

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://studservis.ru/otvety-na-bilety/93910>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Государственное и муниципальное управление

-

28. Нормативно-правовое регулирование служебного поведения государственных гражданских и муниципальных служащих Российской Федерации.

В числе нормативных правовых актов, включающих правила этического поведения государственных гражданских служащих, необходимо назвать Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Закон о гражданской службе), Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Закон о противодействии коррупции), Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" (далее - Указ об общих принципах служебного поведения). К основным вопросам, которые регулируются настоящими нормативными правовыми актами, относятся: служебное поведение гражданских служащих, соблюдение ими ограничений и запретов, а также конфликт интересов на гражданской службе. Под конфликтом интересов в Законе о гражданской службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта РФ или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам.

23 декабря 2010 г. на заседании Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции был одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее - Типовой кодекс). Отметим, что Типовой кодекс не содержал новых предписаний и объединил уже существующие этические нормы, предусмотренные упомянутыми федеральными законами и Указом Президента Российской Федерации. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих

В 2011 г. в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации была проведена работа по утверждению Кодексов этики по образцу Типового кодекса (Например, Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 23 марта 2011 г. N 93 "Об утверждении кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Минюста России и его территориальных органов" (далее - Кодекс этики Минюста России); Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 июня 2011 г. N 2047 "Об утверждении кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Российской Федерации"

Таким образом, на сегодняшний день правила этического поведения гражданских служащих закреплены на законодательном уровне и в Указе об общих принципах служебного поведения. Кодексы этики, утвержденные в федеральных и региональных органах государственной власти, фактически представляют собой компиляцию уже существующих норм права и самостоятельных уточняющих правовых положений почти не содержат. Само понятие "этика государственного служащего" в нормативном правовом акте отсутствует, речь идет лишь о служебном поведении государственных служащих.

29. Специфика этико-моральных требований к аппарату государственного и муниципального управления и

его работникам

Нравственная культура, как качественная характеристика морального развития и моральной зрелости личности, проявляется как:

- культура нравственного сознания;
- культура нравственных чувств;
- культура поведения.

Можно выделить несколько уровней индивидуальной нравственной культуры:

- низкий уровень нравственной культуры, когда человек не владеет элементарными моральными знаниями и потому часто нарушает общепризнанные нравственные нормы;
- «мозаичная культура», характеризующая отрывистые моральные представления, соседствующие с нравственными поступками, которые совершаются под воздействием общественного мнения, традиций в семье и т.д.;
- рациональный тип нравственной культуры, отличающийся чисто бальным усвоением моральных норм без внутренней убежденности в их закономерности и необходимости;
- эмоционально-экспрессивная культура, связанная с наличием у человека обостренного нравственного чувства добра и зла при одновременной нехватке знаний и чаще всего воли для их материализации;
- высокая зрелость нравственной культуры, когда глубокие и научно обоснованные знания находятся в единстве с богатством чувств и практическим действием.

Для государственной и муниципальной службы значение индивидуальной нравственной культуры особенно велико, так как задача формирования корпуса высокоморальных, ответственных, профессионально подготовленных служащих, это вопрос не только нравственной социализации, но и нравственного самовоспитания. Более того, в процессе освоения должности государственным служащим нравственная социализация и нравственное самовоспитание идут параллельно.

В своей деятельности служащему приходится каждый день, и каждый час делать непростой выбор между личными и общественными интересами, между такими понятиями, как долг, справедливость, патриотизм, с одной стороны, личное материальное благополучие, привилегии, с другой. Поведением служащего в этой ситуации чаще всего руководят стыд или страх перед возможностью общественного осуждения и порицания, но главное, чтобы его поступками и поведением руководила совесть.

Одним из важных направлений повышения этического уровня государственных и муниципальных служащих- проведение моральной диагностики при их приеме на работу как это делается, например, во многих частных компаниях, придающих особое значение приобщению новых специалистов к ценностям организации. Цель такой диагностики - изучение специалиста для выявления уровня его моральной воспитанности, нравственной культуры.

В процессе моральной диагностики фиксируются такие качества как:

- глубина знаний принципов и норм общей и административной этики;
- развитость нравственного сознания и нравственной воли;
- характер поведения при преодолении житейских и служебных трудностей;
- стиль поведения в экстремальных и конфликтных ситуациях;
- устойчивость к соблазнам власти.

30. Значение принципов открытости, гласности и ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы.

