

Симашенков П.Д. Этика государственной службы в ракурсе цифровизации. В сборнике: Социальные коммуникации: философские, политические, религиозные, культурно-исторические измерения. Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Под общей редакцией О.Ф. Гаврилова, О.И. Жуковой, С.Н. Чируна. Кемерово, 2023. С. 368-372.

*Симашенков Павел Дмитриевич,*

*Самарский университет «МИР», к.и.н., доцент кафедры ГМУ*

*pavel.simashenkov@yandex.ru*

## **ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РАКУРСЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В статье анализируются подходы к этизации чиновничества в реалиях цифровизации. Автор полагает, что демонстративность поведения вредит авторитету государственной службы. Административная этика должна базироваться на традиционных ценностях, главными из которых почитаются принципиальность и верность Отечеству.

**Ключевые слова:** чиновники, бюрократия, этика, деонтология, цифровизация.

## **PUBLIC SERVICE ETHICS FROM THE PERSPECTIVE OF DIGITALIZATION**

**Abstract:** The article analyzes approaches to the ethicalization of officialdom in the realities of digitalization. The author believe that demonstrative behavior harms the authority of public service. Administrative ethics should be based on traditional values, the main of which are deemed to be integrity and loyalty to the Motherland.

**Keywords:** officials, bureaucracy, ethics, deontology, digitalization.

В свете последних событий актуализировались вопросы гражданского согласия, коему во многом препятствует рост отрицательного доверия населения к бюрократической касте. На повестке дня — вопросы этизации государственной службы.

По нашему мнению, корень проблем — в нерешенности вопроса социальной роли чиновника. Звучит парадоксально, и тем не менее: за тридцать постперестроечных лет так и не стало понятно, для чего стране "профессиональные" управленцы-кабинетчики. В них видят то субъектов политики, то посредников между властью и социумом, то доверенных лиц

власти, то ее представителей, а иногда и вовсе не отличают чиновников от прочих наемных работников. Вполне естественно, что сакраментальный вопрос "с кем вы, работники аппарата?" призывает определиться, в каких ценностных координатах функционирует современное российское чиновничество.

Казалось бы, ответ прост, поскольку дан в первых статьях модельного Этического кодекса и его ведомственных фракталах. Нам же представляется, что меры, предпринимаемые высшими органами власти, ярко свидетельствуют о продолжении кампании по (хотя бы косметической) гуманизации бюрократии. Духовно-нравственное обеспечение государственного и муниципального управления (далее — ГМУ) — задача сложная и многоплановая, а главное — комплексная, ибо как власти свойственно концентрироваться, так и моральный облик ее представителей необходимо привести к единому знаменателю.

Обозначенная проблема осложняется множеством коллизий, прежде всего — концептуального свойства: их долго не замечали, увлекаясь компетенциями, проектными активностями, фрагментарно-бессистемной skills-прокачкой и прочими забавами заграничного менеджмента. Попытаемся выделить ключевые моменты, используя сравнение этики госслужащих с врачебной и адвокатской деонтологией. Во-первых, этому способствует некоторое сходство миссий (оказание помощи); во-вторых, этические требования для медиков и адвокатов прошли проверку временем и могут считаться если не эталоном, то как минимум — использоваться в качестве камертона.

Говоря о профессиональной этике госслужащих, необходимо уяснить, что ГМУ — всё же не профессия. На тучных нивах народосбережения (чаще — освоения сбережений народа) подвизались радители всех мастей, от массовиков-затейников до экс-полицейских. В советские времена бытовала формула "рабочие и служащие", коими считались в т.ч. представители интеллигенции: врачи, юристы, инженеры, педагоги. С появлением чиновничества служащими стали именовать исключительно функционеров, отсюда — пагубная практика отождествления службы с профессией, а служебного долга — с профессиональной этикой.

Служить проще согласно уставам, что и подтверждает отечественный опыт издания свода Уставов о службе гражданской (1832 г.) Жесткая и максимально конкретизированная нормативная регламентация всегда носила

охранительный характер, чему подтверждение — современные чиновничьи кодексы поведения: львиную долю текста составляют запреты и ограничения, преимущественно антикоррупционного свойства (т.е. потенциально наказуемые уголовно) [8]. Что же до морального осуждения — оно представляется некоей "вишенкой на торте", украшающей юридические конструкции.

