

«ЭЛЕУМЕТТАНУ» СЕКЦИЯСЫ

ГРНТИ 316:35.07

А. А. Бактымбетова¹, Ж. Ж. Давлетбаева²

¹магистрант, Образовательная программа «Антикоррупционная политика», Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Нур-Султан, 010000, Республика Казахстан;
²к.соц.н., профессор, Национальная школа государственной политики, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Нур-Султан, 010000, Республика Казахстан

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТЕЙ ДОБРОПОРЯДОЧНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

В статье рассмотрены миссия государственного органа, понятие добропорядочности, ее аспекты, и методы ее формирования у государственных служащих. Приведены статистические данные и результаты внеочередной аттестации государственных служащих Республики Казахстан, подтверждающие актуальность поднимаемой проблемы. Рассмотрены пути развития каждого аспекта добропорядочности в отдельности, и их влияние на формирование добропорядочности у государственных служащих. В целях выявления степени важности формирования добропорядочности у государственных служащих изучен опыт зарубежных стран. Даны рекомендации по развитию и дальнейшему формированию добропорядочности у государственных служащих, в целях построения эффективной государственной службы.

Ключевые слова: добропорядочность, государственные служащие, аспекты, противодействие коррупции, антикоррупционная политика, государственное управление, просвещение.

ВВЕДЕНИЕ

В Казахстане четко определена миссия государственного органа, которая направлена в первую очередь служению народу. Целью государственного органа является реализация политики государственной власти в пределах своей компетенции и полномочий.

Являясь фундаментом государственного органа, государственные служащие должны олицетворять собой добропорядочность. В данном случае соответствие понятию добропорядочность – это получение оценки общества за такие качества как добропорядочность, благородство, честность, справедливость, неподкупность. Формирование добропорядочности государственных служащих является единственным способом построения эффективной государственной службы, где основными аспектами являются этика или высокая культура общения, нулевая терпимость к коррупции и соблюдение общечеловеческих норм морали. Методом достижения результатов по формированию таких качеств у государственных служащих возможно при масштабном просвещении и тренингах. Реализация этого мероприятия более эффективным будет через принятие государственной программы либо через включение в Общенациональный план мероприятий.

Целью написания данной статьи является призыв государственных служащих к соблюдению моральных норм, этики поведения. В статье раскрыто понятие добропорядочности, надлежащего поведения на государственной службе, предложены пути их достижения на основе зарубежного опыта.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для полноценного анализа и раскрытия вопроса добропорядочности на государственной службе я буду использовать метод шести шляп мышления Эдварда Де Боно. Суть метода заключается в рассмотрении проблемы со всех сторон в определенной последовательности, с целью выхода за рамки привычного мышления. На мой взгляд, такой подход позволит оценить ситуацию объективно, принимая во внимание различные точки зрения, в том числе негативные. В результате, можно прийти к определенному решению вопроса, учитывая все важные аспекты.

В основе метода Эдварда де Боно находится концепция параллельного мышления. При параллельном мышлении (конструктивном по сути) разные подходы, мнения и идеи сосуществуют, а не противопоставляются и не сталкиваются лбами [1].

При анализе проблемы будут применены цвета каждой из шести шляп:

1 Белая шляпа указывает на факты, статистику, исследования, а не на эмоции. Оценивается сложившаяся ситуация, наличие либо отсутствие необходимой информации для дальнейшего анализа.

Сегодня одним из показателей успешной страны является отсутствие коррупции в государственном секторе и построение эффективной государственной службы. Одним из способов предупреждения коррупции является формирование добропорядочности у государственных служащих.

