

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
ЗАОЧНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГОУ ВПО РГАЗУ)
Институт коммерции, менеджмента и инновационных технологий (ИКМИТ)

Контрольная работа
по дисциплине: «Этика государственной и муниципальной службы»
Специальность: «Государственное и муниципальное управление»
4 курс
Шифр: 109
Выполнила: Носова К. В.
Балашиха 2015
Содержание

Введение

1. Особенности процессов изменения государственной службы и этики госслужащих в России

2. Основные принципы этикета муниципального служащего

Список используемой литературы

Введение

государственный служащий этикет муниципальный

Бесспорным является тот факт, что вне общения нет личности. Но процесс общения не может носить спонтанного, непредсказуемого характера. Чтобы он протекал нормально, бесконфликтно, и приводил к ожидаемым и значимым для обеих сторон результатам, он должен подчиняться определённым правилам внешнего поведения, совокупность которых обозначается понятием «этикет».

Однако сами неписанные правила, регулирующие внешние проявления взаимоотношений людей, воспитывающие привычку согласовывать свои поступки с представлениями об уважительности, доброжелательности и доверии, были выработаны гораздо раньше. Они обусловлены потребностями выживания и нормального функционирования социального организма, необходимостью приглушить заложенные в каждом индивидууме природные инстинкты и противопоставить им правила общения, основанные на взаимном уважении интересов и на взаимоподдержке.

Достаточно распространена точка зрения, согласно которой этикет, как элемент внешнего поведения человека, органически не связан с его нравственностью:

человек с изысканными манерами, с детства впитавший премудрости политеса, может оставаться высокомерным, негуманным, безнравственным. Однако такой человек вряд ли сможет долго вводить в заблуждение окружающих его людей относительно права называться человеком культурным, воспитанным. Внешняя форма поведения, лишённая нравственной основы, теряет свой смысл, приобретая лишь вид замаскированного хамства и неуважения к людям, которое рано или поздно выйдет наружу. «Ледяная» или «хамская» вежливость не имеют ничего общего с подлинной культурой человека. Правила этикета, соблюдаемые лишь внешне, позволяют человеку в зависимости от обстоятельств и индивидуальных черт характера с лёгкостью отступить от них.

Специфика такого рода профессиональной деятельности, как государственная служба, особенности социально-правового статуса государственного служащего и вытекающих из него соответствующих служебных ситуаций, позволяют говорить об этикете государственных служащих как о совокупности специфических правил, регламентирующих внешние проявления взаимоотношений между людьми в процессе их профессиональной деятельности во всём многообразии форм служебного общения. На государственной службе, где отношения строятся на основе субординации, каждый вид общения (подчинённого и начальника, коллег, чиновника и посетителя) обладает достаточной спецификой и подчинён своим, выработанным практикой правилам этикета, ориентированного на честь и достоинство как высшую ценность.

Этикет на государственной службе выполняет различные функции. Выделяют информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта. Нормы этикета информируют о том, как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых. Стандартизируя поведение каждого члена коллектива, этикет помогает им, не задумываясь, порой почти бессознательно, выбирать линию поведения в соответствии с реальной обстановкой и ожиданиями окружающих, не рискуя попасть в неловкое или затруднительное положение или вызвать осложнения в отношениях с другими. Следование принятым правилам поведения у каждой из сторон общения укрепляет уверенность в правильности своих действий, рождает самоуважение, создаёт чувство психологического комфорта.

Основу этикета государственного служащего составляют общие принципы современного этикета, соблюдаемые сегодня во всём мире: это принципы гуманизма, целесообразности действий, эстетической привлекательности поведения и уважения к традициям своей страны и стран, с представителями которых государственным служащим приходится вступать в деловые контакты.

Принцип гуманизма закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращённых к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всём многообразии её оттенков: корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность. Кредо

принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры.

В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно корректную вежливость, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку.

Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унижить другого.

Другая форма вежливости - учтивость, почтительная вежливость. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надёжным способом защитить и достоинство подчинённого, и авторитет руководителя, соблюдая служебную иерархию, оказать уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчинённого без высокомерия и чванства. Учтивость не имеет ничего общего с услужливостью и подбострастием в чиновной среде.

Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека - деликатность, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости. Вежливость в служебных отношениях не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально - психологического климата, а у каждого сотрудника - чувства психологического контроля и защищенности. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным. Вежливости всегда сопутствует тактичность - то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она всё-таки возникает - не заметить её. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчинённого за совершённую им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета - скромность. В. Даль определяет скромного человека, прежде всего как умеренного в своих требованиях, невзыскательного для себя, не ставящего свою личность наперёд, приличного, тихого в обращении, противопоставляя этим качествам самоуверенность, самонадеянность, самолюбивость, заносчивость, наглость, нахальство. К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживёшь.

