-нравственной деятельности государственных служащих.

В авторской версии статья 37 регулирует отношения между нанимателем и служащим. Согласно ее содержанию, служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен в случае несоответствия профессионально-нравственных качеств его личности нравственным требованиям к замещению должностей гражданской службы:

Неоднократное или систематическое нарушение этико-профессиональных стандартов общения гражданским служащим, приведших к унижению достоинства личности другого служащего или гражданина.

Нанесение публичных оскорблений или принятие каких-либо иных мер, нацеленных на унижение достоинства личности, государственным служащим, замещающим должность руководителя своим подчиненным.

Проявление духовно-нравственных образцов низкого уровня в профессионально-нравственных практиках, наносящих ущерб целостности и духовной организации профессиональной культуры государственной службы.

Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» закрепил понятие коррупции (статья 1), обозначил основные принципы противодействия ей и меры по ее профилактике (статья 6), а также главные направления деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции (статья 7)[8]. Однако закрепленное понятие коррупции носит общий характер и не отражает сущности феномена. Это не позволяет выработать эффективные механизмы противодействия ей.

Статья 1 «Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе» содержит понятие коррупции, однако оно не отражает сущности объекта[9]. В данной работе даются авторские определения коррупции и коррупционера, учитывающие социокультурное происхождение феноменов, а также специфику правового поля.

Коррупция – вид противозаконной деятельности, носящий преступный умысел, нацеленный на личностное обогащение, обогащение третьих лиц с корыстным использованием вверенного должностного положения и оказанного государственного и социального доверия, приводящий к подрыву социальной и культурной стабильности страны, а также наносящий ущерб образу и доверию государственной власти в сознании населения.

Коррупционер – человек, занимающий какую-либо административную должность государственной службы, совершающий действия, направленные на личностное обогащение, обогащение третьих лиц способами, противоречащими правовым и этическим нормам морали, наносящие ущерб образу и доверию государственной власти в сознании населения.

Статья 6 «Меры по профилактике коррупции». В исследовании были уточнены инструменты профилактики коррупции. Основными из них являются следующие: 1) формирование в обществе и профессиональном содружестве нетерпимости к коррупционному поведению; 2) предание публичной огласке действий, содержащих коррупционный элемент; 3) формирование высоконравственного корпуса руководителей, морально устойчивых к коррупционным связям.

Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 2017 года № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» обозначил перенос логической доминанты с образования как института профессионализации на развитие как институт всестороннего совершенствования профес-

6 Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2004. № 31. Ст. 3215.

7 Там же.

8 Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2008. № 52. Ст. 6228.

9 Там же.

сионально-нравственных качеств государственных служащих[10].

Статья 62 «Профессиональное развитие гражданского служащего» установила основные направления развития гражданского служащего и определила условия, при которых он может профессионально расти[11]. Однако понятию «профессиональное развитие» в статье не дается определения.

На наш взгляд, профессиональное развитие государственного гражданского служащего – это комплекс мероприятий, направленный на совершенствование профессионально-нравственных качеств гражданского служащего, повышение уровня его квалификации, совершенствование духовной составляющей, необходимых ему для надлежащего исполнения должностных обязанностей и поддержания высоких нравственных и этических стандартов профессиональной культуры государственной службы.

Указы Президента Российской Федерации

В Указе Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» перечисляются общие нормы служебного поведения таких служащих. Однако при анализе документа принципов в виде основных, исходных положений обнаружено не было. В нем приводятся общие требования к государственным служащим, которым они должны соответствовать при исполнении своих обязанностей[12]. Отметим, что эти требования не определяют сущности служебного поведения, а в самом документе не обнаруживается закрепленного определения служебного поведения.

По этой причине мы приводим собственное определение службы и служебного поведения. Служба как явление – это особая форма проявления духовной деятельности; как процесс – это вид духовной деятельности, внутренние аспекты которой подчиняются духовным силам личности, а внешние – регулируются культурой. С нашей точки зрения, служебное поведение – это совокупность процессов внутренней активности субъекта, поддерживаемой духовными силами личности, и внешней деятельности, регулируемой профессиональной культурой.

