К вопросу корпоративной этики государственного управления

Юсупова И.Н., к.филол.н., доцент кафедры «Психология, социология, государственное и муниципальное управление», Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ), Москва, Россия

Аннотация. В статье рассматривается феномен корпоративной этики. Отражена роль корпоративной этики с точки зрения базового обычая и организации контроля. Корпоративная этика представлена в качестве инновационного фактора социально-политической трансформации. Акцентировано внимание на необходимости разработки и внедрения Кодекса поведения в учреждениях государственного управления.

Ключевые слова: корпоративная этика, политическая этика, управление, моральные принципы, этические принципы.

To the question of corporate ethics public administration

Yusupova I.N., candidate of philological Sciences,
associate Professor of «Psychology, sociology, state and municipal management»
Moscow state University of railway engineering (MIIT), Moscow, Russia

Annotation. The article deals with the phenomenon of corporate ethics. The role of corporate ethics from the point of view of the basic custom and organization of control is reflected. Corporate ethics is presented as an innovative factor of social and political transformation. Attention is focused on the need to develop and implement a code of conduct in public administration.

Keywords: corporate ethics, political ethics, management, moral principles, ethical principles.

Процессы демократизации российского общества и появление новых социальных вызовов формируют реальную потребность переосмысления ценностных характеристик системы государственного управления, учитывая приоритетный статус человека в социуме.

Феномен понятия корпоративной этики достаточно новый – формировался и развивался параллельно с возникновением различных процессов в отраслях деятельности субъектов социума. В сфере государственного политического управления система корпоративных этических норм формирует основу определенного звена государственной идеологии, включающие моральные ценности.

Научный интерес к явлению корпоративной этики в сфере государственного управления обусловлен однозначным влиянием этики институтов центрального или муниципального управления на экзистенцию государственного механизма, позиционированием государства перед собственным обществом и во внешнем мире. Кроме того, корпоративная этика играет важную роль в мобилизационных возможностях государства для достижения приоритетных стратегических задач. Бесспорно, эффективность государственного управления обусловлена разнообразными факторами, одним из которых является сформированный корпоративный дух и принципы политической этики каждой отдельной управленческой институции. Учитывая актуальность выбранной проблематики, цель исследования сводится к рассмотрению особенности влияния корпоративной этики на эффективность государственного управления социально- политическими процессами. Обозначенная формулировка предопределяет следующие задачи: исследовать феномен корпоративной этики; выяснить ее роль в эффективности государственного менеджмента.

Политическая этика, этические кодексы институтов публичного политического управления, а также основное назначение корпоративных этических правил вызывают научный интерес, как зарубежных, так и

отечественных исследователей. В частности, проблематику профессиональной этики и морали рассматривали М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс и др.

Разнообразные подходы, активно использующиеся в политической этике, этические аспекты принятия государственных управленческих решений в разное время были отражены в трудах А.А. Колдушко, А.В. Облонского, А.М. Кузнецова и др. Однако, дальнейшие исследования обозначенной проблематики должны сосредотачиваться в плоскости изменения этики институтов государственного управления в соответствии с требованиями изменений административно-территориальной реформы.

В современном мире система корпоративных этических норм направлена на реализацию, по крайней мере, нескольких универсальных моральных принципов. В частности принцип равенства человеческих прав и уважение достоинства человеческого существа как индивидуальной личности, автором которого является американский философ Л. Кольберг, сосредоточен на нравственном воспитании и уважении к личности и способствует взаимодействию «я» с другими индивидуальностями [3].

В современных условиях такой подход становится нужным и необходимым, поскольку нравственное воспитание выполняет в социальной практике инструментальную функцию.

Другой принцип – благоговение перед жизнью, обоснованный немецким философом А. Швейцером, основан на уважении человеческой экзистенции и необходимости разработки универсальной этики. Поэтому, корпоративная этика в сфере политического управления формирует определенный уровень морально-этического развития, как отдельного служащего, так и учреждения в целом.

Плановое реформирование российской системы государственного управления подразумевает качественные положительные изменения в работе институтов публичного
управления (органы государственного управления и самоуправления) в части роста соответствия и гарантирования подотчетности перед. Очевидно, что

важнейшую и ведущую роль в этих процессах играет корпоративная этика в аспекте культурных и ценностных факторов.

Корпоративная этика – это система моральных норм морального поведения, регулирующего воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействие с другими организациями [4]. В свою очередь, корпоративная этика государственного служащего, является результатом осознания им своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе.