Таким образом, принцип гуманизма как важнейший принцип современного этикета, конкретизированный в требованиях вежливости, скромности, точности, имеет

глубокую нравственную основу. Вытекающие из него конкретные правила поведения выступают внешним проявлением уважения к человеку. В противном случае никакие изысканные манеры, никакая утончённая речь, не способны скрыть отсутствия подлинной культуры, ущербности воспитания. А неуважение к другим людям - признак отсутствия самоуважения.

Принцип гуманизма - основополагающий, но не единственный принцип, лежащий в основе этикета государственного служащего. Нестандартные служебные и жизненные ситуации постоянно ставят человека перед проблемой выбора модели поведения, опираясь лишь на здравый смысл. Принцип целесообразности действий - вот то, что во многом определяет поведение государственного служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

Третий принцип, на котором основываются требования современного делового этикета - принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика работника учреждения. Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насупленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонью вниз руку, громко разговаривающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишённое изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

У каждого народа есть свои, веками складывающиеся, обычаи и традиции. Уважение к этим традициям и следование им - ещё один принцип современного делового этикета. Сегодня, в связи с активным расширением международных связей на всех уровнях, этот принцип приобретает особую актуальность, становится гарантом взаимопонимания между представителями разных культур. Следование этому принципу избавляет служащего от неприятных минут неловкости, вызванной незнанием особенностей национального этикета страны, которую вы посетили или с представителем которой вам пришлось вступить в деловое общение. Даже самые лучшие побуждения и самые галантные манеры не защитят вас от осуждения, если вы, например, в Китае захотите поцеловать руку девушке, при встрече с японским коллегой примете от него визитную карточку левой рукой, попытаетесь преподнести подарок - от чистого сердца - американскому государственному служащему, или, беседуя с коллегой из мусульманского региона, будете упорно смотреть ему в глаза.

Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона - принцип субординации, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на государственной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчинёнными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на государственной службе всё активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (его называют партиципативным стилем), отличительные черты которого - открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчинённым и т.д. Этот стиль, обращённый к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчинённого, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения. Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений государственных служащих утверждается принцип паритетности, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т.д.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьёзный урон его имиджу.

Интеллигентность государственных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

1. Особенности процессов изменения государственной службы и этики госслужащих в России

Как бы мы ни оценивали современное российское чиновничество, они не инопланетяне, а «срез», «слепок» общества, «болеющий» теми же болезнями, что и последнее. Во - первых, нельзя отделять Россию от мирового сообщества с присущими ему изменениями и тенденциями, ибо в своеобразном, иногда искажённом виде, но эти тенденции имеют место и в нашей стране, и отнюдь не только в годы реформ.

Во - вторых, чиновники испытывают на себе влияние специфических проблем российского общества. Сами социальные условия жизнедеятельности, общая нестабильность и неопределённость, неуверенность в перспективе трудовой, служебной деятельности нацеливают преимущественно на краткосрочные цели, достижение материальной стабильности. Вслед за общими прежними ценностями нашего общества, «перестал действовать и прежний неформальный «кодекс административной морали», на смену ему пришёл почти полный моральный вакуум». А ведь 75 % современных государственных служащих России - выходцы из старой советской номенклатуры. И мы знаем, насколько трудно было многим людям

среднего и старшего возраста адаптироваться к новым условиям. Также надо учитывать и обстоятельство, что доминирующий тип чиновника формируется конкретной управленческой ситуацией. В частности, регулярная перетряска структуры государственного аппарата и дестабилизация власти способствуют оттоку лучших кадров, обесценивают профессиональные качества чиновничества, приводят к утрате нормативного контроля над его корпоративным сознанием, разрушают нравственные и поведенческие образцы служения государству. А с учётом того, как у нас происходят кадровые изменения, они зачастую воспринимаются как произвольные и немотивированные, ведут к деморализации персонала, утрате доверия ко всему социальному окружению. Говоря, например, о профессиональном развитии, надо сказать, что оно не входит в систему главных ценностей специалистов, при этом большинство из них весьма высоко оценивают свои профессиональные качества (70-80% не сомневаются в своём профессионализме). Необходимо подчеркнуть, что в структурах государственного управления нет нормальных традиций уважения к знаниям, компетенции, современной административной культуре. Возможности для карьеры по-прежнему предпочтительнее не для профессионала, а для человека со способностью к налаживанию «нужных» связей, гибкому приспособленцу. В должностном продвижении увеличивается роль протекции. Наиболее подавленно чувствуют себя люди старшего возраста с их низким статусом на рынке управленческого труда, бесперспективностью карьеры, нестабильностью, угрозой увольнения. Однако эта проблема остаётся практически вне поля зрения кадровых служб. Государство в лице органов управления как бы отторгает эту часть персонала, рассчитывая, очевидно, на то, что простая смена поколений естественно разрешит проблему. Однако такое отношение приводит, понятным образом, к распространению коррупции среди этих людей, так как рассчитывать на государство, государственные органы, в которых они работают, и их поддержку, они больше не могут.