Перечислим общие принципы служебного поведения государственных служащих с учетом социодуховного и аксиологического компонентов. Государственный служащий в исполнении своего служебного долга обязан руководствоваться следующими принципами служебного поведения:

– добросовестное исполнение своих должностных обязанностей на высоком профессиональном и духовно-нравственном уровнях в целях обеспечения эффективной работы государственного органа и честного служения отечеству;

– соблюдение норм служебной и профессиональной этики, защита высоких духовно-нравственных стандартов профессиональной культуры государственной службы.

– Избежание действий, порочащих его звания, честь и образ государственной службы в глазах профессионального содружества, государства, населения.

Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» определил следующие направления развития государственной гражданской службы: 1) совершенствование управления кадровым составом и повышение качества его формирования; 2) совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, рост их профессионализма и компетентности; 3) повышение престижа гражданской службы; 4) совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы[13].

Первое направление – совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации и повышение качества его формирования[14]. В рамках этого направления компонент аксиологического управления может быть реализован через внедрение одной из методик аксиологической оценки личности. Мы предлагаем внедрение по методике морального интервью (дилеммы Л. Колберга).

Второе направление – совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности[15]. Компонент аксиологического управления может быть реализован посредством введения аксиологической составляющей в систему совершенствования развития государственных гражданских служащих Российской Федерации. В авторской редакции целью данного направления является совершенствование системы профессионально-нравственного развития

10 Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 2017 года № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2017. № 31. Ст. 4824.

11 Там же.

12 Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2002. № 33. Ст. 3196.

13 Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». *Собрание законодательства Российской Федерации.* 2016. № 33. Ст. 5164.

14 Там же.

15 Там же.

гражданских служащих, повышение их профессионализма, компетентности и развитие духовно-нравственных качеств.

Третье направление – повышение престижа гражданской службы. Эта работа может одновременно вестись в двух аспектах: создание благоприятных условий для поступления на государственную гражданскую службу молодых специалистов и формирование информационных каналов, создающих позитивный образ такой службы.

Четвертое направление – совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы[16]. На данном направлении компонент аксиологического управления может быть реализован в следующих мероприятиях: 1) реализация технологий аксиологической оценки как при поступлении на государственную гражданскую службу, так и в условиях карьерного движения в вертикальной плоскости; 2) введение штатных специалистов кадровых служб, обладающих полномочиями независимой оценки любого государственного гражданского служащего в рамках вверенного подразделения; 3) создание судов чести в системе государственной гражданской службы.

Акты федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов

Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы отражает вектор развития кадровых технологий привлечения и подбора кандидатов на должности государственной службы. Он закрепил понятия личностных качеств (потенциала), профессиональной адаптации и определил их значение[17].

Личностные качества (потенциал) – это индивидуальные особенности личности, включающие в себя способности, особенности характера, жизненные ценности и установки человека, тип темперамента, мотивацию[18]. Компонент аксиологического управления реализован в определении жизненных ценностей и установок человека как составных элементов личности, что устанавливает легитимную взаимосвязь между личностными качествами гражданских служащих и профессиональной служебной деятельностью. Это позволяет использовать личностные качества как аксиологическую метрику при модернизации системы подбора и отбора кадров.

В определении профессиональной адаптации, закрепленном в методическом инструментарии, компонент аксиологического управления не реализован. Для его реализации необходимо трансформировать определение с помощью включения в его состав духовной составляющей – нравственности. Таким образом, профессиональная адаптация трансформируется в профессионально-нравственную и может быть представлена как комплекс мер по сопровождению процесса усваивания нравственных ценностей профессиональной культуры в ходе вторичной профессионализации впервые назначенными на должность гражданскими служащими.

Привлечение молодых специалистов на государственную службу – важная и приоритетная задача для кадровых служб. Особое значение здесь приобретает работа с информационными потоками в информационно-медийных каналах, в том числе в пространстве сети Интернет.

