

общества и деятельности все возрастает, что требует от управленцев всех уровней постоянно повышать собственную квалификацию в области проектного менеджмента.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. ГОСТ Р 54869-2011. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом [Электронный ресурс]. — М. — С. 53. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200089604>
2. ГОСТ Р ИСО 21500-2014. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Руководство по проектному менеджменту [Электронный ресурс]. — М. — С. 71. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200118020>
3. МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЖУРНАЛ. — ISSN 2303-9868. — 2013. — № 8. — С. 35—39.
4. Чурилов А. А. Понятие, роль и актуальность проектного управления в России / А. А. Чурилов // Молодой ученый. — 2013. — № 3. — С. 299—301.
5. Ньютон Ричард. Управление проектами от А до Я / Ричард Ньютон. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 192 с.
6. Гонтарева И. В. Управление проектами / И. В. Гонтарева, Р. М. Нижегородцев, Д. А. Новиков. — М. : Либроком, 2013. — 384 с.
7. Воропаев В. И. Системное представление управления проектами / В. И. Воропаев, Г. И. Секлетова // Сб. тр. международного симпозиума: «Управление проектами: Восток—Запад — Грань Тысячелетий» (Москва, 1—4 декабря 1999 года). — М. : СОВНЕТ, 1999. — Т. 1. — С. 71—77.
8. Арчибальд Р. Д. Системная методология управления проектами и программами / Р. Д. Арчибальд, В. И. Воропаев, Г. И. Секлетова // Сборник трудов 17-го Всемирного Конгресса по Управлению проектами в Москве: проектно-ориентированные бизнес и общество. Москва, 4—6 июня 2003 года/
9. ProjectManagementInstitute, Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК®). — 4-е изд. — 2015. — С. 88.

УДК 332.146.2

*А. С. Гаркавцева, Н. Е. Удалова*  
*Российская академия народного хозяйства*  
*и государственной службы*  
*при Президенте Российской Федерации*  
*Воронежский филиал*

#### ЭТИКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*В статье определяется понятие этики в сфере государственного управления в РФ. Выявляется роль этики в системе государственной службы РФ. Определяется общественная значимость данного понятия в социуме.*

**Ключевые слова:** *этика, государственная служба, этика государственного служащего, профессиональная этика, этика управления.*

UDC 332.146.2

*A. S. Garkavtseva, N. E. Udalova*  
*The Russian Presidential Academy of National Economy*  
*and Public Administration Voronezh branch*

#### ETHICS AS AN INTEGRAL PART OF THE STATE SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

*The article defines the concept of ethics in the sphere of public administration in the Russian Federation. The role of ethics in the system of public service of the Russian Federation is revealed. The social significance of this concept in society is determined.*

**Key words:** *ethics, public service, public servant ethics, professional ethics, management ethics.*

Моральные устои личности и принципы ее деятельности подводят нас к вопросу о более внимательном рассмотрении такого понятия как этика государственной службы. Данная сфера деятельности сформировала некие особенности именно профессиональной этики государственных служащих.

Государственная служба это — профессиональная деятельность лиц, наделенных определенными полномочиями и компетенцией осуществ-

влять деятельность по улучшению качества жизни населения от лица государства.

Под словом этика мы понимаем особую дисциплину, базовыми рычагами которой являются понятия мораль и нравственность. Это понятие, изучающее и анализирующее поведение и поступки человека, их правомерность, а также моральные и нравственные качества личности. Этику называют наукой о морали.

Непосредственно профессиональная этика рассматривает поведение человека, его моральные устои в определенной профессиональной сфере деятельности.

Профессиональная этика — это некий кодекс поведения работников. Создание, разработка и внедрение особых стандартов и норм поведения в профессиональной сфере деятельности направлены решить задачу по повышению эффективности труда в определенной специализированной области. Из вышесказанного вытекает следствие, что нравственные нормы и правила возникают лишь в той профессиональной области, где работники имеют высокий уровень профессиональной компетентности, специализированных знаний и также, бесспорно, здесь наличие чувства долга, ответственности и справедливости. И все эти критерии должны быть подкреплены высоким профессионализмом работника. Содержание этически-профессиональных стандартов соответствуют содержанию деятельности в конкретной профессиональной сфере деятельности.

Понятие этика государственной службы представляет собой совокупность правил морали и нравственности, которые предъявляются к государственному служащему, осуществляющему определенную деятельность от лица государства.

Главным принципом этики государственной службы является принцип законности, верховенство Конституции РФ. Данный принцип при воплощении в жизнь является базой управления персоналом. К сожалению, на практике не всегда он берется во внимание. Причинами являются жесткая иерархическая система подчинения начальству и низкий уровень профессиональной и правовой культуры, нравственности и социальной незащищенности государственного служащего.