Также надо отметить, что хотя бюрократия, как и другие слои, неизбежно испытывает все последствия общего падения нравов, мучительного пересмотра базовых ценностей и других последствий общего падения нравов, мучительного пересмотра базовых ценностей и других духовных коллизий нашего времени, «она всё же стоит как бы особняком в данной духовной ситуации. Политическое сознание и этика номенклатуры оказались практически не идеологизированными. Однако, занятая бюрократией нравственная лакуна и спасительна, и губительна одновременно. Ведь, с одной стороны, чиновничество застраховано от крайних форм минимизации нравственных требований, чреватых самораспадом личности, не способной выдержать жёсткие технологии модерна и потому пускающей «во все тяжкие» (пьянство, суицид и пр.). С другой стороны, незыблемость общественного положения государственных чиновников формирует у них ощущение самодостаточности групповых норм и правил поведения как критерия нравственного выбора. Тем самым корпоративные, служебно-ролевые цели выдвигаются в качестве первичных поведенческих принципов и приоритетов

этического характера. Это, в итоге, деидеализирует моральные критерии бюрократии, неизбежно ведёт к утрате ею общецивилизационных ценностей и критериев. Такая точка отсчёта оправдывает своеволие чиновников.

Итак, причиной плачевной ситуации современной Российской этики государственной службы является резкая перестройка нашего общества в 90-е гг., что вызвало опять же резкие перестройки на государственной службе. И те изменения на государственной службе, которые на Западе вызревали и логически развивались десятилетиями, у нас стараются произвести буквально за несколько лет. Всё это вызвало падение нравов чиновников (как и остальной части общества), которое имеет возможность «расцвести» в такой нестабильной ситуации. И если на Западе сращивание этических кодексов политики, государственной службы и бизнеса тоже началось «не вчера», то у нас эти кодексы начали взаимодействовать, ещё не оформившись сами по себе в отдельности. Это ещё больше «давит» на российское чиновничество и «запутывает» того чиновника, который старается жить и работать честно.

Процессы, происходящие в государственной службе, осознаются медленно, а для населения многие изменения оказываются непонятными и мало мотивированными. По этой причине усиливается конфликт между населением и органами государственного и муниципального управления, в частности, отмечается, что появился новый тип конфликта с населением, который связан с чиновником, ощущающим неприязнь со стороны населения к себе даже тогда, когда он ничего ещё не сделал. Эта напряжённость в отношениях исходит со стороны населения, которое, испытывая недоверие к государству, идёт с обращением к государственному служащему, будучи заранее убеждённым, что помощи ему не окажут.

В качестве выходов из складывающихся нравственных коллизий в среде государственной службы и органов местного самоуправления ряд учёных развитых стран видят необходимость отхода от либеральных моделей развития и возвращения как в обществе в целом, так и в государственной службе в частности, к ценностям традиционным: для стран Запада возвращение к республиканским идеалам и ценностям, для стран постсоветского пространства и Восточной Европы - к ценностям неосоциализма.

В современной России в качестве такого решения предлагают разработать и ввести в действие этический кодекс государственного служащего, существующий во многих странах и даже в некоторых субъектах Российской Федерации. Какие доводы можно привести в пользу этого? Это то, что:

- Практически невозможно составить исчерпывающий перечень предписаний и запретов для служащих на уровне юридических документов;
- Многие действия по своей природе не могут регулироваться юридическими нормами, а регулируются неформальными (но от этого не менее действенными) нормами групповой (в данном случае административной) морали, а также индивидуальными нормами нравственности;
- Профессиональная этика государственного служащего обладает своей спецификой, как и любая корпоративная этика. Между тем многие служащие имеют довольно

смутное либо искажённое представление об этических нормах, или же относятся к ним с пренебрежением. Те же, кто всерьёз стремится руководствоваться нормами служебной морали, заботится о своей репутации, вынуждены выработать как бы собственную версию этического кодекса путём проб и ошибок. Поэтому важно разработать документ, который задавал бы систему нравственных ориентиров. В основу кодекса должен быть положен дух «общественного служения». И этот дух уже сам по себе будет служить формой контроля над поведением государственных служащих. Например, принятие присяги о верности принципам этого кодекса перед поступлением на государственную службу, будет предостерегать чиновника от неэтичных поступков если и не всё время его службы, то, во всяком случае, довольно таки длительное время. Известно, что такие символы имеют значительное влияние на поведение человека.