За последние пять лет особую популярность приобрели частные информационные каналы в формате «видеоблогинга», размещенные на ведущем видеохостинге – YouTube.ru. Высокий уровень популярности и доверия к размещенному медиаконтенту объясняется, с одной стороны, свободой творческой мысли авторов, его создающих, с другой – укоренившимся в сознании населения представлением о политизированности классических средств массовой информации.

Для привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу с использованием возможностей медийно-событийного пространства сети Интернет необходимо предпринять комплекс следующих мер. Во-первых, нужно увеличить количество тематической информации на ведущих информационно-социальных площадках. Во-вторых, требуется ввести штатных сотрудников, ответственных за контент-менеджмент. В-третьих, публикуемая информация в сети Интернет и в официальных источниках должна иметь общий идейный вектор и не противоречить друг другу.

Пунктом 5.3 раздела 5 Методологического комплекса установлено, что при выявлении профессиональных качеств кандидата используется поведенческое интервью, основанное на вопросах, которые ориентированы на конкретные примеры, описывающие ситуации, в которых кандидаты продемонстрировали требуемое поведение[19]. Однако применение на практике подобной технологии малоперспективно в силу нескольких причин. Во-первых, она не востребована кадровыми службами. Во-вторых, она не содержит в своей основе компонента аксиологического управления. В-третьих, эта технология является кадровой, обладает высокой трудозатратностью.

Перспективным направлением развития кадровых технологий, по нашему мнению, является движение в сторону создания технологии отбора кандидатов на замещение должностей государственной службы, основанной на метриках морального со-

16 Там же.

17 Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы. Минтруд России: http://rosmintrud.ru/labour/public-service/115.

18 Там же.

19 Там же.

знания (анализ профессионально-нравственных качеств), методики морального интервью (дилеммы Л. Колберга).

Можно выделить следующие преимущества технологии морального интервью перед поведенческим: 1) гибкость модернизации технологии; 2) адаптивность составных элементов; 3) широта распространенности и практикуемости метода; 4) отсутствие специфической научно-методологической базы.

Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе закрепил понятие наставничества и раскрыл основные его цели и задачи[20]. Однако оно имеет общий характер и не определяет его сущности.

На наш взгляд, наставничество – это кадровая технология, состоящая из комплекса социо-психологических методов и инструментов воздействия на личность с целью формирования в ее сознании позитивного отношения к существующим профессионально-нравственным ценностным основам функционирования профессиональной культуры и коллектива, а также закрепления в ее сознании ценности воспроизводства образцов опыта наставника. Это определение позволяет обозначить ряд основных задач наставничества, учитывающих аксиологический компонент управления:

– реализация механизма социокультурной адаптации;

– интернализация ценностей профессиональной культуры государственной гражданской службы;

– формирования профессионально-нравственной системы ценностей;

– адаптация гражданских служащих к условиям осуществления служебной деятельности;

– развитие профессионально значимых качеств личности.

Профессионально-поведенческие образцы старших коллег, начальства и наставников становятся императивами в духовно-профессиональной деятельности молодых специалистов государственной гражданской службы, а в последующем – их собственными профессионально-поведенческими стандартами.

Наставничество – один из важнейших институтов профессионализации. Именно оно способно создать благоприятные условия для интеграции молодого специалиста в трудовой коллектив, является источником этических норм и правил служебного поведения. Сущность этого явления выражена в формировании у наставляемого понимания важности существующих духовно-нравственных ценностей профессиональной культуры. Наставничество должно нацеливать на сохранение таких ценностей через воспроизводство их в профессиональных практиках.

Заключение

Проведенное социологическое исследование выявило множество слабых мест в реализации социальной составляющей гражданской службы в существующих правовых актах, регулирующих духовную сферу государственной гражданской службы. Компонент аксиологического управления частично представлен в форме, не применимой к его реализации в существующих социокультурных условиях.

Вместе с тем в исследованных правовых актах содержится множество значимых оснований, развитие которых в социодуховном ключе может способствовать качественному изменению баланса правового и социального элементов в сторону их гармонизации. Основа соинтеграции правового и социального элементов государственной гражданской службы, а также основания для рассмотрения значения и влияния социального компонента на равных условиях с правовым компонентом во всех правовых актах Российской Федерации содержатся в статьях 3 и 7 Конституции Российской Федерации.

