

Волохова Марина Юрьевна

студентка

Миронов Владимир Васильевич

студент

Бреусова Евгения Александровна

канд. экон. наук, доцент

Институт сферы обслуживания

и предпринимательства (филиал)

ФГБОУ ВО «Донской государственный

технический университет»

г. Шахты, Ростовская область

НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НРАВСТВЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ СЛУЖАЩИМ

***Аннотация:** авторы приходят к мнению, что успешность деятельности государственных служащих определяется степенью профессионализма, гражданской компетентностью и уровнем развития психологической компетентности, позволяющей эффективно управлять стратегией собственного профессионального поведения, моделировать саморазвитие и выстраивать конструктивное взаимодействие с людьми и организациями.*

***Ключевые слова:** государственное управление, гражданская служба, государственный служащий, кадровый состав, нравственные отношения госслужащих.*

Кадровый состав гражданской службы города основывается на принципах:

- назначение на должность гражданских служащих производится с учетом деловых качеств и заслуг в профессиональной служебной деятельности;
- необходимо непрерывно совершенствовать профессиональное мастерство гражданских служащих.

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы города являются:

- подготовка кадров для гражданской службы, дополнительное профессиональное образование гражданских служащих в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;
- содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В соответствии со статьей 16 Федерального закона №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальную службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям.

Предельный возраст, установленный для замещения должности муниципальной службы – 65 лет.

Поступление граждан на муниципальную службу для замещения должности муниципальной службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям.

Оптимально спланированная и выстроенная траектория профессионального развития и должностного роста позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации, стимулирует его раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал максимально полно и всесторонне. В этом случае достигается оптимальное соответствие целей и удовлетворение потребностей как организации, так и самого работника. Если в орга-

низации есть отлаженная система планирования и развития карьеры, то она не только обеспечивает достижение корпоративных целей, но одновременно поддерживает устойчивость сотрудников, способствует формированию деловой оптимальной атмосферы.

Госслужащие вступают в многообразные отношения с обществом и другими людьми. По своей сути любые отношения выступают как зависимость и взаимозависимость объектов вне их непосредственного взаимодействия.

Нравственные отношения – это особый вид отношений людей, которые возникают в процессе их жизни и связаны с нравственной оценкой поступков и результатов их деятельности. По своему содержанию нравственные отношения различаются в зависимости от того, по отношению к кому человек имеет определенные нравственные обязанности и какой характер они носят. В самом общем плане различают три основных уровня общественных отношений, на которых вырабатываются и специфические нормы, и правила поведения:

1) это отношения людей как граждан данного государства, регулируемые прежде всего правом – нормами поведения, которые имеют силу закона.

2) отношения в функционально-ролевой сфере деятельности. Здесь поведение, помимо правовых норм, регулируется также особыми правилами, которые исходят из специфики данного вида труда, профессии. Например, у госслужащих это особые требования, выраженные в законе о госслужащих в РФ, инструкциях, наставлениях и т. д.

3) имеется уровень межличностного общения, который распространяется на все сферы жизни. На этом уровне отношения регулируются нормами морали, которые действуют независимо от служебного положения людей, их профессии, знаний и т. д.

Нравственные отношения госслужащих проявляются в различных формах. Важнейшими из них являются долг, ответственность, честь, достоинство, совесть.

Свое нормативное выражение нравственные отношения получают в этикете. В своей сути этикет управленца представляет собой определенную совокуп-

ность нравственных по своему содержанию и эстетически впечатляющих по форме правил поведения госслужащих.

Все многообразие нравственных отношений, регулируемых этикетом, базируется на следующих важнейших принципах: гармоничность поведения, систематичность в выполнении предписаний и правил этикета, творческий подход и целесообразность, искренность и естественность в поведении, естественность в поведении, скромность и тактичность, чувство меры.

Нравственные требования, предъявляемые к государственным служащим можно разделить на 4 группы:

- 1) эта группа требований связана с наличием у чиновников властных и распорядительных полномочий;
- 2) исполнительская дисциплина;
- 3) такие качества, которые определяются тем, что сегодня в структуре профессиональной деятельности чиновников возрастает объём общения;
- 4) качества, объясняемые «Эффектом аквариума». Это особое положение государственного служащего в обществе: к нему приковано обострённое внимание людей (даже к личной его жизни).

Одним из самых серьёзных факторов, определяющих критическое отношение населения к руководству и аппарату управления всех ветвей и уровней власти, является отсутствие в работе властных структур подлинного внимания к человеку, уважения его личного достоинства, чуткости, тактичности, профессиональной этики.

Таким образом, духовная культура государственного служащего проявляется через отношение к людям, которым он служит. Здесь можно выявить различные уровни служения, начиная от такого социального образования, как государство (фактически абстрактный уровень). Абстрактно служить государству никто не может, поскольку оно выражает интересы своих граждан и за его политическими партиями и государственными учреждениями стоят реальные люди с их нуждами, интересами и потребностями. Значит, и на этом уровне государственный служащий за всё, что он делает, ответственен перед людьми.

В современных условиях повышение нравственности госслужащих, формирование и развитие у них определенных духовно-нравственных качеств, отвечающих требованиям государства и общества, будут способствовать повышению авторитета власти в глазах населения, следовательно, доверию последнего к представителям властных структур, к их решениям, действиям, в целом к политике, проводимой государством.

Поэтому формирование высокоморальной личности государственного служащего – одна из важных задач повышения эффективности функционирования всей власти в целом.

Список литературы

1. Мяготин А. Социальные образы профессиональной этики госслужащего // Государственная служба. – 2010. – №2. – С. 92–95.
2. Федотова П.Я. Механизмы внедрения принципов должной морали в практику государственной службы // Социология власти. – 2011. – №2. – С. 156–163.
3. Нравственные отношения между госслужащими и основные нравственные требования, предъявляемые к ним [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mylektsii.ru/8-104931.html> (дата обращения: 08.11.2019).