

РАЗДЕЛ 1

ИСТОРИЧЕСКИЕ, ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ,

ЯЗЫКОЗНАНИЕ

1.1 Социально-гуманитарные дисциплины

УДК 008(063)+796.01(063)

ЭТИЧЕСКАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Лученкова Е.С.¹, доц., Вечер Л.С.², доц.

¹*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

²*Академия Управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье анализируется этическая инфраструктура государственного служащего. Привлекательность любой профессии для потребителя заключается в соблюдении норм профессиональной этики. Нормы профессиональной этики предписывают определенные стили поведения и взаимоотношений, что и входит в понятие этической инфраструктуры.

Ключевые слова: профессиональная этика, государственный служащий, норма, этическая оценка, мораль, нравственность.

Специфика профессиональной деятельности государственного служащего состоит в том, что в процессе её осуществления реализуются функции и полномочия государственных органов власти. Поэтому фигура государственного служащего должна быть привлекательна для потребителей услуг органа власти, а именно других органов государственной власти, органов местного самоуправления предприятий и организаций.

Привлекательность любой профессии для потребителя заключается в соблюдении норм профессиональной этики. Нормы профессиональной этики предписывают определенные стили поведения и взаимоотношений. Знание этих норм и следование им позволяет правильно ориентироваться в обстановке и вести себя так, чтобы не вызывать непонимания и осуждения со стороны окружающих.

Нормы профессиональной этики являются некоторой гарантией того, что люди могут полагаться друг на друга, поэтому включение человека в нормативный контекст – это есть его социализация.

В настоящие время определяют три типа нравственных норм:

Первый тип – предписывающие (требование поступать в определенных ситуациях согласно профессиональной морали государственного служащего).

Второй тип – запретительные (запреты в рамках служебного поведения).

Третий тип – рекомендательные (следование правилам поведения в той или иной нравственной ситуации).

Перечисленные нравственные нормы предполагают определенные способы управления моралью, в том числе и профессиональной.

Одним из способов управления профессиональной моралью является общесоциологическое управление. Общесоциологическое управление моралью – это управление через изменение и усовершенствование различных структурных элементов социальной системы. Оно достигает нравственного эффекта не непосредственным воздействием на мораль и непрямыми воспитательными действиями в материальной и духовной жизни общества.

Второй способ заключается в управлении моралью, осуществляемом путем прямых воздействий на неё, непосредственных изменений в ней самой. Это управление предполагает использование специально-этических средств непосредственного нравственного воспитания.

Оба способа управления моралью находятся в интенсивном взаимодействии и являются

двумя сторонами единой общей системы социального управления моралью.

Этические оценки имеют общесоциальную природу, поэтому они, с одной стороны, характеризуют государственных служащих как составную часть определенного социума, с другой – обособляют институт чиновников как отдельную социальную и профессиональную группу. При обобщении ценностных характеристик и социального значения неоднократно совершавшихся поступков образуются определенные этические стандарты. Эти стандарты опираются на моральные ценности. Формирование особой морали государственных служащих обусловлено двумя факторами. Первый фактор – потребность государства в оптимально функционирующем механизме принятия и исполнения властных решений. Второй – потребность общества в осуществлении связей между ним и верховной государственной властью.

В настоящее время в литературе этические нормы государственных служащих разделяются на три основных блока: нормы общечеловеческого характера; нормы внутриаппаратного поведения; нормы разрешения служебных конфликтов.

Нормы общечеловеческого характера – честность, доброжелательность, уважение к личности, скромность и т. д. – регулируют практически весь спектр служебных отношений, но в особенности они значимы для регулирования отношений между государством и обществом, государственным аппаратом и гражданами.

Нормы внутриаппаратного поведения – дисциплинированность, коммуникабельность, умение хранить государственную тайну, лояльность и т. д. – регулируют отношения между государственными служащими и государственным аппаратом.

Нормы решения служебных конфликтов – отсутствие экстремизма, умение находить компромисс и т. д. – помогают не только в принятии решений, но и в их реализации.

Совокупность всех перечисленных норм является критериями оценки профессиональной пригодности человека к государственной службе как к виду деятельности.

Интересы общества и государства являются основополагающими принципами этики и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего. Нравственное поведение государственного служащего должно быть более строгим, чем обычные моральные нормы. В деятельности государственной службы необходимым является не только должностное, но и моральное регулирование.

