

Лесникова Инна Андреевна

аспирант

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

Г. Москва

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КЛИМАТ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ КАК ИНСТРУМЕНТ МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль организационного климата в системе государственной гражданской службы. Автор анализирует взаимосвязь между состоянием рабочей среды и уровнем возникновения конфликтов интересов. Особое внимание уделяется структурным компонентам климата (прозрачность, этические нормы, поддержка руководства) и их влиянию на поведение служащих. Предлагается комплекс мер по улучшению организационного климата с целью профилактики коррупционных рисков и повышения эффективности государственного управления.*

***Ключевые слова:** организационный климат, государственная служба, конфликт интересов, противодействие коррупции, этика, прозрачность, управление персоналом.*

Введение.

Организационный климат представляет собой совокупность восприятий, мнений и ощущений сотрудников о своей рабочей среде [3, с. 51]. На государственной службе он играет важную роль в обеспечении эффективного выполнения обязанностей, повышения морального духа и, что особенно важно, в контроле уровня конфликта интересов.

Актуальность темы заключается в том, что в условиях реформирования государственного управления возрастает потребность в создании рабочей среды, которая способствует не только эффективному выполнению служебных обязанно-

стей, но и минимизирует риски возникновения конфликта интересов. Неблагоприятный организационный климат создает предпосылки для коррупционных нарушений и снижения доверия к государственным органам у населения.

Понятие организационного климата

Понятие «организационный климат» рассматривается исследователями в русле различных наук. Например, с позиции управления персоналом – это состояние среды организации, которое выражается в эмоциях, настроениях и переживаниях членов организации и оказывает влияние на их рабочее поведение [3, с. 53]. В социальной психологии его сравнивают с такими понятиями, как «организационная культура», «дух коллектива», «целостная социально-психологическая обстановка в организации».

Организационный климат – особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры [3, с. 55]. Он включает: отношение служащих друг к другу; отношение к организационным требованиям (формальным и неформальным); отношение к труду (удовлетворенность, заинтересованность и т. д.), отношение к организации (лояльность, поддержание имиджа и т. д.).

Выделяют два уровня.

1. Статический – относительно постоянный, формируется на основе устойчивых взаимоотношений членов коллектива. Сформировать такой климат довольно сложно, но поддерживать относительно легко. Поддержание климата осуществляется через саморегуляцию группы.

2. Динамический – меняющийся, определяется как психологическая атмосфера. Характеризуется быстрыми изменениями во времени, влиянием на настроение и работоспособность, малой осознанностью членами группы и сложностью регулирования. Климат может быть благоприятным и неблагоприятным. Благоприятный климат основывается на том, что ценности каждого члена коллектива находятся в согласии с общими и отвечают целям организации, в орга-

низации свободный обмен информацией и доверие друг к другу. К неблагоприятному относят климат с интригами, взаимным неуважением, «торговлей» информацией, равнодушием, взаимопотаканием и укрывательством. В этих факторах и будет формироваться конфликт интересов [7, с. 5].

Конфликт интересов на государственной службе.

Основы и принципы урегулирования конфликта интересов изложены в Федеральном законе «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. №273-ФЗ [5], а основным нормативно-правовым актом является Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [6], в котором отражены главные принципы и идеи конфликта интересов, закреплены основные моменты по процедуре его урегулирования. Понятие конфликта интересов рассматривается повсеместно в научной литературе, дано большое количество определений и основных тезисов.

Конфликт интересов в системе государственной службы представляет собой ситуацию, при которой личная заинтересованность служащего может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества или государства в целом [2, с. 103]. Теория государственного управления рассматривает конфликт интересов как сложное явление, состоящее из нескольких компонентов: наличие личной заинтересованности у служащего; связь между этой заинтересованностью и выполнением служебных обязанностей; противоречие между личными интересами и законными интересами других сторон; а также вероятность нанесения ущерба этим законным интересам [7, с. 7].

Влияние организационного климата на конфликты интересов.

Организационный климат может как способствовать, так и препятствовать возникновению конфликтов интересов. Четкость коммуникации и обратная связь от руководства оказывают статистически значимое положительное влияние на восприятие организационного климата государственными служащими. Рассмотрим, как различные аспекты организационного климата влияют на конфликты интересов.

