

Корпоративная этика федерального государственного служащего как инструмент противодействия коррупции

В.В. Малышева, руководитель Управления Федерального казначейства по Волгоградской области



В современной России коррупция относится к наиболее деструктивным явлениям, влияющим на становление и развитие государственного управления. В 2012 г. в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент В.В. Путин указал на низкую эффективность государственной власти в части противодействия коррупции. Поэтому борьба с этим явлением оценивается как приоритетная национальная идея. Осуществление этой задачи будет способствовать снижению издержек и рисков при осуществлении государственных властных полномочий.

Из всего набора факторов, влияющих на процесс возникновения и сохранения коррупционности государственной гражданской службы, психологическому состоянию служащих и их социальным ориентациям уделяется недостаточное внимание. Столь серьезное упущение, на наш взгляд, снижает эффективность антикоррупционной деятельности в России.

Нормативное определение коррупции сформулировано в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В общих чертах это понятие трактуется как использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам. Зарубежная и отечественная наука сформулировала ряд принципов, позволяющих говорить о различных системах борьбы с коррупцией. Однако общепризнанными остаются следующие направления:

1) создание комплексной нормативно-правовой базы;

2) утверждение антикоррупционного стандарта поведения для чиновников всех уровней;

3) создание адекватных материальных стимулов для привлечения на работу высококвалифицированных специалистов.

В то же время не в равной мере устранены определенные препятствия для проведения политики противодействия коррупции, а именно:

- господство низкой степени реализации принципа неотвратимости наказания;
- недостаточность проработки мер по формированию благоприятного имиджа государственного служащего и интеллектуально-просветительской деятельности государственных органов;
- существование элементов достаточно замкнутой и строго регламентированной системы государственной гражданской службы.

Наличие этих факторов побуждает усилить внимание к процессу формирования корпоративной этики государственных служащих как способа снижения рисков возникновения коррупции.

Этика государственных гражданских служащих — это нормативно закрепленный набор моральных и профессиональных качеств, моделей поведения государственных гражданских служащих, характеризующих их взгляды, ценности и поведенческие

мотивы при исполнении должностных обязанностей. Нравственный аспект не просто определяет цели государственной службы, но и формирует допустимые пути реализации государственных полномочий. Следование нравственным нормам должно приводить к ситуации, когда частные интересы направлены на реализацию должностных обязанностей. За исключением возможных законодательно установленных поощрений по итогам проделанной работы должностное лицо не может извлекать личную выгоду из проделанной работы. В таком случае возникало бы противоречие между личными и общественными интересами, при этом личная заинтересованность служащего, как правило, влияет на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

Поэтому возникают резонные вопросы: каким образом соотносятся компетенция государственного служащего и его заинтересованность в исполнении должностных обязательств и взаимозависимы ли эти понятия или же они несовместимы.

Как известно, компетенция означает совокупность полномочий, в состав которых включены права и обязанности государственного служащего, а также функции и услуги, которые являются ключевыми формами деятельности государственного гражданского служащего. В рамках теории государственного менеджмента заместитель руководителя Федерального казначейства А.Ю. Демидов в статье «Вопросы модернизации государственного менеджмента в условиях внедрения программно-целевого метода управления» [1] выделяет семь функций государственного управления:

1. Целеполагание.
2. Планирование.
3. Организация.
4. Мотивация.
5. Учет.
6. Контроль.
7. Аудит.

В этом перечне мотивация представляется нам наиболее уязвимой функцией, в особенности, с точки зрения возникновения и реализации коррупционных замыслов и превалирования чувства личной выгоды над стремлениями к профессиональной реализации своей компетенции. С другой стороны, когда личная заинтересованность аккумулирована с процессом ре-

ализации компетенции, происходит позитивный эффект, объединяющий и ориентацию государственного гражданского служащего на конечный результат его деятельности, и повышение личной удовлетворенности, а в результате снижается потенциальная коррумпированность бизнес-процессов.

Таким образом, компетенция государственного гражданского служащего напрямую зависит от его заинтересованности. А повышение последней ведет к более качественному и ответственному исполнению им должностных обязанностей. При этом следует выделить два основных аспекта мотивации: материальный (денежное вознаграждение) и моральный (нематериальное поощрение).