Лояльность (от фр. loyal – верный) – верность действующим законам, постановлениям органов власти (иногда только формальная, внешняя; корректное, благонадежное отношение к кому-либо или чему-либо.

Определяя основные принципы административной этики, мы называли в качестве одного из них добровольное и сознательное ограничение служащими аппарата государственной и муниципальной власти некоторых своих гражданских прав и свобод. Примером такого самоограничения служит, в частности, обязанность следовать "принципу лояльности".

Конфиденциальность (от англ. confidence – доверие) – необходимость предотвращения утечки (разглашения) какой-либо информации.

Принцип лояльности реализуется через соблюдение служащими ряда соответствующих этических норм и правил. Одной из таких норм является требование придерживаться режима секретности (конфиденциальности), смысл которого состоит в том, что чиновник должен проявлять профессиональную осмотрительность при работе с документами и информацией, не распространять нежелательную информацию. Сложность соблюдения этой нормы заключается в том, что в большинстве случаев законодательство предоставляет административным властям широкую свободу действий в определении пределов конфиденциальности. Такая неопределенность заставляет самих служащих и руководителей учреждений решать, что предавать гласности, а что – нет. Чаще же всего, служащие, опасаясь наказания за несанкционированное распространение информации, скрывают те сведения, которые не являются конфиденциальными и через некоторое время все равно будут распространены.

С принципом лояльности непосредственно связан другой важный принцип административной этики – принцип открытости, гласности в деятельности государственной и муниципальной службы, включающий, кроме прочего, право граждан на получение информации. Любая организация предпочитает придерживаться принципа секретности информации. Бюрократия, всегда стремящаяся к концентрации власти и контролю над обществом, также мало заинтересована в открытости своей деятельности. Однако для государственной службы такой подход особенно вреден, так как склонность к секретности и уходу от критических оценок непосредственно влияют на эффективность и качество работы государственного аппарата. Принцип открытости прямо связан с проблемой коррупции. Его игнорирование ведет к усилению корпоративного духа в среде государственных служащих, подмене государственных и общественных интересов корпоративными, ведомственными, а нередко и личными, когда чиновники стремятся использовать находящиеся в их распоряжении средства в корыстных целях.

В связи с этим современной наукой активно исследуется и уже введено в теорию и практику государственного и муниципального управления России понятие "публичности" государственной и муниципальной службы, которое определяет задачу государственной и муниципальной службы, как службы для общества, способствует открытости и гласности ее деятельности. Нереализованность потенциала взаимодействия между государством и обществом порождает проблемы не только для граждан, но и для самой власти. Во многом именно с этим связаны низкая степень доверия общества институтам государства, трудности в реализации необходимых социально-экономических преобразований и связанная с ними повышенная конфликтность, низкое качество и недостаточная доступность публичных услуг.

Доступ к информации в современных условиях играет существенную роль для граждан любого государства. За последние годы интерес общества к ее открытости существенно возрос. Информационную открытость государства можно расценивать как одно из важнейших условий повышения его эффективности, предотвращения злоупотреблений и снижения коррупции.

31. Специфика этических принципов законности, справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления.

Законность – политико-правовой режим или принцип реального действия права в государстве, при котором государственные и муниципальные органы, должностные лица и граждане строго соблюдают правовые нормы и в первую очередь законы.

Принцип законности включает в себя целый ряд исходных положений, которые лежат в основе требований к поведению субъектов правовых отношений в первую очередь таких как:

- 1) верховенство закона (что обеспечивает иерархическую стройность системы нормативных актов, когда подзаконные правовые акты не противоречат закону);
- 2) единство законности (предполагает ее действие на всей территории государства);
- 3) всеобщность законности (подразумевает ее действие на всех лиц);
- 4) целесообразность законности (способствует достижению целей государства и общества, которые выражаются в праве, законе);
- 5) равенство перед законом (предполагает предоставление одинаковых прав и предъявление единых требований ко всем гражданам);
- 6) гарантированность основных прав и свобод граждан (означает всеобщую защиту индивида и необходимость обеспечения приоритета общегуманитарных ценностей);
- 7) неотвратимость наказания за совершенное правонарушение (что характеризует юридическую природу законности);
- 8) взаимосвязь законности и культуры (характеризует нравственную природу законности, в соответствии с которой без достижения определенного уровня правовой культуры всеми субъектами права,

населением страны в целом, невозможно обеспечить должный уровень законности).