Аспекты, влияющие на формирование конфликта интересов.

1. Культура прозрачности.

Культура прозрачности в организации подразумевает открытость в коммуникациях, доступность информации и честность в отношениях между сотрудниками и руководством [3, с. 58]. В организациях с высокой степенью прозрачности служащие чувствуют себя более уверенно и защищенно, их действия и решения будут оцениваться на основе объективных критериев, а не личных предпочтений [1, с. 17]. Прозрачность позволяет пресекать потенциальные конфликты интересов.

2. Этические нормы и ценности.

Четко прописанные и активно поддерживаемые этические нормы играют ключевую роль в формировании организационного климата [1, с. 18]. Они формируют основу для принятия решений. Сотрудники, работающие в организации с сильными этическими ценностями, менее склонны к принятию решений, ведущим к конфликтам интересов [2, с. 105].

3. Обучение и осведомленность.

Регулярные тренинги и программы повышения осведомленности по вопросам этики и конфликтов интересов являются важными инструментами для предотвращения конфликта интересов. Знание о возможных сценариях возникновения позволяет работникам принимать меры для их предотвращения.

4. Поддержка со стороны руководства.

Лидеры, которые демонстрируют приверженность этическим стандартам, служат примером для подчиненных.

Меры по улучшению организационного климата

Для создания благоприятного организационного климата и минимизации конфликтов интересов у организаций есть необходимость внедрения ряда мер.

1. Оценка организационного климата.

Систематическая оценка организационного климата выявить проблемы и понять потребности служащих. Проводятся анонимные опросы для сбора мнений о состоянии климата, уровне доверия, открытости коммуникаций. Полученные данные анализируются для выявления основных проблем.

2. Создание анонимных каналов для сообщений о нарушениях.

Создание онлайн-платформ для сообщений о потенциальных конфликтах интересов позволяет безопасно выражать свои опасения.

3. Программы повышения осведомленности.

Регулярные семинары и тренинги по этике, конфликтам интересов и корпоративным ценностям помогут сотрудникам лучше понять, что такое конфликты интересов, как их распознать и избежать. Разрабатываются различные информационные материалы: буклеты, видеоматериалы или онлайн-курсы по этическим нормам и процедурам.

4. Установление четких процедур.

Разработка и внедрение четких процедур для выявления и разрешения конфликтов интересов являются критически важными для обеспечения прозрачности и справедливости [4, с. 105]. Важно регулярно модифицировать процедуры, опираясь на обратную связь.

Заключение.

Организационный климат играет ключевую роль в управлении конфликтами интересов. Создание здоровой рабочей среды, основанной на доверии, открытости и соблюдении этических норм, способствует снижению вероятности возникновения конфликтов интересов. Для достижения устойчивых результатов необходимо постоянное внимание к вопросам организационного климата и внедрение системных изменений в организации.

Список литературы

1. Гончарук, Н. С. Конфликт интересов как мера противодействия коррупции / Н. С. Гончарук // Государственная власть и местное самоуправление. – 2024. – № 10. – С. 17–19.

2. Мифтахова, А. М. Ключевые моменты разрешения конфликтов интересов на государственной службе: методологический подход / А. М. Мифтахова, И. Ф. Сагитова // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2025. – № 4 (28). – С. 102–112. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.28.8.
3. Solis-Saavedra, O. T. Organizational climate, job satisfaction, and perception of service quality in public employees. Systematic review / O. T. Solis-Saavedra // Cienciamatria. – 2024. – Vol. 10, No. 19. – P. 51–67. – DOI 10.35381/cm.v10i19.1346.
4. Утросина, С. А. Преодоление конфликта интересов на государственной и муниципальной службе – важнейший механизм противодействия коррупции / С. А. Утросина // Марийский юридический вестник. – 2017. – № 2 (21). – С. 104–105.
5. О противодействии коррупции : Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
7. Конфликт интересов: природа, предупреждение, социальное регулирование / Т. Я. Хабариева, А. Я. Капустин, А. В. Габов, Н. Н. Черногор // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2018. – № 3 (70). – С. 5–12. – DOI 10.12737/art.2018.3.1.