Корпоративная этика формируется на основе системы нравственных требований и норм поведения, которые основываются на главных нормах и принципах этики, произведенных моральным сознанием общества (достоинство, обязанность и т. д.), и, которые воспроизводятся в поведении участников деловых отношений.

Из трудов Н.Н. Шуваловой следует, что «личностные и профессиональные ценности опираются на общечеловеческие моральные нормы и принципы: принцип блага, личные добродетели (честность, открытость, ответственность, степени; христианские добродетели: любовь к другому, милосердие, сострадание); принципы «общественного договора» и «разумного эгоизма» и составляют основу для современной профессиональной деятельности и общения» [10].

В своей ежедневной деятельности служащие государственных учреждений должны демонстрировать стремление придерживаться высоких стандартов корпоративной этики и профессионального поведения в отношениях с членами общины, коллегами и в обществе в целом.

Очевидно, этого можно достичь, если:

– знать, понимать и действовать в соответствии с этическими ценностями и принципами, сформированными и изложенными в Кодексе этики конкретной организации. Применять их ко всей управленческой деятельности и ко всему тому, имеющему отношение к государственным служащим;

– вести деятельность по принципу ответственности политического поведения, прозрачной и адаптированной к конкретным условиям управления общиной;

– брать на себя ответственность и требовать ответственности от коллег, понимая, что может формироваться общая ответственность и этическое поведение. То есть, должна формироваться внутренняя корпоративная идентичность на основе диалога ценностей между служащим и организацией государственного управления.

Корпоративный интерес в кризисных социально- политических условиях формирует способность профессиональной группы выступать сплоченно и самоорганизовываться для сохранения кадрового потенциала. С другой стороны, такое поведение может канализировать общественное мнение. Однако низкий уровень доверия общественности иногда обуславливается и быстрым течением реформирования. Кризис доверия к государственным институтам может выступать, по мнению французского социолога М. Крозье, внешними проявлениями стремительной трансформации современных обществ, система государственного управления которых вынуждена реагировать на новые вызовы и меняться [6].

По нашему мнению, корпоративную этику в сфере государственного управления целесообразно оценивать по критериям эффективности-неэффективности. То есть, или новые черты корпоративной этики становятся двигателем поступательных процессов, или же общественно-политические преобразования в сфере публичного управления тормозятся.

Кроме того, корпоративная этика в составе корпоративной культуры является фактором инновационных пересечений в обществе, которые, конечно же, выводят на первую строчку человеческий потенциал и компетентность служащего.

Так, корпоративная этика является результатом осознания профессиональных интересов, стремлений, идеалов, как руководителей, менеджеров, так и непосредственных исполнителей

В частности, О.В. Филимонов выделяет специальные методы, направленные на формирование этической основы трудовых отношений, среди которых:

1) корпоративные кодексы, являющиеся центральным элементом корпоративной этики (свод правил делового общения);

2) «карты этики» (набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого работника коллектива (организации);

3) комитеты или специалисты по этике (целенаправленно нарабатывающие этическую политику коллектива (организации), а также решают конкретные этические проблемы, возникающие в профессиональной практике) [9].

Низкое качество управления государственными процессами, и некачественное предоставление государственных услуг, низкая профессиональность, однозначно, являются свидетельством низкого уровня корпоративной культуры управления и этики. Данная тенденция делает любое государство и Россия не исключение неконкурентоспособным.

Поскольку в современных условиях со знаниями и опытом работы государственный служащий просто обязан уметь налаживать деловые коммуникации с гражданами, обращающимися за услугами, не допускать превышения служебных полномочий, которые возможны лишь при условии формирования и соблюдения профессиональной корпоративной этики.

Как показывает практика несовершенство нормативно-правового регулирования государственно-управленческой системы в ряде российских регионов вследствие приобретенных дефектов нравственного воспитания и осознания некоторой части госслужащих, а также в условиях слабого развития определенных структур гражданского общества, выступающих фактором социального контроля и влияния, повлекло за собой в профессиональном сознании чиновника некую деформацию. Данная тенденция устойчиво вжилась в систему государственного управления, когда, так называемые

«самодостаточные» структуры живут и функционируют по своим этическим правилам. Отметим, что обозначенные полномочия государственного служащего выступают не только инструментом реализации принятых решений, но и фактором, влияющим на образ мышления, характер и поведение руководителя.