В государственном служащем нужно видеть гражданина своей страны, который руководствуется не только в своей обыденной жизни, но и в профессиональной сфере деятельности определенными принципами:

1. Принцип гуманизма, который воплощает в себе должное, уважительное отношение к людям. Он подразумевает веру в человека, признание его достоинства, признание суверенитета личности. Государственный

служащий должен как никто другой понимать, что он несет определенную ответственность за граждан своей страны, за свое государство.

2. Служение своему государству, уважение и признание его интересов, а также работа, нацеленная на повышение качества жизни граждан своей страны, воплощаются в принципе независимости. Данный принцип остро стоит в ситуации морального выбора при принятии определенного решения государственного служащего.

3. И, конечно же, государственный служащий должен быть наделен личностными качествами, возвышаться над которыми должна ответственность. Любой человек должен быть ответственным не только перед кем-то, а прежде всего перед собой. Что же касается государственного служащего, то человек, который занимает такую должность, обязан нести ответственность за негативные последствия решений, принимаемых руководством, неисполнение должностных обязанностей за действия, которые нарушают права и законные интересы граждан.

Хорошая работа государственного служащего не может существовать при отсутствии принципа справедливости. Он воплощается в жизнь, когда государственный служащий защищает права граждан, законно использует свои профессионально-властные полномочия, которые приводят к удовлетворению социальных ожиданий общества.

Проявление несправедливости государственного служащего несет пагубные последствия. Он подвергает сомнению не только конкретного сотрудника властных структур, но и власть в целом.

Не обойтись и без принципа эстетической привлекательности, который заключается в том, что хорошее отношение к гражданам должно быть достойно оформлено. Даже самый хороший по своим намерениям поступок может быть испорчен своей эстетической непривлекательностью.

Государственному служащему должны быть присущи такие качества, как профессиональная честность, гражданская совесть, ответственность перед обществом, его гражданами и государством, чувство долга, а также честь и достоинство, которые проявляются в его поступках.

На сегодняшний день мы можем наблюдать в Российской Федерации отсутствие правового оформления и закрепления норм профессиональной нравственности и морали государственного служащего. Также следует отметить, что общество нуждается в высококвалифицированных государственных служащих, которые владеют достаточной теоретической и практической базой знаний в конкретной профессиональной области. Они должны иметь навык работы в условиях жесткой конкуренции

и соблюдать этические, моральные и нравственные принципы в профессионально-деловых отношениях.

Поведение государственного служащего играет значительную роль в его профессиональной деятельности, потому что его поступки являются «лицом» органов власти перед обществом и его гражданами. Под поведением принято понимать характер поступков лица к кому-либо в соответствии с правилами этики. От поведения служащего в коллективе, с гражданами напрямую зависит и имидж государства.

Государственный служащий должен способствовать улучшению отношений в рабочем коллективе своим профессиональным поведением, установлению благоприятной обстановки, в которой сотрудникам будет комфортно работать.

В России существует достаточно богатый опыт действия этических кодексов. В настоящее время принято более 30 кодексов этики в органах государственной власти РФ и приблизительно 70 кодексов этики, которые функционируют в субъектах Российской Федерации. Они повторяют положения, закрепленные в «Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих».

Что же касается внедрения этических кодексов в нашей стране, то проблема заключается в некой особенности отечественной правовой системы РФ, возможности юридического оформления норм и принципов этики.

Санкции налагаются на лиц, нарушивших правовые нормы, а нормы этики предполагают произвольное общение. Этичное поведение, чувство служебной ответственности работников может перерасти в произвол начальства.

Слабое развитие гражданских институтов приводит к тому, что моральная ответственность не может функционировать должным образом, потому что принципы права не позволяют привлекать к юридической ответственности за неэтические поступки.

Несоблюдение норм этики не является причиной применения мер ответственности по трудовому законодательству. Санкции, применяемые к государственным служащим за несоблюдение и нарушение положений кодексов этики, противоречат трудовому законодательству Российской Федерации. При нарушении государственным служащим положений Типового кодекса этики последуют лишь моральные осуждения.

Исходя из этого, можно сказать, что базисом нормативно-правовых документов, касающихся этики, морали, нравственности и содержащих определенные требования к поведению уполномоченных осуществлять государственную власть от лица государства является «Типовой кодекс

этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих». Данный акт представляет собой определенный свод общих принципов служебной этики и правил поведения государственных служащих, которыми они должны руководствоваться.

Цель создания подобного документа заключается в установлении определенных этических и моральных норм и правил поведения государственного служащего, которые должны обеспечивать достойную реализацию государственными служащими своих профессиональных обязанностей.

Можно сказать, что Типовой кодекс стремится укрепить авторитет государственных служащих и обеспечить доверительные отношения к органам государственной власти Российской Федерации, путем обеспечения единых норм поведения для лиц, занимающих должности на государственной службе.