Формирование любого навыка начинается с определения его уровня для того, чтобы иметь представление, с чего начинать и какие действия предпринимать в дальнейшем. Попытка определения уровня добропорядочности была сделана при внеочередной аттестации государственных служащих в 2017 году по поручению Елбасы и имела целью определение личностных компетенций. Тестирование проводилось Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции. В результате в процентном соотношении выводился уровень ряда компетенций. Так в целом по Республике в рамках тестирования государственные служащие показали следующие результаты [2]:

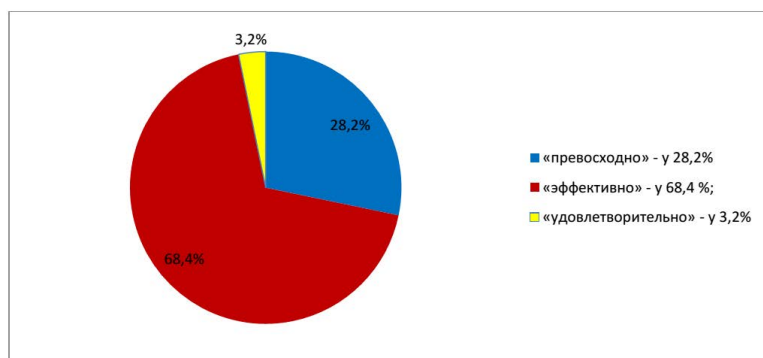


Рисунок 1

В свою очередь достоверность ответов была:

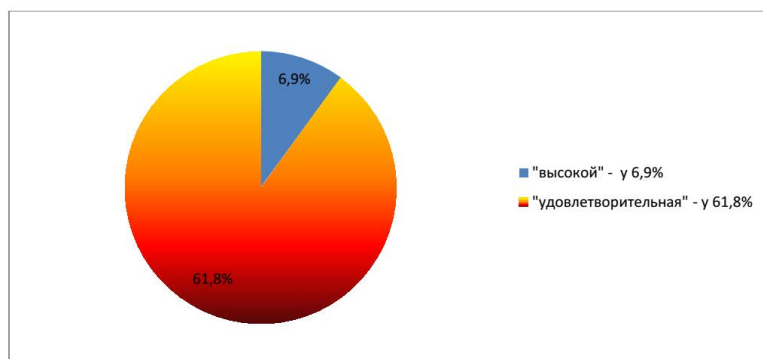


Рисунок 2

В ходе изучения результатов тестирования установлено, что на первом уровне у служащих центральных государственных органов наиболее развиты компетенции «Принятие решений» и «Ориентация на потребителя услуг», в то время как у работников местных исполнительных органов в большей степени выражены компетенции «Стрессоустойчивость» и «Информирование потребителей услуг». Хорошие показатели установлены в области информирования потребителей услуг, стрессоустойчивости и инициативности.

В то же время недостаточно развиты компетенции – «сотрудничество», «ответственность» и «добропорядочность». Следовательно, такая компетенция как добропорядочность – соблюдение этических норм и стандартов, сотрудничество и ответственность требуют развития. Чему и свидетельствует тот факт, что за 2019 год за нарушение этических норм и дискредитацию государственной службы наказано 2622 государственных служащих [3].

Таким образом, выявлено, что руководству государственных учреждений и уполномоченному органу по антикоррупционной политике необходимо проводить профилактические работы в части повышения антикоррупционной культуры, которая является основой добропорядочности. Вместе с тем, для получения положительного результата необходимо развивать аспекты добропорядочности.

Высокая культура общения

Культура общения государственных служащих является основой здорового и комфортного морально-психологического климата в коллективе, что является гарантом высокой эффективности исполнения государственным органом своих полномочий. Центром формирования морально-психологического климата в коллективе является культура общения руководителя. Это проявляется в его умении сплачивать коллектив, слушать и слышать критику, выявлять и далее развивать лучшие качества работника, эффективные на исполнение обязанностей на определенном участке. Культура общения работника - это в первую очередь умение ладить с коллективом и настроенность на диалог. Примером такого руководителя, по мнению действующего сотрудника ведомства служит Председатель Комитета государственных доходов, который после реорганизации путем слияния налоговой и таможенной служб, смог значительно уменьшить трения между сотрудниками, неприятие и соперничество. Во многом благодаря культуре общения первого руководителя, его умению прислушиваться к мнению простых специалистов, сплотило коллектив в кратчайшие сроки. Данный руководитель всегда четко пропагандировал политику демократического подхода, запрещая руководителям низовых уровней заставлять сотрудников перерабатывать, задерживаться на работе.

В кратчайшие сроки морально-психологический климат в коллективе стал более доброжелательным, настроенным на рабочие «рельсы», на совместное достижение поставленных стратегических целей и задач.