На основании вышеизложенного выделим основные признаки, переходящие в риски, негативного проявления корпоративной этики:

– «безразличие к социальному содержанию своей профессиональной деятельности;

– подмена общественных интересов узкокорпоративными, личными;

– псевдо активность, имитация бурной деятельности, за которой скрывается равнодушие к своему делу, безынициативность;

– псевдо внимательность, имитация заботы о гражданине и равнодушие к проблемам, с которыми он обращается;

– демонстрация того, что судьба гражданина, обратившегося за предоставлением услуги, зависит от властных полномочий представителя системы государственного управления» [5].

Обозначенные негативные проявления, довольно часто встречающиеся в деятельности госслужащих, а также последствия социального характера представляют опасность не только для самой системы госуправления, но и для общества и страны в целом.

Поэтому «разрыв с преобладающей в обществе моралью, подмена государственных интересов узкокорпоративными, дискредитируют должность государственного служащего в глазах общественности, разрушают доверие к нему и власти в целом, закрепляют в массовом сознании устойчиво отрицательный имидж чиновника, лишают государство опоры в обществе» [8].

Следует отметить, что наряду с общими стандартами корпоративной этико-моральной системы всего государственного механизма, нужны конкретные подходы и механизмы ее реализации в отдельной организации и коллективе. Это может реализовываться в разработке этических кодексов,

проведении отчетных заседаний перед обществом с конкретной ответственностью за собственную деятельность, перманентном обучении для улучшения профессиональной культуры и нравственной ответственности. Следовательно, в контексте государства этические схемы должны быть представлены не только на законодательном уровне, но и в «системе жизни законов» и в повседневной профессиональной деятельности персонала системы государственного управления, которая берет на себя роль агента социальных изменений [4].

То есть этический аспект профессиональной деятельности непосредственно связывается с процессами целеполагания и базовыми критериями реализации, обеспечения и оценки эффективности и результативности управления.

Результатом обеспечения этичности деятельности организаций, учитывая государственные органы власти, выступает «тройное вознаграждение»:

– индивидуальная награда заключается в удовлетворении трудовых отношений в коллективе;

– вознаграждение организации заключается в её росте благодаря реальным результатам деятельности организации на благо гражданина и общества;

– эффективности (прежде всего социальной) и авторитета в обществе;

– вознаграждение общества вследствие снижения трансакционных расходов и формы качественных услуг, удовлетворяющих потребности граждан, утверждают атмосферу доверия, сотрудничества и прогресса [1].

Особенностью корпоративной этики государственного управления является то, что деятельность служащих организуется с формальной стороны приказом, распоряжением, но с другой стороны – эффективность взаимодействия достигается за счет внутренней сплоченности, сочетания ориентиров и стремлений работников, что способствует единству мировоззрения и ценностных основ деятельности.

По мнению В.Н. Меньшовой «фокусом управленческих инноваций выступает выделение граждан как клиентов, интересам которых должна подчиняться вся деятельность государства.

В соответствии с этим инновационным принципом трансформируются все элементы системы государственного управления. Так формируется принципиально новая модель взаимодействия органов государственной власти и структур гражданского общества» [6].

Корпоративные кодексы, ориентированные на общечеловеческие принципы этики, должны учитывать реальную социально-политическую и экономическую ситуацию в государстве, специфику организаций и функционирование государственных институтов. Из утверждений А.М. Кузнецова следует, что «кодекс корпоративной этики может выполнять три основные функции: имиджевую, управленческую и развития корпоративной культуры» [4].

Следует отметить, что имиджевая функция обеспечивает формирование доверия извне, когда инструментом её формирования выступают профессиональные связи с общественностью (PR).

В данном случае определяющими становятся следующие черты: открытость, доступность, честность, демократичность, прозрачность. Управленческая функция кодекса регулирует поведение служащих в сложных этических дилеммах, которые в государственных процессах, а, особенно, в период трансформационных преобразований общества, возникают регулярно. Третья функция ориентирует служащего на единые корпоративные цели и формирует ощущение сопричастности к процессам государственного управления и общественно-политических изменений.

В настоящее время постепенно реализуется переход от концепции «New public management» (государственного менеджеризма) к концепции «Good governance» (качественная регулировка), основанная на необходимости формирования механизмов партиципаторной демократии в новом постиндустриальном обществе, где успех институции определяется уровнем и

качеством коммуникаций граждан и государства. В связи с этим государство рассматривают все больше как поставщика услуг, потому как образцом для этики государственных служащих может выступать корпоративная этика бизнес-структур.

