

мониторинг качества и доступности существенно помогает выявить актуальные проблемы в области предоставления услуг и разработать быстрые и эффективные пути их решения.

Список использованных источников

1. Тихонов А.Е., Александров А.А. Оценка предоставления государственных и муниципальных услуг / ARS ADMINISTRANDI. 2024 №2. С. 158-162
2. Мохнаткина Л.Б., Серяева М.Г. Оценка доступности и качества муниципальных услуг / Интеллект. Инновации. Инвестиции 2023 №1 С. 61-66
3. Крабов А.Е. Качество предоставления государственных и муниципальных услуг 2023 / гуманитарные, социально-экономические и общественные науки 2023 С. 28.38

ОБРАЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РФ: ЭТИЧЕСКАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩИЕ

С.Р. Пашаева

Научный руководитель Н.В. Лаптева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Современный этап развития Российской Федерации отличается возросшей ролью института государственной службы. Особое внимание уделяется образу государственного служащего РФ, который является лицом, олицетворяющим государство, и от восприятия которого зависит доверие или недоверие населения к власти.

Данный вопрос особенно актуален в условиях развития информационного общества и технологий, за счёт которых создаются каналы и инструменты, связанные с построением имиджа государственных служащих.

В 2003-2005 гг. В рамках реализации Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации» был принят Федеральный закон №58-ФЗ от 27.05.2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации». Согласно статье 1, государственная служба Российской Федерации представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности и государственные должности субъектов РФ, органов публичной власти федеральных территорий [2].

Этика государственной и муниципальной службы - вид профессиональной морали, связанный с проблемами государственного и муниципального управления, спецификой бюрократических организаций [4, с. 13].

Профессиональная этика подразделена на 2 направления [4, с.11]:

1) Служебная этика, которая включает в себе дисциплинированность, ответственность, взаимоуважение и тд.;

2) Этика управления, состоящая из уважения к личности каждого работника, к закону, соблюдения юридическо-правовых норм, стремления к самосовершенствованию и развитию таких качеств, как честность, справедливость, умеренность и другие.

Принципы, на основе которых осуществляется деятельность государственного служащего, закреплены в Конституции РФ и в законодательных актах о государственной службе. Так, к конституционным принципам относятся [1]:

- 1) Принцип федерализма;
- 2) Принцип законности;
- 3) Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина;
- 4) Принцип равного доступа к государственной службе.

Организационно-функциональные принципы государственной службы включают:

- 1) Принцип единства правовых и организационных основ государственной службы;
- 2) Принцип взаимосвязи государственной службы и муниципальной службы;
- 3) Принцип открытости государственной службы и её доступности общественному контролю;
- 4) Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих;
- 5) Принцип защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность [2].

Также в Кодексе этики государственного служащего РФ отмечается обязанность действовать в интересах общества, соблюдать конфиденциальность и избегать конфликта интересов; устанавливаются механизмы ответственности на нарушения этических норм, включая дисциплинарные меры.

Образ государственного служащего состоит из трёх основных компонентов: личный, социальный и профессиональный [6].

Профессионализм и компетентность гражданских и муниципальных служащих являются одними из важнейших составляющих их образа [5, с. 139]. Под компетентность подразумевается комплекс характеристик образа государственного служащего, таких как профессиональные знания, навыки и умения, позволяющих эффективно реализовывать свои обязанности. [5]. Данные принципы являются приоритетными при формировании кадрового состава государственных органов и органов местного самоуправления.

Личностными характеристиками государственного служащего выступают физические и психологические особенности, характер, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений государственного служащего и другие.

В свою очередь, социальные черты имиджа государственного служащего неразрывно связаны с настоящим временем, что требует умения своевременно адаптироваться к различным вызовам.

Стоит отметить, что основой составления имиджа государственного служащего является его внешний вид [4]. К факторам, на которые общество обращает наибольшее внимание при оценке образа государственного служащего, можно отнести:

- 1) Личные качества;
- 2) Финансовое положение;
- 3) Рекламная известность;
- 4) Взаимодействие с общественностью;
- 5) Этика поведения;
- 6) Занимаемая должность и т.д.

Особенность гражданской службы как профессиональной деятельности состоит в гарантии стабильности государства и выполнении посреднической функции между людьми и государством. Из данных особенностей вытекают следующие противоречия государственной службы [6]:

1) Выполняя свои функции связующего звена между населением и властью, государственные служащие обслуживают интересы данных субъектов с одной стороны, а с другой - благодаря своим властным полномочиям могут влиять на благосостояние общества. То есть государственный служащий выступает и посредником, и непосредственным исполнителем.

2) Гражданские служащие должны быть независимыми профессионалами в своей области, однако давление со стороны политических структур, устаревшие средства управленческой деятельности могут мешать принятию объективных решений. В результате нередко возникают проблемы с открытостью и прозрачностью, а также бюрократизм.

3) Институт гражданской службы обязан предоставлять качественные услуги населению, вот только несмотря на это перед служащими ставится задача экономии материальных и денежных ресурсов, что препятствует или снижает эффективность выполнения должностных обязанностей.

4) Необходимость поддержания стабильности в работе государственных учреждений, обязательная нормативная регламентация труда идут в противовес с необходимостью присутствия творческого начала в деятельности государственного служащего.

Так в Российской Федерации с целью устранения или смягчения приведённых и других существующих противоречий деятельности государственных служащих были приняты следующие меры:

1) В некоторых регионах РФ были внедрены программы по улучшению условий труда, включая возможность частичной удалённой работы, что позволяет совмещать работу и личную жизнь.

2) В 2020 году была запущена программа профессионального развития государственного гражданского служащего, где акцент был направлен на независимость и профессионализм в принятии решений.

3) Внедрение онлайн-платформы «Госуслуги» значительно упростило доступ граждан к государственным услугам, что повысило прозрачность и снизило бюрократические барьеры.

4) Внедрение системы «Бережливое производство» в некоторых государственных учреждениях позволило сократить затраты и улучшить качество предоставляемых услуг.

5) Программ «Цифровая экономика» включает в себя поддержку стартапов, разрабатывающих решения для государственного управления, что способствует внедрению инноваций.

Профессиональная составляющая образа государственного служащего в России включает в себя множество аспектов, от компетентности и этических стандартов до организационных навыков и адаптивности. Формирование высококвалифицированного и ответственного кадрового состава является залогом успешного функционирования государственной службы и повышения доверия граждан к государственным институтам. В условиях быстро меняющегося мира важно не только поддерживать существующие стандарты, но и постоянно стремиться к их улучшению, что обеспечит устойчивое развитие государства и его институтов.

Список использованных источников

1. Конституция РФ.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 14.02.2024) "О системе государственной службы Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024).
3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23.12.2010 (протокол № 21).
4. Этика государственной и муниципальной службы в структурно-логических схемах и таблицах. Учебное пособие / Ж.А. Новикова – Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2017. – 47 с. — Текст электронный (Дата обращения: 20.10.2024).
5. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 180 с. — Текст: электронный (Дата обращения: 21.10.2024).
6. Государственная служба: учебник для вузов / Е.В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е.В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 327 с. — Текст: электронный (Дата обращения: 19.10.2024).