2 Черная шляпа выражает критику по отношению к проблеме добропорядочности.

Несоблюдение тактичности, субординации и вежливости у руководителя и коллектива делает тяжелым морально-психологический климат в коллективе, что ведет к снижению доверия друг к другу, служебной дисциплины, и в итоге – к провалу поставленных перед государственным органом задач. Примером тому служит инцидент в Акимате Сандыктауского района Акмолинской области, где руководитель отдела культуры предстала перед членами совета по этике после обращения ее подчиненного в Департамент Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции [4]. Сотрудник рассказал об оскорблениях и даже якобы рукоприкладстве в его адрес со стороны начальницы, предоставив доказательства в виде аудиозаписи. По рассказам сотрудника, такое поведение руководителя уже повлекло за собой тяжелый морально-психологический климат в коллективе, результатом которого стала текучка кадров. Все это повлияло на качество работы, снизило эффективность конечных результатов.

3 Желтая шляпа означает направленность на положительное решение проблемы, предложение рекомендаций.

Для совершенствования культуры общения у государственных служащих эффективным методом является ежеквартальное анонимное анкетирование: служащих - по культуре общения руководителя, руководителем – служащих и самих служащих по поведению друг друга. Результатом такого анкетирования будет составление рейтинга каждого государственного служащего, который в конечном итоге влиял бы на годовую оценку деятельности при выплате годовых бонусов.

4 Красная шляпа отражает переживания и тревоги, вызванные обстоятельствами, усиливающими проблему отсутствия добропорядочности.

Нулевая терпимость к коррупции

Неподкупность и бескорыстность как основные признаки неприятия коррупции государственными служащими играют ключевую роль в борьбе с коррупцией в государственном секторе. Большие коррупционные риски в основном имеются в тех сферах, где присутствует контакт чиновника с населением, то есть в сфере оказания государственных услуг. В таких случаях, личная система ценностей государственного служащего не должна позволить проявиться коррупции. И как причастный к формированию будущего страны, государственный служащий как никто другой осознает негативные последствия.

Причем негативное будущее напрямую отразится на его детях, внуках и т.д. Здесь корень неприятия коррупции лежит в самой системе общественных ценностей, которая должна формировать добропорядочное поведение и бороться с сиюминутным «рвачеством». Примером здесь служит случай, когда руководитель финансовой службы государственного органа обратилась с заявлением в уполномоченный орган по борьбе с коррупцией, о давлении на нее со стороны высшего руководства при подписании документов об оказании услуг [5]. Данный факт свидетельствует о нетерпимости руководителя финансовой службы к любым проявлениям коррупции и является примером для всех государственных служащих и прочих членов общества.

Для формирования нетерпимости к коррупции у государственных служащих, наиболее эффективными видятся следующие методы:

– при непосредственном контакте государственного служащего с населением либо бизнесом на предмет предоставления государственных услуг применение метода «тайного клиента» для выявления уровня толерантности к коррупции с периодичностью раз в квартал;

– в сфере государственных закупок - проведение комиссионного экспресс-контроля перед финальным расчетом с поставщиком услуг на предмет полного исполнения взятых обязательств. Причем комиссия должна состоять только из привлеченных и независимых экспертов, выбор которых возможно возложить на уполномоченный орган по противодействию коррупции по принципу случайного выбора (по аналогии с выбором присяжных заседателей в судах).

5 Зеленая шляпа означает поиск альтернативных путей решения проблемы, перспектив, разрушение стереотипов.

Соблюдение общечеловеческих норм морали. Еще один из важных поведенческих аспектов добропорядочности государственных служащих является формирование положительного образа путем исключения действий и поступков, негативно влияющих на его репутацию. Положительный образ проявляется в тех привычках, качествах, которые государственный служащий демонстрирует ежедневно в неформальной обстановке, находясь в обществе. Это ведение здорового образа жизни, соблюдение установленных этических норм в быту, на отдыхе и т.д. Таким примером, по мнению жителей региона, служит бывший Аким города Алматы. Являясь примерным мужем и отцом 3-х детей, ведет здоровый образ жизни. Не имеет вредных привычек, инициировал пешие прогулки, марафоны, езду на велосипедах, что является пропагандой снижения веса и общего оздоровления организма.