Принцип справедливости является еще одним фундаментальным принципом этики государственной и муниципальной службы, поскольку он прямо связан с проблемой уважения населения к государственной и муниципальной власти, к служащим государственного аппарата. Всякая несправедливость, допускаемая чиновниками, наносит моральный ущерб авторитету власти в целом. С точки зрения задач государственной и муниципальной службы принцип справедливости означает законное и рациональное использование властных полномочий, защиту прав и законных интересов граждан, удовлетворение их социальных ожиданий. Этический принцип справедливости в государственной и муниципальной службе конкретизируется в ряде этических норм: никогда не дискриминировать одних путем предоставления льгот другим, не допускать субъективизма в оценке личностно-деловых качеств людей и др.

Федеральные законы "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" и "О муниципальной службе в Российской Федерации" в качестве приоритетного принципа ставят на первое место приоритет прав и свобод человека и гражданина.

Гуманизм (от лат. *humanus* – человеческий, человечный) – система мировоззрения и мировосприятия, в основе которой лежит признание ценности человека как личности, его права на свободу, счастье, развитие и проявление своих способностей.

Третьим важнейшим принципом административной этики является принцип гуманизма, который во многих странах составляет основу современной деловой этики. Этот принцип вытекает из главного требования к государственной и муниципальной службе (служить людям, заботиться об их благе) и конкретизируется в таких этических нормах, как: 1) доброжелательность, чуткость, отзывчивость, уважение к каждому человеку; 2) внимание к проблемам людей; 3) признание суверенитета личности и ее достоинства.

32. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего.

В современных условиях роль духовных стимулов в процессе управления значительно повышается. По мнению большинства ученых и специалистов, сегодня уже невозможно управлять обществом, ориентируясь только на административные методы, нужна ориентация на высокую культуру, нравственность, организованность самих государственных и муниципальных служащих, стимулируя не только интенсивность труда, но и факторы, ей способствующие (добросовестность, служебный долг, забота о государственном интересе). Соответственно повышаются и требования к аппарату органов государственной и муниципальной власти, к личности государственного и муниципального служащего. Эти требования не сводятся только к наличию профессиональных знаний, к ответственному и добросовестному исполнению служебных функций, верности государственным и общественным интересам. По мере продвижения к гражданскому обществу и расширения возможностей государственной и муниципальной службы повышается значение нравственных качеств служащих, а уровень духовного развития личности чиновника, культуры поведения и административного этикета становится одним из критериев его профессиональной пригодности.

Первостепенным значением в системе нравственных характеристик любой профессии является понятие нравственной культуры работника. Как качественная характеристика морального развития и моральной зрелости личности нравственная культура проявляется, как:

- 1) культура нравственного сознания;
- 2) культура нравственных чувств;
- 3) культура поведения.

Как культура нравственного сознания нравственная культура выражается в знании моральных требований общества, в способности человека сознательно обосновывать цели и средства своей деятельности. Однако известно, что люди, знающие, что есть добро, тем не менее совершают и зло. Поэтому очень важным является следующий уровень нравственной культуры, обеспечивающий внутреннее приятие моральных целей и средств, внутреннюю готовность к их реализации и выражающийся в культуре нравственных чувств. Она включает в себя способность к моральной рефлексии, к сочувствию и сопереживанию, а также такие социальные чувства, как коллективизм, патриотизм, гуманизм и др. В свою очередь, культура поведения характеризует способность к выбору и практической деятельности. Посредством культуры поведения реализуются поставленные и принятые нравственные цели, формируется активная жизненная позиция.

Возрастание роли нравственной культуры в профессиограмме государственных и муниципальных служащих во многом определяется особым положением государственного и муниципального служащего в

обществе и, в частности, публичным характером его деятельности, именуемым в специальной литературе "эффектом аквариума". Находясь под постоянным и пристальным вниманием общественности, служащие государственных и муниципальных органов власти обязаны проявлять сдержанность, аскетизм, демонстрировать должное личное поведение, ответственное отношение к профессиональному долгу и профессиональной чести.

Наряду с понятиями профессиональной чести и профессионального долга, следование которым помогает государственным и муниципальным служащим находиться на высоте и поддерживать высокий уровень нравственности, важное место в их профессиональной программе занимает понятие гражданской чести. Это объясняется высокой социальной значимостью государственной и муниципальной службы, понимаемой в российской традиции как служение государству, народу, отечеству.

