

Научная статья
УДК 35.081.6

ЦЕННОСТНО-МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Елена Владимировна Безвиконная

Омский государственный педагогический университет, Омск, Россия
bezvikonnaja@rambler.ru

Аннотация. Государственная служба занимает особое место в структуре публичной власти, поскольку наделена не только специальным правовым статусом, но и определенными ценностно-мировоззренческими характеристиками личности. Ключевым морально-этическим принципом поведения и мировоззрения служащего становится принцип служения государству и обществу. Осмыслению данного принципа и выявлению его места в служебной деятельности государственного служащего посвящена данная статья. Категория «служения» раскрывается через соотношение служебной этики, управление по ценностям и традиционным российским духовно-нравственным ценностям. Ключевым методологическим подходом выступает институциональный подход, позволяющий оценивать служение как неотъемлемую часть статуса государственного служащего.

Ключевые слова: служение, государственная служба, служебная этика

Для цитирования: Безвиконная Е. В. Ценностно-мировоззренческие основы государственной службы // Цивилизационные перемены в России = Civilizational changes in Russia : материалы XV Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург : УГЛТУ, 2025. С. 9–14.

Original article

VALUE-BASED AND WORLDVIEW FOUNDATIONS OF THE CIVIL SERVICE

Elena V. Bezvikonnaya

Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia
bezvikonnaja@rambler.ru

Abstract. The civil service occupies a special place in the structure of public authority, as it is endowed not only with a special legal status, but also with certain value-based and worldview characteristics of the individual. The principle of service to the state and society becomes the key moral and ethical principle of behavior and worldview for public servants. This article devoted to understanding

this principle and identifying its place in the professional activities of a civil servant. The category of “service” is explored through the relationship between service ethics, value-based management, and traditional Russian spiritual and moral values. The key methodological approach is the institutional approach, which allows us to evaluate service as an integral part of the status of a civil servant.

Keywords: service, the civil service, service ethics

For citation: Bezikonnaya E. V. (2025) Cennostno-mirovozzrencheskie osnovy gosudarstvennoj sluzhby [Value-based and worldview foundations of the civil service]. Civilizacionnye peremeny v Rossii [Civilizational changes in Russia] : proceedings of the XV All-Russian Scientific and Practical Conference. Ekaterinburg : USFEU, 2025. P. 9–14. (In Russ).

Государственный служащий как носитель определенного организационно-правового и мировоззренческого статуса должен быть носителем ценностей должной морали и нравственной культуры, что требует осмысления консолидирующих начал его профессиональной деятельности. Наличие противоречия между требованиями к служебному поведению и морально-нравственными установками личности служащего влечет за собой поведение, противоречащее его статусу (в крайнем случае совершение правонарушения). Консолидирующим компонентом профессиональной культуры служащих оказывается ценность служения, которая должна быть неотъемлемой частью должной морали и индивидуально-личностных качеств каждого государственного служащего.

В отличие от нравственной культуры, имеющей индивидуально-личностный характер, должная мораль может быть формализована и закреплена на уровне нормативных актов. Первая подобная попытка относится к 2002 году: принят Указ Президента РФ № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [1]. Стремление закрепить перечень необходимых требований к нравственно-мировоззренческим принципам поведения служащих стало следствием формирования служебной этики как самостоятельной области теории и практики. Так, на этику государственной службы оказали влияние практики коммерческих кампаний, активно использующие Кодексы поведения в качестве ценностных ориентиров для работников [2, с. 58]. Ключевым результатом стало осознание роли этики для регулирования служебного поведения как на рабочем месте, так и при выполнении иных социальных ролей. При этом юридические способы привлечения к ответственности оказались не эффективными, требуя использования иных методов мотивации (например, общественного порицания).

Объединяющим принципом служебной этики становится профессионализм и компетентность [3], консолидирующий необходимые условия реализации ценности служения: профессиональный долг, достоинство, честь, справедливость, гуманизм и оптимизм. Профессиональные и личностные

качества служащего обуславливают его особое положение среди граждан РФ, поскольку он является носителем гражданской идентичности и патриотизма, транслируя данные ценности во внешнюю среду.

Правовой статус государственного служащего, закрепленный в Федеральном законе № 79 [3], включает перечень взаимосвязанных между собой прав, обязанностей, ответственности, ограничений, запретов и гарантий. Ценностно-мировоззренческий уровень реализуется в виде требований к служебному поведению (статья 18). Так, принцип добросовестности обеспечивается высоким профессиональным уровнем государственного служащего, способным свои личные интересы и потребности заместить служебными задачами. Однако реализация требований к служебному поведению ставится в зависимость от формальных институтов, таких как дисциплинарная ответственность, деятельность комиссий по разрешению конфликта интересов, служебные проверки, расторжение контракта в связи с утратой доверия и т. д. Поэтому ценностно-мировоззренческая природа требований к служебному поведению не выходит за пределы должной морали и не переходит на уровень индивидуального поведения служащего.

Осознавая данные обстоятельства, государство и практика органов государственной власти, а затем и наука управления, обращаются к аксиологии (Управлению по ценностям – MBV) [4, с. 149], содержание которой заключается в объединении ценностей кампании (органа власти) и сотрудников. Отсутствие противоречий между ценностными ориентирами приводит к гармонии между внутренними стремлениями служащего и его поведением в системе публичной власти. Но для достижения гармонии необходимо, чтобы на государственную службу поступали только кандидаты, разделяющие на личностном уровне ценности служения и другие принципы служебного поведения. Но в условиях «кадрового голода» в органах государственной власти мотивационный уровень не может являться обязательным критерием оценки кандидатов для замещения вакантной должности государственной службы. В этих условиях ценности приобретают характер «неживых», т. е. формально закрепленных в нормативных и локальных актах, но не отражающих ценностные ориентиры служащих.