Можно утверждать, что введение регламентных норм этики в сфере государственного управления свидетельствует о переориентации ценностного содержания государственного управления в направлении культуры постиндустриального общества. Кроме того, в этих процессах возрастает роль личностно-культурного фактора.

Таким образом, особое значение в реформировании публичного управления принадлежит выработке и внедрению новых стандартов корпоративной этики, что, в свою очередь, способно привести к формированию профессиональной, отвечающей современным требованиям времени и запросам общества, системе государственного управления.

Перспективность исследования обозначенной проблематики обусловлена широкомасштабными преобразованиями в российском обществе и реформировании системы государственного управления.

Постепенная выработка и внедрение новых моделей корпоративной этики в сферу государственного управление наладит коммуникацию собственно институтов государства, служащих и представителей гражданского общества. Как ожидаемый результат, должна состояться выработка и сочетание общих целей взаимодействия. Данные процессы, в свою очередь, будут способствовать предотвращению различных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США / Е.Ю. Бочаров // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – №29.

2. Колдушко А.А. Проблемы правового регулирования этики служебного поведения государственных служащих / А.А. Колдушко // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. – 2014. – № 2. – С. 32-39.

3. Кочетов А.В. Государственная и муниципальная служба / А.В. Кочетов, Г.А. Сульдина, Т.В. Халилова, Т.А. Занко: учеб. под ред. Е.В. Охотского. – М.: изд. Юрайт, 2014. – 556 с.

4. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник/ А.М. Кузнецов-М: изд. Юрайт, 2014. – с.253.

5. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. / В.А. Макеев. – М.: Ленанд, 2015. – 248 с.

6. Меньшова В.Н. Организация государственной и муниципальной службы / В.Н. Меньшова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2015. – 292 с.

7. Облонский А.В. Этика и ответственность в публичной службе / А.В. Облонский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С.11-18.

8. Цихоцкий Ф.Н. Зарубежный опыт регулирования этического поведения на государственной службе на примере США и Великобритании / Ф.Н. Цихоцкий // Экономика и социум. – 2015. – №3.

9. Филимонов О.В. Профессиональная этика в механизме государственного управления / О.В. Филимонов // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 2 (46). – С. 67-71.

10. Шувалова Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учеб. / Н.Н. Шувалова – М.: изд. Юрайт, 2015. – 374 с.

References

1. Bocharova E.Yu. Osobennosti regulirovaniya ehtiki gosudarstvennoj sluzhby v SSHA / E.Yu. Bocharov // Gosudarstvennoe upravlenie. EHlektronnyj vestnik. – 2011. – №29.

2. Koldushko A.A. Problemy pravovogo regulirovaniya ehtiki sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennyh sluzhashchih / A.A. Koldushko // Vestnik PNIPU. Kul'tura. Istoriya. Filosofiya. Pravo. – 2014. – № 2. – S. 32-39.

3. Kochetov A.V. Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba / A.V. Kochetov, G.A. Sul'dina, T.V. Halilova, T.A. Zanko: ucheb. pod red. E.V. Ohotskogo. – M.: izd. YUrajt, 2014. – 556 s.

4. Kuznecov A.M. EHtika gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhby: uchebnik/ A.M. Kuznecov-M: izd. YUrajt, 2014. – s.253.

5. Makeev, V.A. Korporativnaya kul'tura kak faktor ehffektivnoj deyatel'nosti organizacii. / V.A. Makeev. – M.: Lenand, 2015. – 248 c.

6. Men'shova V.N. Organizaciya gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhby /V.N.Men'shova. – Novosibirsk: Izd-vo SibAGS, 2015. – 292 s.

7. Oblonskij A.V. Ehtika i otvetstvennost' v publichnoj sluzhbe / A.V. Oblonskij // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. – 2015. – № 1. – S.11-18.

8. Cihockij F.N. Zarubezhnyj opyt regulirovaniya ehticheskogo povedeniya na gosudarstvennoj sluzhbe na primere SSHA i Velikobritanii / F.N. Cihockij // Ehkonomika i socium. – 2015. – №3.

9. Filimonov O.V. Professional'naya ehtika v mekhanizme gosudarstvennogo upravleniya / O.V. Filimonov // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. – 2018. – № 2 (46). – C. 67-71.

10. SHuvalova N.N. Ehtika i ehtiket gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhby: ucheb. / N.N. Shuvalova – M.: izd. Yurajt, 2015. – 374 s.