Итак, чиновники всего-навсего носители чина, но не профессии. Врач — призвание, юрист — стиль мышления, слесарь — профессия, а бюрократ — стигма. Следовательно, честь мундира, интересы дела и честь профессиональная для функционера, как говорится, "три большие разницы". Первая формулировка почти непереводаема на язык "цифрового государства" и практически эквивалентна второй (зачастую интересы дела подменяются рейтингом учреждения или его руководителя). По этой причине о профессиональной чести тут говорить бессмысленно, в лучшем случае — о заботе по сохранению репутации. Однако и здесь этику вытесняют установки менеджмента, допускающие стремление к личному успеху, а значит — конкуренцию. Но за что конкурировать людям, призванным служить Отечеству, и как в этом соборном труде выделить личный успех?

Работа служащих коллективная, конкуренция между ними немыслима, как и критерии личной эффективности. Возможны разные индивидуальные результаты (неспроста в дореволюционные времена разграничивались усердие и отличия), но глупо почитать успехом единственно карьерное продвижение. Увы, в большинстве случаев так и происходит: поскольку профессиональный успех (рост) в чиновной среде немыслим, значимость бюрократа прирастает исключительно авторитетом занимаемой должности.

Важно отметить: нездоровую атмосферу конкуренции провоцирует политизация госслужбы (которую, кстати, призваны ограничить нормы этических кодексов). Дело в том, что ныне политика — пусть и заезженный, но единственный худо-бедно работающий социальный лифт. Как следствие — подковерная борьба, стремление опорочить коллег, бессовестно спекулируя на социально болезненных темах. Особенно — когда приступы критиканства осложняются электоральной симптоматикой: в обстановке антикоррупционной агитации чиновники уже не опора власти, а персонажи для битья, Prügelknaben.

Политики манипулируют функционерами, а у последних одна мечта и один исход — всеми правдами и неправдами просочиться в политику. И это уже не "солдаты, мечтающие стать генералами", а солдатня с генерализацией бреда обладания властью. Всё чаще чиновников призывают активно пропагандировать в соцсетях "свои (!) ценности" , примеряя на них маску "лидера мнений". Думаем, стендап-амбиции вредны для имиджа и престижа государственной власти. Сказанное усугубляется прозападным культом "транспарентности", в результате чего СМИ ежедневно являют населению очередного "голого короля" из легиона номенклатуры. Подобная практика не только бесполезна в плане этизации госслужбы, ее можно признать опасной в силу провокационного характера разоблачений.

Профессиональная этика предполагает доступность служебной информации лишь кругу посвященных, подчеркивающую привилегированный характер службы. Такого рода предписания выполняются педагогами, врачами и адвокатами. Бюрократы в этом плане способны лишь благонамеренно воздерживаться от публичных высказываний о власти и руководстве. Чинопочитание и любоначалие — еще один камень преткновения в деле воспитания чиновников: как говорил граф Д.И. Хвостов, "ползя, упасть нельзя". Сообразно с золотым правилом "не прыгать через голову" в сфере ГМУ действует своеобразный "закон возрастания нравственности": невозможно быть более патриотом и человеколюбцем, нежели ваш непосредственный начальник. Парадоксально, но в данной постановке вопроса тоже имеются свои плюсы: и руководство должно *служить коллективу*, т.е. быть примером и нравственным ориентиром. Вспомним характеристику великого русского поэта и первого в истории России министра юстиции, Г.Р. Державина, который "был мягок, но строг. Снисходительным к упущениям по службе он мог быть только с подчиненными. Чем более высокопоставленным был человек, тем взыскательнее становился Державин. К императрице он был беспощаден" [9].

Безусловно, никаких личных доблестей и добродетелей не хватит, дабы возместить пороки системы, и всё же когда начальник "слуга царю, отец солдатам" — такое столь же прекрасно, сколь и редко по нынешним временам. Без этого все разговоры о командообразовании, корпоративном духе и мотивации не более чем реабилитация холопства. Яркая иллюстрация — патримониальный характер службы в допетровские времена (каждый

служащий считался личным слугой, "государевым человеком"). Приведем в пример и "лайфхак" из Муромского сказания XIII века: "и положили такой совет, чтоб господин ехал с чужими рабами, а рабы с чужими господами, чтоб им не утаить между собою того золота и серебра" [1]. До чего злободневно — о конкуренции, коррупции и ротации!