Исследователи государственной службы неоднократно отмечали, что за последние 20 лет среда государственного управления претерпела значительные изменения. Новые социально-экономические отношения в мировоззрении не могли не отразиться на взаимоотношениях общества и государства, на понимании задач и принципов государственного управления. Поэтому были созданы стандарты поведения государственных служащих, был упрощен доступ к информации, хранившейся в государственных органах, раскрыты сведения о доходах государственных служащих. Со временем эти и многие другие мероприятия составили особое направление государственного управления – управление государственной этикой.

Административная этика изучает все моральные аспекты деятельности государственных служащих и руководителей и включает четыре компонента:

- ценности, убеждения, мнения, отношения людей, групп и общества к таким понятиям, как свобода, справедливость, честность, лояльность, ответственность и т. д.;
- стандарты и нормы, принципы, определяющие действия людей и служащих для руководства и контроля за поведением (законы, кодексы, правила);
- внешняя среда, условия, в которых протекает деятельность государственных служащих (политические, социальные, культурные);
- поведение – различные формы деятельности государственных служащих, ориентированные на ценности данного общества или отдельных групп, в рамках определенных стандартов и норм.

Соответственно управление административной этикой – это определение того, что является должным поведением для государственных служащих, разработка связанных с этим стандартов и правил поведения, а также создание процедур по их реализации.

Административная этика – один из важнейших способов противодействия коррупции. Разработка и совершенствование стандартов стали обязательной составляющей реформ государственной службы. Управление административной этикой включено в состав учебных курсов учебных заведений, занимающихся подготовкой государственных управленцев.

Чтобы административная этика стала эффективным инструментом, надо создать этическую инфраструктуру государственной службы. Этическая инфраструктура – это

совокупность средств, которые используются для регулирования недолжного поведения и поощрения должного поведения. Она должна состоять из следующих элементов:

- политическая воля к реформе;
- законодательство;
- механизмы отчетности и надзора;
- кодексы поведения;
- механизмы профессиональной социализации;
- определенные условия государственной службы;
- координирующие органы;
- общественный надзор за деятельностью государственных служащих.

Вопрос о том, до какой степени поведение государственных служащих должно регулироваться в законодательном порядке, пока открыт. Его решение зависит от традиций государственного управления конкретной страны и от её культурной специфики. Однако, чтобы поведение служащих отвечало определенным стандартам и нормам, необходим внутренний и внешний контроль, а также механизм, позволяющий его осуществлять на практике, то есть этическая инфраструктура.

УДК 347.796

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД БАНКРОТСТВА

Лученкова Е.С., доц., Остапишина Л.О., ст. преп., Сомова Е.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассматриваются вопросы, связанные с изменением организационной культуры предприятия в период банкротства (экономической несостоятельности): общие сведения о банкротстве (его понятие, признаки, правовое положение субъектов и др.), социально-психологические изменения организационной культуры предприятия в этот период, а также методы и мероприятия, которые следует предпринять в данной ситуации.

Ключевые слова: банкротство, экономическая несостоятельность, социально-психологические изменения.

На протяжении всей своей истории люди изучали рынок и все его возможные закономерности, учились строить различные его модели и всячески его совершенствовать.

Ни для кого не секрет, что на рынке постоянно возникают и исчезают всевозможные юридические лица, осуществляющие самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Субъекты рынка постоянно взаимодействуют, вступают во всевозможные отношения. Неотъемлемой частью всей системы взаимоотношений является неспособность одного или нескольких участников исполнить взятые на себя добровольно, а равно возложенные на них в принудительном порядке обязательства. Именно в этой неспособности исполнить обязательства и заключается весь предпринимательский риск.

Иными словами, возможно возникновение таких ситуаций, при которых взаимодействующий субъект окажется с большой или малой прибылью или совсем без нее, т. е. станет банкротом.

В настоящее время проблема банкротства довольно актуальная. Особенно она обострилась с началом мирового кризиса, когда многие предприятия столкнулись с серьезными проблемами финансового характера.

Термин «банкрот» происходит из средневековой Италии (лат. *banka-rupta* – сломанная скамья: *banco* – скамья, *rotto* – сломанный) и означает прекращение деятельности в прежней форме. Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 13.07.2012 (ред. от 11.01.2014) «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» экономическая несостоятельность (банкротство) – неплатежеспособность, устойчивый характер, признанная экономическим судом в соответствии с данным Законом или правомерно