

4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. (Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002 № 393) [Электронный ресурс]. URL: <http://upr.1september.ru/2002/28/2.htm>.
5. Модернизация российского образования: проблемы и перспективы / под ред. М. К. Горшкова и Ф. Э. Шереги. М.: ЦСПиМ, 2010.
6. Рубина Л. Я. Повышение роли общественности в модернизации российского образования // Демократизация и перспективы развития международного сотрудничества: сб. матер. междунар. науч.-практ. конф. (21–22 марта 2003 г.). Омск: ОмГПУ, 2003. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.prof.msu.ru/publ/omsk2/o52.htm>.
7. Засыпкин В. П. Модернизация педагогического образования в зеркале социологии. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2010.
8. Зборовский Г. Е. Модернизация образования сквозь призму социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 8. № 1. С. 87–104.
9. Шафранов-Куцев Г. Ф. Модернизация российского профессионального образования: проблемы и перспективы. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2011.

#### *А. Л. Непрозванных*

### **РОЛЬ ПРАВСТВЕННОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Одной из проблем реформирования государственной и муниципальной службы является недостаток в ней квалифицированных кадров. Об этом неоднократно заявляли и Президент России В. В. Путин, и премьер Д. А. Медведев. Нередко в их выступлениях остро ставился вопрос о неэффективности работы государственных и муниципальных чиновников, вызванной, в первую очередь, их недостаточной подготовленностью к решению поставленных задач. Об этом же говорят и данные многочисленных социологических исследований, подтверждающие их не очень высокий имидж. В массовом сознании населения преобладают негативные суждения о чиновниках, многие граждане страны считают, что представителей власти в большей степени интересуют свои личные проблемы, чем общественные интересы, что они погрязли в коррупции и бюрократизме, что они не способны обеспечить необходимое качество жизни россиян. В то же время среди населения устойчиво мнение, что чиновники должны пользоваться уважением и авторитетом у избирателей.

Одной из основных причин неэффективной работы органов власти всех уровней, является проблема качества кадров. Качество управления напрямую зависит от профессиональной компетентности их работников, знания ими современных управленческих технологий. Но особое значение в осуществлении служащими профессиональной деятельности необходимо отводить их нравственным качествам, таким характеристикам, как: добросовестному отношению к

работе, порядочности, бескорыстности, самоотверженности, внимательному, доброжелательному отношению к разным социальным группам, внутренней мотивации помогать людям в решении их жизненных проблем.

Проблема усиления нравственного начала в работе государственных и муниципальных служащих, включая и влияние их нравственных качеств на деятельность государства и его структур, на отношение жителей страны к ним, является одной из острых проблем реформирования государственной службы, мало разрабатываемой в теоретическом и практическом отношениях. Данная статья представляет собой попытку изложения содержания этой проблемы. Деловые качества служащего, социально-политические установки, которыми он руководствуется в своей деятельности и нравственность, являются наиболее значимыми личностными факторами, непосредственно влияющими на характер профессиональной деятельности, а, соответственно, на реальную эффективность действий государства и его структур, на формирование имиджа власти у жителей страны. Именно они представляют собой неразрывное единство субъекта, направлений и регулятора деятельности.

Деловые качества служащего включают в себя его общее культурное и интеллектуальное развитие, позволяющее понимать сущность и значение происходящего в окружающей действительности, предвидеть последствия различного рода действий, а также компетентность в деятельности, которой он занимается, волевые, коммуникативные качества, активность и инициативность как способы постановки и достижения целей. Социально-политические установки государственного служащего представляют сложившиеся в процессе формирования его личности и профессионального опыта подходы к выбору и принятию решений, обуславливающие ориентиры действий. Это – отнесение себя к субъекту той или иной деятельности и отношений, установки работать либо на личную выгоду, либо на благо общества и его граждан, на приоритет интересов государства (региона, ведомства) либо интересов граждан. Нравственность, как отмечает ряд исследователей, проявляется как «целостное, интегративное качество личности, обуславливающее действия и поступки человека, в которых ведущее значение имеет сознательное отношение человека к другим людям, к обществу, к нормам общественной морали».

