- № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ30 декабря 2008 № 6-ФКЗ и № 8 – ФКЗ) // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 28.12.2017) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru>
 3. Малахова О.В. Информационная открытость деятельности органов государственной власти: региональные практики / О.В. Малахова, В.А. Суханова // Среднерусский вестник общественных наук №2 (38), 2015
 4. Результаты аудита высших региональных органов исполнительной власти субъектов [Электронный ресурс]: URL: <https://read.infometer.org/region2017> (дата обращения: 21.11.2019)

Мишина А.Н.

Ценности в структуре деятельности государственных служащих

*ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»
(Россия, Томск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-170

idsp: ljjournal-06-2020-170

Аннотация

Статья посвящена государственной службе как социальному институту, которая должна основываться на ценностном подходе. Особое внимание уделяется изучению нормативно-правовой базы государственной службы, с точки зрения отражения ценностного подхода. Вторая часть статьи посвящена анализу результатов социологического исследования ценностных ориентаций вновь принятых государственных служащих Томской области с 2017 по 2019 годы.

Ключевые слова: государственная служба, ценности государственной службы, профессиональная культура, нравственная культура.

Abstract

The article is devoted to public service as a social institution, which should be based on a value approach. Particular attention is paid to the study of the regulatory framework of public service, in terms of reflecting the value approach. The second part of the article is devoted to the analysis of the results of a sociological study of the value orientations of newly adopted civil servants of the Tomsk Region from 2017 to 2019.

Keywords: values of public service, professional culture, moral culture, civil servants, public service.

Актуальность проблемы исследования ценностей государственных служащих обусловлена развитием государственной службы как социального института.

Ценность – это то, что определяет содержание жизни человека, позволяя личности ориентироваться либо на созидательную, либо на разрушительную деятельность. Будучи частью духовной жизни ценности формируют «особый мир общественного, культурного, духовного укладов с единым смысловым фундаментальным идентификационным основанием» [7].

Важное значение имеет исследование проблемы ценностей и изучение нормативно-правовой базы.

Отечественные исследователи проблемы профессиональной культуры государственных служащих обращаются в первую очередь к изучению особенностей бюрократической культуры (Г. Купряшин), специфике личностного и профессионального развития служащих (А. Деркач), имиджевым характеристикам государственного служащего (Г. Бирюкова, В.В. Огнева) [5,8,10,12].

Федеральный закон «О государственной гражданской службе» определяет, что профессионализм и компетентность – важнейшие принципы, на основе которых

государственные служащие должны исполнять свои должностные обязанности и в этом ключе особое внимание уделяется требованиям к служебному поведению [1].

В тоже время в нормативных правовых актах, определяющих основные направления развития государственной гражданской службы на 2019-2021 ценностный подход к государственной службе не находит отражения [3], [4]. И только в методике нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации, разработанной Министерством труда и социальной защиты, в числе важных ценностных ориентиров, на которые должны быть нацелены гражданские служащие, обозначены профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность [11].

На наш взгляд, именно на федеральном уровне в обязательном порядке должны быть определены и нормативно закреплены ценности государственной службы как социального института. Ведь именно ценности и нормы формируют профессиональную культуру государственных служащих. От того какие ценности сформированы у чиновника, которые в первую очередь влияют на его профессионализм и компетентность, а во-вторых, формируют отношение общества к госаппарату в целом, зависит авторитет органов государственного управления.

В рамках реализации Федерального закона «О противодействии коррупции» [2] был утверждён на заседании Совета по противодействию коррупции Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих. На основании Типового кодекса каждый государственный орган принимает свой кодекс, в частности в Томской области был принят «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Томской области» [9], который не является нормативным актом.

Соблюдение норм служебно-профессионального поведения является важнейшим показателем профессиональной культуры государственного служащего, в которой ценности профессиональной деятельности являются консолидирующей основой и выступают как специфический культурный регулятор отношения личности к окружающей действительности, социуму, к собственным поступкам.

Однако, резонансные высказывания российских чиновников ставят под вопрос уровень их профессионализма и компетентности.

Бывший министр труда, занятости и миграции Саратовской области сказала, что можно прожить на 3500 рублей в месяц, аргументируя тем, что «макарошки везде стоят одинаково». При этом сам министр отказалась участвовать в таком эксперименте, сославшись на то, что статус министра не позволяет ей это сделать. Циничный подход вызвал сильное негодование в обществе и в итоге стоил ей места в правительстве [13].

Таким образом, чиновники всех уровней власти не осознают тот факт, насколько значимы те публичные высказывания, которые они делают.

Во-первых, такие высказывания порождают собой общественные обсуждения в информационном пространстве.

Во-вторых, скандальные высказывания чиновников дискредитируют власть, создают негативный имидж. Из-за того, что население нашей страны, не обладает глубокими знаниями о структуре органов власти, оно проецирует резонансные и скандальные высказывания на власть в целом, в независимости от того на каком уровне власти чиновник сделал это высказывание. А для того, чтобы снизить риск возникновения высказываний, нужно проводить систематическую работу по повышению компетенций чиновника в области публичных выступлений.

Бойко Е.А., Меньшова В.Н. в 2015 году проводили социологическое исследование по Сибирскому федеральному округу, в котором было опрошено 10 тысяч человек. Респондентам был предложен перечень ценностей государственной службы, которые рассматривались как нормативные ценности (исполнять свои обязанности профессионально, справедливо и беспристрастно решать вопросы и т.д.) Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что государственные

служащие Сибирского федерального округа воспринимают предложенные ценности как нормативные ценности государственной службы как социального института, и оценка важности ценностей имеет устойчивый характер [6].