Реализация компонента аксиологического управления в рассмотренных Федеральных законах Российской Федерации возможна при следующих условиях:

– закрепление в статье 3 Федерального закона Российской Федерации от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» положения о духовно-нравственном развитии государственного служащего;

– введение в состав статьи 11 Федерального закона Российской Федерации от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» разработанных автором критериев формирования кадрового состава гражданской службы;

– включение в состав пункта 1 статьи 15 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессионально-нравственных стандартов поведения гражданских служащих;

– введение в состав статьи 18 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» системы нравственных фильтров коммуникации государственного служащего с населением;

– введение в состав статьи 37 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» элементов регулирования профессионально-нравственной деятельности государственных служащих;

– закрепление в составе статьи 1 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» авторских понятий «коррупция» и «коррупционер», учитывающих социокультурное происхождение фе-

20 Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. Минтруд России: http://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7

номенов, а также специфику правового поля;

– внесение в состав статьи 6 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» уточненных автором инструментов профилактики коррупции;

– внесение в состав статьи 62 Федерального закона Российской Федерации от 29 июля 2017 года № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» уточненного авторского определения профессионального развития государственного гражданского служащего.

Реализация компонента аксиологического управления в рассмотренных Указах Президента Российской Федерации возможна при следующих условиях:

– закрепление в Указе Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 общих принципов служебного поведения государственных служащих, разработанных автором с учетом социодуховного и аксиологического компонентов;

– введение в состав Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 методики аксиологической оценки личности (дилеммы Л. Колберга) как одного из направлений по совершенствованию управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации и повышению качества его формирования;

– уточнение цели направления 2, закрепленного Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885. В авторской редакции целью второго направления является совершенствование системы профессионально-нравственного развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма, компетентности и развитие духовно-нравственных качеств;

– введение в состав Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 положения о разработке мероприятий по повышению престижа гражданской службы, предложенных автором;

– введение в состав Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 положения о реализации направлений по совершенствованию антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы, разработанных автором.

Реализация компонента аксиологического управления в рассмотренных актах федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов возможна при следующих условиях:

– закрепление разработанных автором понятий «профессионально-нравственная адаптация» и «профессионально-нравственные ценности» в Методическом инструментарии по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы;

– введение в состав Методического инструментария по применению наставничества на государственной гражданской службе технологии аксиологического анализа личности представленной методикой морального интервью (дилеммы Л. Колберга);

– закрепление в Методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе разработанного автором понятия «наставничество».

Государственная гражданская служба за свою историю претерпела множество реформ и попыток модернизации. Не все из них были успешными. Исторический опыт показал, что реформирование государственных институтов не может двигаться только по административно-бюрократическому пути в отрыве от духовной составляющей. Нарушение баланса между двумя составными частями этого единства приводит к распаду всей системы. Понимание государственной гражданской службы как единства духовного и административного начал представляется основным положением для разработки моделей ее дальнейшего реформирования.

Литература

Лихачева Е.А. Профессиональные ценности в системе нравственных ценностей государственного гражданского служащего. *Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ.* 2014. № 2. С. 92–96.

Лихачева Е.А. Роль нравственных ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. *Ученые записки Тамбовского отделения* РоСМУ. 2015. № 4. С. 35–39.

Gildenhuys J.S.H. Ethics and professionalism: the battle against public corruption. Stellenbosch: SUN Press, 2004. 226 p.

References

Gildenhuys J. S. H. Ethics and professionalism: the battle against public corruption. Stellenbosch: SUN Press, 2004. 226 p. In English

Likhacheva E. A. Professional values in the system of moral values of a public civil servant. In: *Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya RoSMU*. 2014. № 2. P. 92–96. In Russian

Likhacheva E. A. The role of moral values in the professional performance of state civil servants. In: *Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya RoSMU*. 2015. № 4. P. 35–39. In Russian