Данный аспект полностью соответствует лозунгу «в здоровом теле – здоровый дух». Привить здоровый образ жизни государственных служащих поможет ряд стимулирующих мероприятий:

– принятие государством мер по организации бесплатного доступа в спортивные учреждения;

– выборочный опрос соседей на предмет поведения государственного служащего в быту, результаты которых также должны быть включены в рейтинг и влиять на размер годового бонуса;

– сотрудников, показавших наилучшие результаты в данном аспекте, предлагая стимулировать путевками на отдых для всей семьи, публикации в прессе о нем для популяризации и рекламирования образа жизни.

6 Синяя шляпа означает поиск и предложение конкретных действий для формирования добропорядочности.

ВЫВОДЫ

Перечисленные поведенческие аспекты у отдельно взятых государственных служащих невозможны без системного подхода к формированию единых ценностей для всего общества.

И принципиальное отличие нового формата добропорядочного государственного служащего – это политика просвещения и проведение профилактических мер. Культивирование добропорядочности, начиная с детских садов, школ и далее во взрослой жизни. И флагманом масштабной трансформации сознания должны стать именно государственные служащие.

Немаловажным является использование зарубежного опыта в формировании добропорядочности, соблюдения этических норм. Хорошим примером для имплементации в нашу страну является государственная служба Сингапура.

В основе деятельности государственной службы Сингапура лежат десять существенных принципов. Успех и совершенство государственной службы Сингапура заключается в том, как эти принципы и практические действия интегрированы в один комплекс, который потом интенсивно и тщательно применяется и поддерживается соответствующими ресурсами, продуманным планированием, строгой дисциплиной и всесторонними инструкциями. Обратная связь и последовательное выполнение являются важными элементами Сингапурской системы [6].

Именно здесь широкое распространение получил принцип меритократии. Впервые введенный как принцип англичанами в 1951 году, меритократия получила распространение в 1959 году, когда руководство страны сделало акцент на зависимость продвижения по службе от способностей человека.

Государственная служба чутко реагирует на жалобы населения и прислушивается к его просьбам, которые приходят в виде писем в газеты и журналы, выражаются на встречах с избирателями, или прямо министрам и членам парламента, которые еженедельно проводят «встречи с народом»,

а также обходят свои избирательные округа. Кроме того, для обращений граждан могут использоваться e-mail, телевизионные и радиоканалы. В каждом министерстве существует отдел улучшения качества работы. Чиновников учат быть вежливыми и отзывчивыми к потребностям общества. Министры читают жалобы, публикуемые в прессе, и чиновники обязаны дать полный ответ на подобные письма в течение нескольких дней после публикации. Население сейчас образовано, и многого ожидает от государственной службы. Поскольку зарплата государственных чиновников исчисляется на рыночной основе, их услуги должны быть не менее качественными, чем услуги, предоставляемые частным сектором.

Вышенаписанное позволяет сделать следующее заключение: для формирования добропорядочности на государственной службе необходимы следующие меры.

Во-первых, использовать параллельное мышление, применяя Метод шести шляп Эдварда де Боно. Этот метод позволит сопоставить противоположные суждения и неординарному решению проблемы.

Во-вторых, применять зарубежный опыт организации государственной службы Сингапура в части независимости от влияния политики, быстро реагировать на жалобы населения, улучшать обслуживание государственными услугами, формировать позитивное мышление, проявлять тактичность в решении конфликтных ситуаций.

В-третьих, на опыте Сингапура, установить государственным служащим конкурентную рыночную заработную плату, которая зависит от качества и результатов выполненной работы. Это способствует заинтересованности и стимулированию работать лучше.

Реализация вышеназванных мер в первую очередь требует доходчивого доведения до сведения всего общества и государственных служащих, и бизнес-структуры и населения страны. Налаживание соответствующей коммуникации с последовательным и ясным изложением информации наиболее эффективны в достижении поставленных целей. И конечно, коммуникации по внедрению всех ценностей добропорядочности должны иметь обратную связь, где от простых служащих и до руководителей ожидается умение и желание слушать и слышать, так же как и говорить.