В целях выявления представлений о нравственной культуре были проведены социологические исследования методом анкетного опроса среди вновь принятых государственных служащих Администрации Томской области.

Опросы, проведенные с 2017 по 2019 годы, позволили выявить ряд аспектов, связанных с этическими нормами служебной деятельности. Полученные результаты свидетельствуют о том, что такие качества как справедливость, преданность делу и порядочность присущи вновь принятым гражданским служащим. А тот факт, что многие респонденты отмечают грубость, высокомерие и взяточничество как качества, которые вызывают негативное отношение населения к органам власти, подчеркивает наличие у части гражданских служащих этих качеств.

По результатам анкетирования можно сделать вывод о том, что сами чиновники считают, что нравственная культура государственных служащих еще не до конца, сформировалась. Для государственных служащих труднее всего прививается такая составляющая, как понимание приоритета общечеловеческих интересов над личными. Одна из причин негативного отношения к органам власти, по их мнению, заключается в том, что их деятельность не способствует эффективному решению назревших задач. И в числе причин, которые мешают развитию нравственной культуры, является некомпетентность и стереотип поведения самих государственных служащих.

Государственная служба, как институт, нуждается в высоко квалифицированных кадрах. Но на сегодняшний день отсутствуют механизмы, которые обеспечивали бы высокий уровень профессиональной культуры государственных служащих, что неблагоприятно сказывается на эффективности их профессиональной деятельности.

- Нормативное закрепление на федеральном уровне ценностей позволит институту государственной службы определить новый вектор развития, ориентированный на служение обществу, удовлетворения потребностей населения, и повышение авторитета органов власти в целом;
- Внедрение в кадровые процессы ценностей как основного критерия оценки для отбора претендентов на государственную службу будет способствовать появлению на государственной службе специалистов, разделяющих и принимающих ценности данного социального института;
- Включение во все программы дополнительного профессионального образования тем, раскрывающих специфику административной этики должно стать обязательным.

Именно в ценностях государственной службы заложен фундамент профессионализма. Государственный служащий должен развиваться как личность и быть компетентным при выполнении функциональных обязанностей, максимально реализовывать свой творческий потенциал, ощущать свою сопричастность к решению главных задач, стоящих перед государственным органом.

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Электрон.дан. – М.,2019. – URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 26.10.2019)
2. О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Электрон.дан. – М.,2019. – URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.11.2019)
3. Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 24.06.2019 №228 // Государственная система правовой информации: официальный интернет портал правовой информации. – Электрон.дан. – М.,2019. – URL:<http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 26.10.2019)

4. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 №1646-р // ГАРАНТ: информационно-правовой портал. – Электрон.дан. – М., 2019. – URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.11.2019)
5. Бирюкова Г. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Учёные записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2011. № 12 // URL: <http://bmsi.ru/doc/c1e3ad47-ea2e-4dfc-9577-b0535e161cf8> (дата обращения: 29.10.2019)
6. Бойко Е.А., Меньшова Н.В. Ценности государственной службы России – от декларации к действиям // Е.А. Бойко, Н.В. Меньшова // Вопросы управления. – 2017. – №1(44). – С.7-16.
7. Гуцалов А.А. Русский цивилизационный код – идентичность, ценности, культура // Культурологический журнал. – 2016. – №4(26). – С.26-32.
8. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн.3. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М.: РАГС, 2000. 541 с.
9. Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Томской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Томской области. – Электрон.данн. – 2019. – URL: <https://tomsk.gov.ru/antiCorruption/front/viewFile/id/399> (дата обращения 24.11.2019)
10. Купряшин Г.Л. Кризисы государственного управления: неинституциональный подход // Государственное управление. Электронный вестник. – № 51. – 2015 г. – С. 56-84.
11. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] // Методические материалы по вопросам развития государственной службы. – Министерство труда и социальной защиты РФ. – М, 2019. – URL: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения 24.11.2019)
12. Огнева В.В., Дорохова Ю.В. Имидж государственного гражданского служащего региона как предмет социально-политического анализа // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2014. Вып.1. С.152-162.
13. Саратовского министра уволили после слов о прожиточном минимуме URL: <https://ria.ru/20181012/1530524687.html> (дата обращения 01.11.2019)

Молчанова Е.В.¹, Буркин М.М.²

Медико-социальные аспекты алкоголизма в странах Северной Европы и в России

¹*Институт экономики КарНЦ РАН*

²*Петрозаводский государственный университет
(Россия, Петрозаводск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-171

idsp: ljjournal-06-2020-171

Аннотация

Одним из ведущих факторов риска развития различных заболеваний является злоупотребление алкогольными напитками. Целью данной работы является сравнительная оценка медико-социальных аспектов алкоголизма в странах Северной Европы и в России с помощью проекта Глобальное бремя болезней (ГББ), основу которого составляет индикатор «потерянные годы здоровой жизни» (DALY – disability adjusted life years). В результате проведенного исследования удалось выявить перспективные программы (социальные инновации) в области антиалкогольной политики в странах Северной Европы, которые могут быть использованы в России для снижения бремени различных заболеваний и при разработке стратегических документов в нашей стране.

Ключевые слова: демография, здоровье, алкоголизм, Северная Европа, Россия, факторы риска

Abstract

One of the leading risk factors for the development of various diseases is the abuse of alcoholic beverages. The purpose of this work is a comparative assessment of the medical and social aspects of alcoholism in the Northern Europe and in Russia through the Global Burden of Disease (GBD) project, which is based on the indicator "disability adjusted life years " (DALY). As a result of the study, it was possible to identify promising programs (social