Исходя из такого подхода к нравственности, к государственной и муниципальной службе не должны допускаться люди, думающие о реализации только своих прав, не проявляющие заботы о других и не переживающие об общем благе, у которых ярко преобладает тяга к выгодам, получение которых нарушает нравственные нормы. На государственную и муниципальную службу должны приходиться те, кто имеет установку на служение гражданам, стремится помочь другим, переживает за общее благо, у кого есть моральная стойкость перед соблазнами, чье поведение регулируется совестью и высокими личными принципами. Несомненно, для блага государства и его граждан будут наиболее полезны те люди, кто обладает как хорошими деятельностными качествами, так и высоким уровнем нравственности. Указ Президента «Об утверждении общих

принципов служебного поведения государственных служащих» рекомендует чиновникам в своей деятельности «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих». Но в реальной жизни госслужащий при принятии решений всегда встает перед нравственным выбором: реализация решений органов власти не может устраивать одинаково всех граждан, имеющих свои, зачастую прямо противоположные интересы, поэтому трудно определить, какие действия власти (чиновника) нравственны, а какие – нет, практически всегда интересы части людей будут в чем-то не соответствовать принимаемым решениям. Это приводит к тому, что решающее влияние на деятельность органов государственной и муниципальной власти и на отношение граждан к ним могут оказывать те или иные установки или деятельностные качества чиновников.

Действуют при принятии решений чиновниками и различного рода соблазны и служебные и социальные факторы, оказывающие давление на нравственное сознание государственного или муниципального служащего. Это и возможность получить некую «благодарность» за должностные действия в виде материальных благ, использовать свое служебное положение для незаконного обогащения, неуверенность чиновников в своем положении, недостаточно высокий уровень заработной платы, низкий уровень правовой культуры в обществе и т. д. Сложность влияния нравственных качеств служащего на деятельность государственных и муниципальных органов состоит и в том, что позиция чиновника сама по себе противоречива: с одной стороны, он должен проявлять заботу о благе людей, а с другой – выполнять нормативно-правовые акты и распоряжения вышестоящих лиц, даже если не согласен с ними по своим нравственным принципам. Да и в самой деятельности органов государственной и муниципальной власти всегда присутствует некоторый нравственный компромисс, когда приходится выбирать решения, приносящие наименьшее зло.

Из сказанного видно, что решение проблемы повышения нравственности в деятельности государственных и муниципальных служащих не имеет однозначного характера и представляет собой чрезвычайную сложность, поэтому все попытки ввести различного рода кодексы этики для чиновников пока не имеют успеха. Тем не менее, усиление мер по актуализации нравственных качеств государственных и муниципальных служащих на государственном уровне, создание законодательной базы повышения меры ответственности за безнравственное поведение, весьма актуально. Нужно формировать в коллективах государственных и муниципальных служащих среду и обстановку, стимулирующую объективно и трезво, с нравственных позиций оценивать состояние общества и свои действия. Конечно, важно совершенствовать существующие механизмы общественного контроля и повышения нравственности служащих, имеющие запретительный и контрольный характер (создание этических комиссий, судов чести и др.), опирающиеся на угрозу наказания за нарушение нравственных норм. Но эффективны могут быть и действия стимулирующего ха-

рактера – публичное принятие личной ответственности за нарушение чести государственного служащего, присяги, обязательств служения народу, государству, соблюдения нравственных норм, введения публичных поощрений за нравственность в государственной службе и др. Меры могут быть разными, но ясно одно: нравственное начало определяет успех государственной и муниципальной деятельности, эффективность управления.

*А. С. Никитина*

## **СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

Феномен «деятельности» в социологии акцентирует внимание на воле и способности человека творить свою жизнь и жизнь общества.

Классическая формулировка теории деятельности в социологии была дана *М. Вебером*, который определил социологию как науку, нацеленную на «истолковывающее понимание» социального действия и, следовательно, «причинное объяснение его способа и последствий» [1, с. 602] Социальное действие – это проявление социальной активности действующего, это единица социальной деятельности. Суть социального взаимодействия – обмен социальными действиями субъектов. Взаимодействие всегда социально по своей природе, поскольку включает связи между индивидами, социальными группами, наделенных определенными целями. Объективной стороной социальных действий является детерминация данных социальных действий и взаимодействий социальной средой, субъективной стороной является ориентация на взаимные ожидания субъектов или акторов [1, с. 602].

Инновация и инновационная деятельность с позиции социологического подхода рассматриваются в нескольких аспектах.

1. *Инновационная деятельность рассматривается как процесс изменения в системе взаимодействия социально-культурной среды.* С позиции данного подхода, инновационная деятельность, воплощаясь в ходе инновационного поведения социальных субъектов, изменяет социально-культурное окружение, а также выступает способом развития индивидов, коллективов, социальных сообществ и, наконец, общества в целом [1, с. 46].

2. *Инновационная деятельность выступает как форма и средство формирования новых культурных феноменов и изменения динамики социальных отношений.* Данный подход позволяет сформулировать новую социально значимую функцию инновационной деятельности – культурнообразующую. В результате инновационной деятельности формируется среда нововведения и новая инновационная культура [2, с. 144]. Безусловно, в новых условиях изменяется социальное поведение и образ мышления, меняется характер и динамика социальных отношений, выстраиваются новые модели социального межличностного и межгруппового взаимодействия.

3. *В процессе инновационной деятельности возникает социальное взаи-*