Скорее всего в начале пути по формированию добропорядочности у государственных служащих (да во всем обществе в целом) положительная динамика в снижении рисков коррупции будет незначительная. Однако, в случае неукоснительного следования программе изменений, их закрепления и дальнейшего расширения неизбежно приведут к желаемому результату. Далее по мере достижения первоначально поставленных задач

Формирование аспектов добропорядочности – это динамичный процесс, требующий постоянного контроля успехов и ошибок для дальнейшего внедрения с учетом полученного опыта. И эффективным оно будет при условии тесного взаимодействия самих государственных служащих, высшего руководства страны, гражданского общества и независимых СМИ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Мышления Эдварда де Бона: Метод шести шляп. [Электронный ресурс]. – <https://constructor.ru/uspeh/metod-shesti-shlyap-myshleniya-edvarda-de-bono.html>

2 Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы [Электронный ресурс]. – <http://qyzmet.gov.kz/>.

3 Алматинским чиновникам не хватает добропорядочности ответственности и навыков сотрудничества. [Электронный ресурс]. – <https://kursiv.kz/news/vlast-i-biznes/2017-05/almatinskim-chinovnikam-ne-khvataet-dobroporyadochnosti-otvetstvennosti>

4 Совет по этике рекомендовал уволить прославившуюся в соцсетях чиновницу в Акмолинской области. [Электронный ресурс]. – <https://news.mail.ru/politics/34104466/>

5 Новый скандал разгорелся в Министерстве образования Казахстана. [Электронный ресурс]. – <https://ru.sputniknews.kz/society/20190828/11382610/ministerstvo-obrazovaniya-skandal-borba-s-korrupciej.html>

6 Государственная служба в Сингапуре. [Электронный ресурс]. – https://studopedia.ru/8_82014_gosudarstvennaya-sluzhba-v-singapore-etika-gosudarstvennoy-sluzhbi.html

7 Постановление Правительства РК от 14 августа 2014 года «О ведомствах центральных исполнительных органов Республики Казахстан»;

8 Рейтинг стран мира по восприятию коррупции. [Электронный ресурс]. – <https://gtmarket.ru/ratings/corruption-perceptions-index/info>.

Материал поступил в редакцию 02.03.20.

А. А. Бақтымбетова¹, Ж. Ж. Давлетбаева²

Мемлекеттік қызметте парасаттылық құндылықтарын қалыптастыру

^{1,2}Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы

Мемлекеттік басқару академиясы,

Нұр-Сұлтан қ., 010000, Қазақстан Республикасы.

Материал 02.03.20 баспаға түсті.

А. А. Baktymbetova¹, Zh. Zh. Davletbayeva²

Development of integrity values in public service

^{1,2}Academy of Public Administration under the President

of the Republic of Kazakhstan,

Nur-Sultan, 010000, Republic of Kazakhstan.

Material received on 02.03.20.

Мақалада мемлекеттік органның миссиясы, парасаттылық ұғымы, оның аспектілері және мемлекеттік қызметшілердің парасаттылығын дамыту тәсілдері қарастырылған. Көтерілетін мәселенің өзектілігін растайтын Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерін кезектен тыс аттестаттаудың статистикалық деректері мен нәтижелері келтірілген. Жеке алғанда парасаттылықтың әрбір аспектісінің даму жолдары және олардың мемлекеттік қызметшілердің парасаттылығын қалыптастыруға әсері қаралды. Мемлекеттік қызметшілердің парасаттылығын қалыптастырудың маңызды дәрежесін анықтау мақсатында шетелдердің тәжірибесі зерделенді. Туімді мемлекеттік қызметті құру мақсатында мемлекеттік қызметшілердің парасаттылығын дамыту және одан әрі қалыптастыру бойынша ұсынымдар берілді.

The article deals with the mission of the state body, the concept of integrity, its aspects, and ways to develop the integrity of civil servants. Statistical data and results of extraordinary certification of civil servants of the Republic of Kazakhstan are presented, confirming the relevance of the problem raised. The ways of development of each aspect of integrity separately, and their influence on the formation of integrity in civil servants are considered. The experience of foreign countries has been studied in order to identify the importance of forming integrity among civil servants. Recommendations are given for the development and further formation of integrity among civil servants in order to build an effective public service.