В некоторых ведомствах в сфере моральной мотивации уже проделана значительная работа. В частности, Федеральное казначейство утвердило Кодекс этики казначея, включающий весьма жесткие этические стандарты государственной службы и установление гражданского контроля за деятельностью сотрудников Казначейства России. Целью данного Кодекса является «установление этических норм и правил служебного поведения гражданских служащих Федерального казначейства для достойного выполнения ими своей профессиональной служебной деятельности, а также содействие укреплению авторитета гражданских служащих Федерального казначейства, доверия граждан к Федеральному казначейству (территориальному органу Федерального казначейства) и обеспечение единых норм поведения гражданских служащих Федерального казначейства» [2].

На каких же основаниях формируется или должна формироваться система этических принципов? Во-первых, это включение моральных и нравственных категорий во внутреннюю или внешнюю оценку деятельности государственного учреждения (либо конкретного гражданского служащего).

Системы ценностей для внутреннего и внешнего пользования имеют схожие смысловые корни и формируются на основании:

- построения универсальных имиджевых ценностей;
- культурного просвещения работников (в том числе в сфере профессионального общения);
- повышения компетенции государственного служащего;

- укрепления трудовой дисциплины общественными и социально значимыми проектами (в качестве примера можно привести Молодежный совет и Совет по истории на базе территориальных органов Федерального казначейства);
- расширения системы открытости государственного органа общественному контролю.

Результатом перечисленных выше оснований является формирование нравственно-профессиональной этики государственного гражданского служащего. Однако одними материальными стимулами не добиться признания нравственных качеств как основы государственного менеджмента и целеполагания государственного служащего при соотношении собственного и государственного интересов. Ориентация должна проходить в рамках таких стандартов поведения, как гражданственность, патриотизм, честь, долг, справедливость.

Несмотря на то что этические принципы государственного гражданского служащего для каждого ведомства уже нашли свое закрепление в нормативно-правовых документах, исполнение последних находится в руках отдельного чиновника. В связи с различным психологическим состоянием и различной степенью заинтересованности сложно говорить о единой линии их реализации на практике. В целях недопущения некорректного поведения государственных служащих при реализации полномочий в соответствии с компетенциями государственных учреждений предлагается вводить трехступенчатую систему формирования этики на государственной гражданской службе:

Первая ступень – конкурсный фильтр. При проведении конкурсных процедур поступления на вакантную должность всех групп и категорий государ-

ственной гражданской службы включить следующую структуру оценки нравственного облика соискателя. Первый уровень – это оценка профессиональных качеств; второй – оценка моральных принципов соискателя; третий – оценка личных качеств соискателя. Конкурсный отбор кадров позволяет с учетом их социальных и нравственных ориентиров выявить наиболее устойчивых соискателей.

Вторая ступень – контроль. В процессе прохождения государственной гражданской службы необходимо внедрить механизмы контроля и самоконтроля результатов деятельности государственных гражданских служащих в соответствии с кодексом этики и служебного поведения. Должна быть организована системная проверка определенных знаний и навыков, нравственных и психологических качеств, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Третья ступень – активная пропаганда. В процессе выполнения программы противодействия коррупции должна быть реализована имиджевая составляющая государственной службы, как для внутреннего, так и для внешнего пользователя. Первостепенная задача на этом направлении – уход от негативного образа в средствах массовой информации к более открытому и позитивному, основанному на профессиональном и добросовестном исполнении возложенных на государственного гражданского служащего обязанностей.

Применение на практике данной схемы отбора работников и кадрового обеспечения государственных органов позволит сократить потенциальные точки роста коррупции и сформировать коллектив, объединенный не просто местом работы, но и единой целью и задачами, реализуемыми в рамках полномочий того или иного учреждения.

Литература:

1. Демидов А. Ю. Вопросы модернизации государственного менеджмента в условиях внедрения программно-целевого метода управления. // Финансы. 2014. № 4. С. 50–53.
2. Приказ Федерального казначейства от 14.07.2011 № 283 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Федерального казначейства». [Электронный ресурс] // Федеральное казначейство [Официальный сайт]. URL: <http://roskazna.ru/protivodeystvie-korruptsii/normativnye-pravovye-i-nyie-akty/vedomstvennye-normativnye-pravovye-akty/>