Несмотря на негативный опыт адаптации ценностного подхода в сфере государственного управления потребность включения служащих в формирование нового мировоззрения современной России становится очевидной в связи с их особым статусом. На смену цивилизационного подхода, основанного на либеральной идеологии, пришли традиционные духовно-нравственные ценности Указа Президента № 809 [5]. В силу особых профессиональных и личностных качеств именно служащие призваны стать не только носителями данных ценностей, но и транслировать их во внешнюю среду. Уникальность современного этапа формирования мировоззрения заключается в неготовности общества на равных с государством включиться

в процесс осмысления предлагаемой картины мира (ситуация «поведенческой девиации»). Предлагаемые государством ценности нуждаются в наполнении содержанием и включении в единую мировоззренческую парадигму. Одна из первых таких попыток предпринята в рамках проекта «ДНК России» Министерства науки и высшего образования [6]. При отсутствии картины мира, включающей традиционные духовно-нравственные ценности, все попытки сформировать граждан – носителей гражданской идентичности и ценности патриотизма, окажутся бессмысленными. Результатом станет усиление не патриотизма, а национализма (при чем, возможно, в крайнем этническом варианте).

Особая роль государственных служащих в трансляции ценностей гражданской идентичности обусловлена самим содержанием понятия «идентичность». Идентичность в ее внешней и внутренней формах выражения реализуется через консолидацию желаний и убеждений служащего в действия, согласующиеся с требованиями к служебному поведению [7, с. 143]. Таким образом, поступление на службу автоматически предполагает принятие ценностно-мировоззренческих ориентиров служения и их согласования с собственными убеждениями. Как носители гражданской идентичности служащие должны быть носителями и трансляторами образа государства (границы, исторические факты, события), образа «они» («другие») и образа «мы» (особый тип цивилизации). Именно в этом заключается их служение государству и обществу через поддержку государственной политики формирования гражданской идентичности в России.

Наконец, духовно-нравственные ценности, предложенные государством в качестве альтернативы идеологии либерализма, достаточно органично согласуются с ценностями требований к служебному поведению и задачами формирования гражданской идентичности. Данные ценности являются своеобразным компромиссом между государственными (консервативными), религиозными и культурными ценностями народов России. В этом отношении Указ Президента РФ № 809 является уникальным документом, в котором впервые на уровне подзаконного акта закрепляются базовые ценности государства и общества. Схожая попытка предпринималась в 1961 году XXII Съездом КПСС, утвердившем Кодекс строителя коммунизма [8]. Однако приоритетом стала партийно-государственная природа ценностей, не отражающая общественные запросы на ценности.

Среди духовно-нравственных ценностей ключевое место занимает ценность служения государству и обществу. Именно она обладает консолидирующим потенциалом для преодоления противоречий между индивидуальными и служебными ценностными ориентирами государственного служащего. Ценность служения оценивается через стремление бескорыстно, с чувством долга и самоотдачи исполнять свои должностные обязанности, осознавая собственную ответственность перед государством и обществом. Отсутствие мотива служения не позволяет служащему соответствовать ценностно-мировоззренческой парадигме современной государственной службы.

Ценностно-мировоззренческая парадигма государственной службы опирается на требования служебного поведения, традиционные духовно-нравственные ценности и особенно консолидирующую ценность служения государству и обществу. Только разделение данных ценностей на личностном и служебном уровнях позволяет государственному служащему эффективно решать поставленные задачи и принимать управленческие решения.

Список источников

1. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: <https://clck.ru/3PrwwE> (дата обращения: 23.07.2025).
2. Thompson D. Paradoxes of Government Ethics // Public Administration Review. Washington. 1992. Vol. 52. P. 52–60.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (от 8 августа 2024 г. № 232-ФЗ) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: <https://clck.ru/3Prx5V> (дата обращения: 23.07.2025).
4. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования. 1995. № 1. С. 146–151.
5. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 23.07.2025).
6. ДНК России : [сайт]. URL: <https://russiadnk.ru> (дата обращения: 23.07.2025).
7. Wendt A. Social Theory of International Politics. Cambridge : Cambridge University Press, 1999. 450 p.
8. Третья политическая программа Коммунистической партии (принята XXII съездом КПСС). 1961. С. 122.

References

1. On approval of the general principles of official conduct of civil servants : Decree of the President of the Russian Federation dated August 12, 2002 № 885 // ConsultantPlus : [website]. URL: <https://clck.ru/3PrwwE> (date of accessed: 23.07.2025).
2. Thompson D. Paradoxes of Government Ethics // Public Administration Review. Washington. 1992. Vol. 52. P. 52–60.
3. On the State Civil Service of the Russian Federation : Federal Law № 79-FL of July 27, 2004 (dated August 8, 2024 № 232-FL) // ConsultantPlus : [website]. URL: <https://clck.ru/3Prx5V> (date of accessed: 23.07.2025).

4. McGregor D. The Human Factor and Production // Sociological Research. 1995. № 1. P. 146–151. (In Russ).

5. On the approval of the Fundamentals of State Policy for the preservation and strengthening of Traditional Russian spiritual and Moral values : Decree of the President of the Russian Federation dated 09.11.2022 № 809 // President of Russia : [website]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (date of access: 23.07.2025).

6. DNA of Russia : [website]. URL: <https://russiadnk.ru> (date of access: 23.07.2025).

7. Wendt A. Social Theory of International Politics. Cambridge : Cambridge University Press, 1999. 450 p.

8. The Third Political Program of the Communist Party (adopted by the XXII Congress of the CPSU). 1961. P. 122. (In Russ).