

Реалии муниципальной службы в Российской Федерации: к вопросу институционализации и закрепления этических принципов служебного поведения

Богданова Анастасия Сергеевна

Аспирант

*Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет управления, Архангельск, Россия
E-mail: bogdanovaas@hotmail.com*

Данные научных исследований, подтверждающих, что российский суперэтнос возник на 500 лет позже западноевропейского, позволяют согласиться с мнением Л.Н. Гумилева о том, что "как бы мы ни изучали европейский опыт, мы не сможем сейчас добиться благосостояния и нравов, характерных для Европы. Наш возраст, наш уровень пассионарности предполагают совсем иные императивы поведения" (Гумилев, 2001, 299). На протяжении всей истории своего развития российское государство накапливало, в различной степени аккумулировало и ассимилировало культурные традиции, а вместе с ними и определенные императивы поведения различных этносов, народностей и социальных групп, в частности повлиявших на становление и развитие определенной, специфической для России, культуры управления.

Самоидентификация с социальным институтом муниципальной службы, происходит у служащих на личностном уровне идентичности. Таким образом, предполагается, что они должны разделять общие представления, характерные в целом для российского социума и для данной социальной группы в частности, и соответственно обязаны действовать на основе этих представлений. Однако как отмечает В.А. Тишков, "частная стратегия людей всегда была и будет выше любой "национальной идеи что желающих управлять всегда больше, чем желающих быть управляемыми, [...] , что содержание и границы групповой культурной отличительности подвижны, что люди могут использовать так называемую историческую память в инструменталистских целях" (Тишков, 2003, 401). Для российского общества важно, опираясь на историческую память, многовековую традицию управления, двигаться вперед, накапливать и преумножать социальный капитал.

По утверждению Ф. Фукуяма, социальный капитал не может быть создан отдельными индивидами, действующими отдельно друг от друга по своему усмотрению: "Он основывается на распространении социальных нежели индивидуальных ценностей. [...] поэтому более трудно достижим, чем иные формы человеческого капитала, но и поскольку он базируется на этической привычке, то он также трудно модифицируем или разрушаем" (Фукуяма, 1996, 457). Таким образом, социальный капитал, как способность людей совместно работать для достижения общих целей, наиболее ценен для общества. На уровне муниципальных образований в Российской Федерации, на уровне местных сообществ, критическую роль в создании социального капитала может и должен играть институт муниципальной службы.

Все чаще возникает вопрос: "Кто такой муниципальный служащий?" – "Менеджер, чиновник, бюрократ?" [3]. Данные социологических исследований [4] и сделанные на их

основе выводы указывают на множество проблем функционирования института муниципальной службы в современной России. Очевидно, что сложившаяся в российском социуме система социальных регуляторов деятельности индивидов определяет и профессиональную деятельность муниципальных служащих, при этом уровень ожидания, уровень предъявляемых к служащим требований, прежде всего этических, должен быть гораздо выше. Только в этом случае возможна минимизация негативных последствий конфликтов интересов, возникающих в процессе прохождения муниципальной службы, в основе которых лежит внутренний конфликт между этическими принципами и нравственными установками каждого служащего и профессиональным исполнением им должностных обязанностей. Ряд инструментов, предложенных Н.Л. Захаровым [2], для социальной реализации комплексной модели государственного служащего, могут быть использованы, по мнению автора, и в рамках института муниципальной службы, а именно:

- разработка и институциональное утверждение этического кодекса чиновника;
- утверждение социального института поддержки идеалов и норм;
- формирование ясной, четкой и открытой системы льгот" (Захаров, 2002, 118).

Таким образом, только институционально утвержденные и принимаемые всеми членами общества и разделяемые, муниципальными служащими в частности, ценности и императивы поведения, предписанные для института муниципальной службы, могут служить основой для дальнейшего развития демократических процессов и становления истинного гражданского общества в России. Данный процесс, безусловно, будет длительным и весьма болезненным для сложившейся системы управления, но крайне целесообразен в современных российских условиях.

Литература

1. Гумилев Л.Н. От Руси до России: очерки этнической истории. М.: ООО "Издательство В. Шевчук 2001.
2. Захаров Н.Л. Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего. М.: Изд-во РАГС, 2002.
3. Константинов А.С. Менеджер, чиновник, бюрократ? // Муниципальная служба. 2009, № 4.
4. Ламанов Е.Н. Инновационное развитие государственной гражданской и муниципальной служб в субъектах Российской Федерации. Автореф. дисс. ... канд. юр. наук. Москва, 2008; Макагонова Н.М. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе. Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. Москва, 2007; Мамонтова В.Ф. Формирование профессионального потенциала муниципальных служащих в современной России. Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. Тюмень, 2005; Чумак Л.Д. Институционализация муниципальной службы в Российской Федерации (социологический анализ). Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. Москва, 2007.
5. Тишков В.А. Реквием по этносу: исследования по социально-культурной антропологии. М.: Наука, 2003.

6. Fukuyama, F. Trust: The social virtues and the creation of prosperity. New York: A Free Press Paperbacks Book, 1996.