Кодекс, конечно, принять следует. Полезность этого шага доказана практикой западных стран. Однако не следует видеть в таком кодексе панацею от всех наших «болезней». Во - первых, необходима общая стабилизация обстановки в стране, разработка и принятие других форм контроля за взаимоотношениями между политикой, бизнесом и государственной службой. Так, следовало бы последовать примеру той же Великобритании или Франции и издать ряд законов, препятствующий «обмену кадрами» между государственной службой и бизнесом (об этом говорилось выше). Во - вторых, принятие кодекса, проработка законодательной базы - лишь частичные меры, применение которых необходимо сочетать с рядом других преобразований.

2. Основные принципы этикета муниципального служащего

Основу этикета муниципального служащего составляют общие принципы современного этикета, соблюдаемые сегодня во всём мире: это принципы гуманизма, целесообразности действий, эстетической привлекательности поведения и уважения к традициям своей страны и стран, с представителями которых государственным служащим приходится вступать в деловые контакты.

Принцип гуманизма закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращенных к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всём многообразии её оттенков: корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность. Кредо принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры.

В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно корректную вежливость, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку.

Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унижить другого.

Другая форма вежливости - учтивость, почтительная вежливость. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надёжным способом защитить и достоинство подчинённого, и авторитет руководителя, соблюдая служебную

иерархию, оказать уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчинённого без высокомерия и чванства. Учётливость не имеет ничего общего с услужливостью и подобострастием в чиновной среде. Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека - деликатность, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости. Вежливость в служебных отношениях не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально психологического климата, а у каждого сотрудника - чувства психологического контроля и защищённости. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным. Вежливости всегда сопутствует тактичность - то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она всё-таки возникает - не заметить её. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчинённого за совершённую им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета - скромность. В. Даль определяет скромного человека, прежде всего как умеренного в своих требованиях, невзыскательного для себя, не ставящего свою личность наперёд, приличного, тихого в обращении, противопоставляя этим качествам самоуверенность, самонадеянность, самолюбивость, заносчивость, наглость, нахальство. К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживёшь.

Таким образом, принцип гуманизма как важнейший принцип современного этикета, конкретизированный в требованиях вежливости, скромности, точности, имеет глубокую нравственную основу. Вытекающие из него конкретные правила поведения выступают внешним проявлением уважения к человеку. В противном случае никакие изысканные манеры, никакая утончённая речь, не способны скрыть отсутствия подлинной культуры, ущербности воспитания. А неуважение к другим людям - признак отсутствия самоуважения.

Принцип гуманизма - основополагающий, но не единственный принцип, лежащий в основе этикета муниципального служащего. Нестандартные служебные и жизненные ситуации постоянно ставят человека перед проблемой выбора модели поведения, опираясь лишь на здравый смысл. Принцип целесообразности действий - вот то, что во многом определяет поведение муниципального служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

Третий принцип, на котором основываются требования современного делового этикета - принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика работника учреждения. Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насупленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонью вниз руку, громко разговаривающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишённое изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

У каждого народа есть свои, веками складывающиеся, обычаи и традиции. Уважение к этим традициям и следование им - ещё один принцип современного делового этикета. Сегодня, в связи с активным расширением международных связей на всех уровнях, этот принцип приобретает особую актуальность, становится гарантом взаимопонимания между представителями разных культур. Следование этому принципу избавляет служащего от неприятных минут неловкости, вызванной незнанием особенностей национального этикета страны, которую вы посетили или с представителем которой вам пришлось вступить в деловое общение. Даже самые лучшие побуждения и самые галантные манеры не защитят вас от осуждения, если вы, например, в Китае захотите поцеловать руку девушке, при встрече с японским коллегой примете от него визитную карточку левой рукой, попытаетесь преподнести подарок - от чистого сердца - американскому государственному служащему, или, беседуя с коллегой из мусульманского региона, будете упорно смотреть ему в глаза.

Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона - принцип субординации, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на муниципальной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчинёнными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на муниципальной службе всё активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (его называют партиципативным стилем), отличительные черты которого - открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчинённым и т.д. Этот стиль, обращенный к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчинённого, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения. Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений муниципальных служащих утверждается принцип паритетности, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в

высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т.д.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьёзный урон его имиджу.

Интеллигентность муниципальных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

Список используемой литературы

1. Бойков В.Э. Коллективное сознание чиновников. // Государственная служба. -1999, №1
2. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы // Социс. 1999, №2.
3. Государственная служба. Учебное пособие. / Отв. Ред. А.В. Оболонский. -М.: Дело, 1999.
4. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 1998.
5. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. -Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998.4. Забелин П.В., Нестерова П. В., М., ПРИОР, 1999, с. 3-8, 32-58
5. Ефремов В.С., Стратегия бизнеса, М., Финпресс, 1998, с. 15-23