33. Этика формальных и неформальных служебных отношений.

Межличностные отношения в коллективе охватывают широкий круг явлений, но главным регулятором постоянства, глубины, неповторимости межличностных отношений является привлекательность одного человека для другого.

Отношения горизонтального уровня в коллективе в основном касаются неформальных отношений.

Неформальные отношения — дружеские связи, возникшие стихийно на основе взаимных личных симпатий, склонностей, интересов, привычек, стремлений. Люди вступают в горизонтальные контакты для того, чтобы удовлетворить потребности в общении, объединяясь с другими людьми на основе симпатии, дружбы.

Иногда неформальные отношения возникают в связи с желанием человека получить помощь по работе от другого, более опытного члена группы. Причиной таких взаимоотношений также может быть стремление получить определенную информацию. Реже контакты могут быть следствием эгоистических отношений, например, потребности в командовании, стремлении сделать кого-то подчиненным своей воле.

Нормальные горизонтальные отношения чаще основаны на принципах морали и в первую очередь на взаимном доверии, уважении, стремлении отыскать в каждом работнике лучшие качества и дать возможность их развития. Очень важное значение в отношениях горизонтального уровня имеет общественное мнение.

Любой трудовой коллектив — сложный социальный и профессиональный механизм с имеющейся саморегуляцией, обратными вертикальными и горизонтальными связями и т.д.

Признаками взаимоотношений в служебном коллективе являются:

- распределение между сотрудниками функций, закрепленных в правилах и инструкциях;
 - должностная иерархия, порядок подчиненности;
 - лояльность каждого работника в отношении к своей команде;
 - система позитивных и негативных санкций, отсюда — особая роль руководителя в служебном коллективе.
- Основа трудовой деятельности в служебном коллективе — отношения сотрудничества и взаимопомощи в противовес конфликту и конфронтации.

Важной качественной характеристикой служебного коллектива является его зрелость. Она характеризуется прочными связями между членами коллектива на основе общих ценностных ориентаций, а также прочных неформальных отношений между его членами. При наличии прочных связей внутри служебного коллектива личные разногласия быстро исчезают, дисциплина носит сознательный характер, появляется чувство гордости за свой коллектив, складываются устойчивые традиции. Соответственно, гражданские и муниципальные служащие как члены коллектива имеют возможность раскрыть свой творческий потенциал, с энтузиазмом относятся к решению поставленных задач.

В каждом служебном коллективе наряду с формальной или официальной структурой, устанавливаемой руководством и отражающей служебную иерархию, наличествует и неформальная структура, которая взаимодействует с формальной.

Формальные отношения устанавливаются соответствующими инструкциями, приказами, распоряжениями. В формальной группе (отделе, подразделении) все служащие связаны по службе профессиональными и официальными отношениями. Одни из них являются руководителями, другие — подчиненными. У каждого есть определенные права и обязанности.

Неформальная структура внутри служебной организации — спонтанно созданная группа членов служебного коллектива, которые вступают в регулярные взаимоотношения для достижения определенных целей.

34. Морально-нравственные аспекты бюрократизма на государственной и муниципальной службе.

Среди основных факторов трудности становления демократии в России, особая роль в политической жизни общества бюрократии. Есть конфликт между бюрократией и демократией, на возможность которого обратил внимание М. Вебер. Выход из этого противоречия он предлагал искать на пути перехода к «плебисцитной вождистской демократии», основанной на приоритете избранного прямым голосованием народом и независимого от бюрократии харизматического лидера.

Для России антитеза «бюрократии» и «демократии», связанная с широкими возможностями бюрократического аппарата тормозить процесс демократических преобразований, всегда имела особое значение. Антидемократическая суть отечественной бюрократии обусловлена характером абсолютистского государства, захватившего суверенитет личности, ее права и свободы и выступавшего в роли полновластного распорядителя настоящего и будущего миллионов людей. Это характерно для самодержавной монархии в России и для советской партийно-государственной номенклатуры, подавлявшей любые формы политической, экономической и культурной самостоятельности населения.

В научной литературе обращалось внимание на специфические черты русской модели управления и управленческой культуры. В целом для российского менталитета характерно стремление к политической целостности через централизацию власти, что вело к постоянному воспроизводству в массовом сознании необходимости сильной власти единого центра.