Таким образом, можно сказать, что этика является неотъемлемой частью государственной службы Российской Федерации. Служащий должен соблюдать правила этики, морали и нравственности. Он должен адекватно оценивать свои поступки и свое поведение, уделять им больше внимания. Правила поведения, описанные в статье, являются составляющей частью системы профессиональной деятельности государственного служащего.

Государственные служащие — это, прежде всего, лицо нации и государства, основа его стабильного и успешного развития. Этика лиц, занимающих должности на государственной службе, соблюдение ими моральных и нравственных ценностей и служебных установок способствует успешному строительству демократии в социуме, в государстве, улучшая прозрачность информации и профессиональную деятельность государственных служащих. Также профессиональная этика служащего предполагает выявление нравственных ориентиров в поведении человека в сфере их служебной деятельности, тем самым развивая и совершенствуя ее.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. — 2010. — С. 39.
2. Волкова А. В. Публичные ценности и государственное управление : монография / А. В. Волкова, Л. В. Сморгунюв. — М. : Аспект Пресс, 2014. — С. 400.

3. Жирков Р. П. Этика государственной службы и государственного служащего : учеб. пособие / Р. П. Жирков, Л. Ю. Стефаниди. — СПб. : ИЦ Интермедия, 2014. — С. 162.

4. Ричард Т. Де Джордж. Деловая этика / Ричард Т. Де Джордж. — М., 2003. — С. 65.

**УДК 371.31**

*В. Ф. Лазукин, Л. О. Лазукина, Е. З. Холодов*  
*Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил*  
*«Военно-воздушная академия имени профессора*  
*Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж)*

### **АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ В ВОЕННЫХ ВУЗАХ**

*В статье раскрываются специфические особенности подготовки офицерских кадров в военных вузах, определяемые современными внутренними и внешними условиями. Представлены основные положения современной стратегии образовательного процесса в высшей военной школе России.*

**Ключевые слова:** *высшие военно-учебные заведения, офицерские кадры, высшее военное образование, командный и инженерный профили подготовки.*

**UDC 371.31**

*V. F. Lazukin, L. O. Lazukina, E. Z. Holodov*  
*Air Force Military Educational and Scientific Center of the*  
*«N. E. Zhukovskiy and Yu. A. Gagarin Air Force Academy»*

### **ASPECTS OF OFFICERS TRAINING IN MILITARY UNIVERSITIES**

*The article reveals the specific features of the officers' training in military universities, determined by modern internal and external conditions. The main points of the modern educational strategy in the higher military school in Russia are presented.*

**Key words:** *universities, officers, higher military education, command and engineering training profiles.*

20

В военной педагогике (в практике подготовки офицеров) до сих пор господствует аспектный подход, расчленяющий систему обучения на многочисленные направления, при которых происходит, в ряде случаев, абсолютизация педагогических технологий в ущерб цели. Предпринимаемые в последние годы попытки реформирования сущности и содержания высшего военного образования коснулись лишь внешних сторон деятельности высших военно-учебных заведений (ввузов), не затронув при этом глубинных процессов подготовки офицерских кадров.

В системе профессиональной подготовки офицера пока еще не находят свое отражение те динамические изменения, которые происходят в обществе, в развитии науки, в частности, слабо используются идеи социального управления, методологии системного подхода, являющиеся средством повышения эффективности данного процесса. Нередко они механически переносятся из сферы науки в военную деятельность, что сдерживает совершенствование подготовки офицеров для Вооруженных Сил Российской Федерации.

Экономические преобразования затронули всю систему социальных отношений, вводя рыночные основы в большую часть из них, диктуя необходимость принятия ответственных решений. Значительно расширились возможности для установления прямых социальных, культурных и экономических связей между людьми, что привело к интенсификации делового и личного общения, усилилась гласность и прозрачность принимаемых решений. Эти тенденции повысили требования к качествам, которыми должен обладать прежде всего руководитель, к числу которых относится офицер ВС РФ.

Возникла необходимость таких личностных качеств как умение жить в условиях расширяющейся демократии, гласности, плюрализма мнений, общаться и взаимодействовать с людьми на правовой и демократической основе. Это предполагает, с одной стороны, способность признавать, понимать, принимать как должное наличие многих различных точек зрения, вести дискуссии и на высококультурной основе разрешать возникшие разногласия, с другой — отказ от диктата и любых способов оказания давления на личность, требует уважения к ней, признания ее достоинств и значимости.

Все это предъявляет повышенные требования к офицерским кадрам, их организаторским умениям, к способности руководить воинскими коллективами и принимать рациональные управленческие решения в условиях повседневной деятельности войск и боевой обстановки. Необходимы военно-профессиональная компетентность и обладание качествами руководителя — лидера.

21