Этика отвергает главный принцип госслужбы — формализм. Посему координаты бюрократии невозможно "этизировать"; в лучшем случае они поддаются правке с помощью простейшей деонтологии. Разграничим понятия: этика — о должном, деонтология — о должностном. Этика не признаёт достаточного минимума, в деонтологии он допустим. Этика проповедует человечность, деонтология — учтивость, т.е. сообразность социальному статусу (в первую очередь) и социальной роли. Этическое регулирование негативно, деонтологическое — позитивно (соответствие стандартам и регламентам, рациональность). Таким образом, деонтология сосредоточена на объективных критериях (корректность, лояльность), тогда как этика дополняет их более тонкими, субъективными (деликатность, тактичность).

По идее, ключевой деонтологической максимой госслужащих должно стать правило "отвергать возможное ради должного". Это касается не только конфликта интересов, но и массы искушений побыть "в ресурсе", устраивая частное благополучие. Аппаратчикам неведомо понятие морального права на поступок — ввиду отсутствия осознания миссии [5]. Оттого и бездействие власти трактуется ими как воплощение принципа *noni posere*. Скажем, если в советские времена отстаивать право на инициативу и собственное мнение можно было в партийном порядке, то ныне коллективный разум партии упразднен вместе с большевистской прямоотой и пролетарской беспощадностью, а вопрос о правоте решается представителем нанимателя или судом. Следовательно, моральная правота сотрудника жестко обусловлена нишей в "экосистеме учреждения".

Дело в циничном формализме, покрывающем подмену понятий: приспособленчество и лицемерие (*soft skills*), карьеризм (эффективное целеполагание), непрофессионализм (активизм), беспринципность и безответственный популизм (лидерство), подхалимаж и наушничество (корпоративная культура). Типичный *modus vivendi* бюрократа — бессрочная итальянская забастовка против народа. Цифровизация и невзыскательность менеджмента потенцируют расчеловечивание отношений: как писал В. Розанов,

"удушливая атмосфера коротких желаний и коротких мыслей носится над всем этим, поощряя всякое принижение. Человек, так долго живший своими особенными идеалами, стал увлекаться идеалами пустого преобладания, победы в борьбе, какой желает для себя всякое животное" [4].

Идеал менеджери́зма — продажничество, но чиновникам предпринимательская деятельность запрещена: им нечего продавать, кроме родины. К сожалению, разнообразные стратегии успеха донельзя упростили осознание общего дела и видение общей цели, заменив их мелочными agile-уступками потребителям государственных услуг. Бюрократы периодически становятся фигурантами дел о коррупции и диффамации, но только не о вредительстве — а ведь у каждой ошибки есть имя, фамилия и должность.

В данном контексте нелишне упомянуть о пособии под названием "Министерство доверия. Как государству общаться с гражданами" [2]. Нам представляется, в этой публикации (при безусловной актуальности и благих намерениях исправить ситуацию) акцент несколько смещен — и даже не с причин на следствия. Системные пороки представлены в ней "отдельными недостатками", подлежащими корректировке с помощью апгрейда модели коммуникаций. "Министерство доверия" намечает и тренд этизации госслужбы: оказывается, в фокусе — обучение вежливым отказам и вербальным уклонениям от конфликтов. Иными словами, ориентировать чиновников на серьезную и ответственную работу не входит в разряд приоритетов. Разумеется, это не претензии собственно к содержанию книги. Мы уверены: вскоре она займет достойное место в ряду таких жемчужин мысли, как "Пиши, сокращай", "Методы спецназа для руководителей" и "45 татуировок продавана". Текст насыщен остроумными кейсами, пособие написано нарочито легким слогом. Последнее должно бы смутить госслужащих: не слишком ли доступно изложение "especially for bureaucrats", не предполагает ли подобный уровень "ридабилити" презумпцию их невежества? Впрочем, к такого рода предубеждениям им не привыкать — чего стоит хотя бы презумпция коррупционности, выраженная в запретах отдельных тем, фраз и оборотов речи. Несколько лет назад в антикоррупционных методичках уже переводили чиновничьи присловья на plain russian [6]. В связи с этим закономерен вопрос: откуда на госслужбу проникают полуграмотные и негуманные, и в какой степени "зачет по русскому" способен сделать их поступки этичными?

Подведем итоги. Обозначенные нами "родовые проклятия функционера" (непрофессионализм, сервильность и формализм) воспринимаются сейчас особенно остро, чему причина — имманентная цифровому миру демонстративность. Мания лидерства и успеха, охватившая постсоветские поколения, выражается в навязчивом стремлении быть на виду, "светиться" по любому поводу. Стоит ли объяснять, насколько сие претит интересам государственной службы (которая отнюдь не тождественная политике, как думают многие). Неверное истолкование публичности власти — причина многочисленных скандалов с участием чиновников.