Понятие «бюрократия»- буквально власть конторы, господство аппарата управления.

Различные типы общества порождают специфические «модели» бюрократии, которые различаются:

- 1) по весу бюрократии в обществе;
- 2) по характеру и способам решения государственных задач;
- 3) по взаимоотношению бюрократии с политической элитой и политическими лидерами.

Есть два основных типа бюрократии:

- 1) «имперская» (традиционная) - исторически первый тип бюрократии, азиатских империй (средневековый Китай), где главная опора социального порядка это вера в авторитет традиций, обязательных для исполнения всеми членами общества;
- 2) рационально-легальная бюрократия - возникает при переходе от традиционного общества к индустриальному.

Трудность борьбы с бюрократизмом в государстве объясняется:

1. слабостью законотворческой практики, противоречивость многих норм права и их изначальная многогранность, отсутствие в НПА прописанного механизма их реализации создают широкие возможности вольной трактовки законов ГИМС.
- 2.отсутствием в органах исполнительной власти механизма контроля за работой чиновников, безнаказанность ГИМС.

В России роль бюрократии и ее методов управления, учитывая особое место государства в системе общественно-политических отношений, изначально была высокой и в дореволюционном периоде с характерными для него этатизацией общества и особой ролью аппарата государственного управления в организации сословного строя, и особенно в послеоктябрьском советском.

35. Коррупция как социальная и этическая проблема.

Коррупция (от лат. corrumpere – растлевать) – термин, обычно обозначающий использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

По мнению представителей неолИБерализма, коррупция является одним из последствий существования теневого рынка в условиях чрезмерного вмешательства государства в экономику. Чем активнее государство вмешивается в экономику, чем больше оно устанавливает законов и норм, тем шире становится влияние бюрократии, а значит, повышается опасность развития "параллельных процедур" и "рынков", в которых осуществляются действия, не охваченные законом. С этой точки зрения, коррупция во многих современных странах возникает как некое функциональное противоядие чрезмерной регламентированности и обюрокраченности. Для доказательства этого тезиса обычно указывают на процессы, происходящие в бывших социалистических странах, правительства которых в ходе

формирования рыночных экономических систем в некоторой степени придали легитимность теневому рынку, в противовес прежнему государственному вмешательству. Все это не могло не привести, особенно с учетом преобладания в правительствах групп, больше заинтересованных в своем личном, а не общественном благосостоянии, к возникновению мощного "черного рынка" государственных регуляторов (разрешений, лицензий и т.д.). Поэтому единственным выходом, позволяющим уменьшить размах коррупции в государстве, сторонники неолиберального подхода считают утверждение подлинного рынка, возвращение к принципам политического соперничества, экономической и социальной конкуренции. С таким подходом не согласны те, кто именно в дерегулировании усматривает основную причину развития коррупции. С их точки зрения, в последнее время происходит размывание общественной этики, что в определяющей степени обусловлено утратой государством своего легитимного статуса представителя всеобщих интересов, эрозией общих ценностей в условиях господства частных интересов и погони за прибылью. Чрезмерный акцент на рыночных ценностях подрывает ценности государственной сферы, усиливает сомнение в значимости и эффективности действий государственных институтов, что, в свою очередь, помогает размыванию границ между частными и коллективными интересами, между государственной и частной сферами. В результате падает "моральная цена" коррупции: коррупция "в верхах" делает обычной практикой коррупцию на более низких уровнях и наоборот. Серьезные расхождения существуют и в отношении понимания самого понятия "коррупция". В общепринятом смысле слова коррупция понимается как продажность общественных и политических деятелей, работников управленческих органов. В более узком "прикладном" значении – как злоупотребление служебным положением, непосредственное использование должностным лицом прав и полномочий в целях личного обогащения. Коррупция в органах государственной власти и управления – явление, как уже говорилось, интернациональное, свойственное всем странам. Ни одно государство не может быть застраховано от коррупции уже потому, что она непосредственно связана с властью и порождается властью, обладание которой всегда сопряжено с опасностью злоупотреблений, с желанием воспользоваться служебным положением для извлечения личной выгоды. Однако если абсолютная победа над коррупцией в принципе невозможна, то ее масштабы и динамика, ее специфика во многом зависят от общих политических, социальных и экономических проблем страны и общества, без понимания и учета которых нельзя серьезно говорить о возможных путях борьбы с ней с целью ее ограничения.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otvety-na-bilety/93910>