Парадигма "гос.услуг" неидеальна, но коль скоро таковая реализуется, нам кажутся абсурдными попытки сделать рядовых представителей власти "инфлюенсерами" и властителями дум, ведь при оказании услуг главное достоинство персонала — его незаметность. Это, к слову, очень в духе модной клиентоцентричности, внедряемой в систему ГМУ. В конце концов, людей мало интересует количество проведенных аппаратчиками совещаний — запросы и чаяния потребителей гос.услуг, как правило, конкретны, утилитарны и прозаичны ("главное — чтобы костюмчик сидел"). Однако именно деловой конкретики и чураются чиновники, обучаясь мастерству составления эмпатических отписок и вооружаясь условной конкретикой Интернет-статистики. Количество просмотров поста или ролика вовсе не показатель (тем более не метод) решения накопившихся проблем. И все же цифровая номенклатура методично пополняет списки фолловеров штатными лайкальщицами и репостниками, полагая, будто обилие заказных откликов повышает качество бюрократических услуг.

Если целью этизации государственной службы считать исправление показателей отчетности, достаточно плана, сосредоточенного на развитии пиар-технологий. Любителям (по выражению М.Е. Салтыкова-Щедрина) "помероприятствовать" [5] предлагается широкий ассортимент паллиатива: тренинги, митапы, паблик-токи, нетворкинги и флешмобы по облагораживанию имиджа госслужащих. Опыт имеется: достаточно проанализировать хотя бы переаттестацию милиции в полицию в 2010-2011 гг. Highly likely, ребрендинг государственной службы в "службу государеву" обеспечит беспрецедентный прорыв в духовно-нравственном обеспечении деятельности властных структур.

Если же стратегической целью наметить обретение доверия граждан, то тактической задачей станет борьба с демонстративностью и шоу-элементами в ГМУ. Разумеется, здесь недопустимы формалистские перегибы с запретом соцсетей и т.п., однако каждый чиновник должен быть готовым к тому, что неумеренная публичность может свидетельствовать не в его пользу. Нет необходимости переписывать и дополнять нормативный контент — важно сфокусировать внимание на идеологическом и поведенческом аспектах.

Незаметность чиновника есть благо для народа. Подчеркнем: скромность должна стать главным этическим ориентиром на поприще государственной службы. Конечно, это куда сложнее, чем пестовать выскочек-лидеров мантрами заокеанского менеджмента. Обратимся к отечественным традициям служения и подвижничества: скромность (при всей простоте формы) чрезвычайно сложна содержательно и требует высокой культуры и сознательности. Основные принципы, по нашему убеждению: уважение к труду (особенно коллективному) и скромным труженикам — в противовес конкуренции и самореализации. Самообразование и повышение квалификации — вместо прокачки навыков и продувки компетенций. На смену адаптивности к вызовам и реалиям — принципиальность и твердая идеологическая платформа. И в совокупности — не местечковые стандарты корпоративной культуры, а осознание миссии, забота о чести мундира и верность Отечеству.

#### **Список литературы:**

1. Буслаев Ф.И. О литературе: исследования; статьи. М., 2002. 307с.
2. Министерство доверия. Как государству общаться с гражданами. — М. : Фонтеграфика, 2023. — 240 с.
3. Проект дуэльного кодекса РФ. Законопроект № 547098-7 / Система обеспечения законодательной деятельности.  
<https://sozd.duma.gov.ru/bill/547098-7> (дата обращения 01.04.2023)
4. Розанов В. В. Собрание сочинений. М.: Книговек, 2012. 672 с.
5. Салтыков-Щедрин, М.Е. Собрание сочинений в 10 томах. Т.9 / М.Е. Салтыков-Щедрин. – Москва: Библиотека «Огонек», 1988. – 508с.
6. Словарь подозрительных выражений чиновника (составлен по данным Минтруда) <https://rg.ru/2013/03/14/pravo.html> (дата обращения 01.04.2023)



7. Симашенков П. Инволюция критериев административной морали // Государственная служба. 2015. №2. С. 67-70
8. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих / Минтруд РФ  
<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/3> (дата обращения 01.04.2023)
9. Ходасевич В.Ф. Державин. М., 2011. 366с.