

УДК 342.98

Механизмы, обеспечивающие соблюдение государственными служащими принципов служебного поведения: научные основания и цифровые инструменты¹

Корж Денис Сергеевич, студент, Донской государственный технический университет, korzhdenisergeevich@gmail.com

В статье рассматриваются механизмы, обеспечивающие соблюдение государственными служащими принципов служебного поведения. Анализируются нормативные и институциональные основания, а также цифровые решения, внедряемые в системе государственной службы. Особое внимание уделяется вопросам контроля и профилактики нарушений, формированию профессиональной этики в условиях цифровизации государственного управления. Рассматривается роль кодексов этики, внутренних комплаенс-процедур и электронных систем мониторинга. Приводятся примеры использования цифровых платформ в управлении служебной дисциплиной и поддержании положительной служебной репутации государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, служебное поведение, этика, цифровизация, контроль, дисциплина, публичная служба, цифровые инструменты, служебная репутация.

Вопрос соблюдения государственными служащими норм служебного поведения остается актуальным в контексте укрепления правового государства и повышения эффективности государственного управления. Принципы служебного поведения, закрепленные в действующих нормативных актах, отражают ожидания общества в отношении честности, добросовестности и лояльности лиц, наделенных публичной властью [1]. Однако обеспечение соблюдения этих принципов требует не только формального регулирования, но и наличия действенных механизмов внутреннего и внешнего контроля, воспитания правовой культуры и внедрения цифровых средств превентивного воздействия. Как подчеркивает М. В. Алексеева, «государственная служба — это не только система полномочий, но и пространство повышенной этической ответственности, где каждое отклонение от нормы наносит репутационный урон всей публичной власти» [5, с. 46].

Ключевым научным основанием механизмов соблюдения служебного поведения выступает теория правовой социализации, согласно которой поведение служащего формируется под воздействием нормативной среды, институционального контроля и этического воспитания. В этой связи важно подчеркнуть роль внутренних кодексов этики, которые в последние годы стали обязательными для федеральных и региональных органов власти. Эти документы закрепляют базовые нормы взаимодействия служащих с гражданами, коллегами и руководством, а также содержат нормы, направленные на профилактику конфликта интересов. Не случайно в одной из рекомендаций Минтруда России отмечается, что «основной задачей кодекса этики является не столько формализация поведения, сколько создание у служащего внутренней установки на законность и недопустимость злоупотребления полномочиями» [4].

Однако практика применения кодексов этики выявляет и ряд проблем. Зачастую эти документы носят декларативный характер, дублируя положения законодательства без их конкретизации применительно к специфике соответствующего ведомства. Более того, отсутствуют единые методики оценки их эффективности. Для преодоления этих ограничений требуется переход от простого наличия кодекса к созданию целостных систем этического менеджмента. Такие системы включают в себя регулярные этические тренинги с разбором сложных ситуаций (дилеммы), функционирование этических комитетов или уполномоченных по этике, способных

давать консультации, а также процедуры анонимного информирования о нарушениях (так называемые «горячие линии»). Именно такая комплексность позволяет трансформировать кодекс из формального документа в живой инструмент повседневного принятия решений.

Наряду с правовыми и организационными механизмами современное государственное управление все активнее использует цифровые инструменты для обеспечения дисциплины и прозрачности в действиях государственных служащих. Электронные кадровые системы позволяют фиксировать нарушения, отслеживать дисциплинарные взыскания и проводить аналитику поведения сотрудников в долгосрочной перспективе. Также получили распространение платформы внутреннего электронного комплаенса, которые автоматически уведомляют о рисках, связанных с неподачей сведений о доходах, нарушением антикоррупционного законодательства или контактом с запрещенными организациями. Такие решения способствуют предупреждению инцидентов до их наступления, создавая проактивную модель управления рисками в сфере этики.

В условиях цифровой трансформации особую актуальность приобретает вопрос мониторинга репутационного поведения. Некоторые ведомства внедряют так называемые системы репутационного анализа, которые с помощью алгоритмов отслеживают активность государственных служащих в открытых цифровых источниках, включая СМИ, социальные сети и базы арбитражных решений. Целью таких систем становится выявление потенциальных рисков, которые могут нанести ущерб деловой репутации органа государственной власти. Как указывает М. В. Алексеева, «переход к цифровому контролю требует одновременного повышения прозрачности и соблюдения прав самих служащих, иначе цифровая дисциплина превратится в цифровое давление» [3, с. 54].

Тем не менее, несмотря на технический прогресс, фундаментальное служебное поведение остаются человеческие качества — ответственность, профессиональная культура и чувство долга. Цифровые инструменты не могут заменить эти компоненты, они лишь усиливают механизмы контроля. Поэтому важнейшим направлением остается повышение квалификации государственных служащих в сфере этики и права. Этическое образование, регулярные

¹ Научный руководитель: Приймак Елена Николаевна — старший преподаватель, Донской государственный технический университет, кандидат психологических наук.

семинары и работа с кейсами нарушений позволяют не только информировать, но и формировать внутреннюю готовность соблюдать принципы служебной морали.

Критически важным элементом здесь является формирование позитивной мотивации. Система поощрений за добросовестность, открытость и инициативу в рамках правового поля не менее значима, чем система наказаний. Конкурсы профессионального мастерства, карьерные перспективы для этических и результативных сотрудников, публичное признание заслуг — все это создает среду, где соблюдение норм поведения воспринимается не как обуза, а как естественное условие успешной профессиональной реализации и общественного уважения. Без такого «позитивного подкрепления» этический контроль рискует остаться воспринимаемым исключительно как карательный аппарат, что провоцирует сопротивление и формализм.

При этом крайне важно, чтобы профилактика доминиро-

вала над наказанием, а каждый случай нарушения рассматривался не только как инцидент, но и как повод для системного анализа причин и выработки рекомендаций по предотвращению повторных нарушений.

Таким образом, соблюдение государственными служащими принципов служебного поведения обеспечивается комплексной системой механизмов, включающей правовые акты, внутренние регламенты, образовательные программы и цифровые технологии. Научные основания этих механизмов опираются на теории правовой социализации и публичной ответственности, а современные инструменты позволяют сочетать профилактику, контроль и репутационную стабильность. С развитием цифровизации государственная служба получает в распоряжение новые формы воздействия на поведение своих сотрудников, однако эффективность этих форм зависит от того, насколько они встроены в культурный и правовой контекст всей системы публичной власти.

Примечания

1. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Решение Верховного Суда РФ от 23.08.2024 N ВКАПИ24-13 // СПС «КонсультантПлюс».
3. Алексеева М. В., Исакова Ю. И. Специфика развития государственного управления в условиях современной цифровой трансформации // Северо-Кавказский юридический вестник. 2025. N 2.
4. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015/0> (дата обращения: 05.12.2025).
5. Рыбак С. В., Алексеева М. В. Цифровая трансформация государства: как изменяются подходы к управлению // Административное право и процесс. 2025. N 8.

English version

Mechanisms ensuring civil servants' compliance with principles of official conduct: scientific foundations and digital tools

Korzh Denis Sergeevich, student, Don State Technical University

This article examines the mechanisms that ensure civil servants' adherence to the principles of official conduct. It analyzes the regulatory and institutional foundations, as well as the digital solutions being introduced into the public service system. Particular attention is given to issues of oversight and the prevention of violations, as well as the formation of professional ethics in the context of the digitalization of public administration. The study considers the role of codes of ethics, internal compliance procedures, and electronic monitoring systems. It also provides examples of how digital platforms are used to manage official discipline and maintain a positive professional reputation among civil servants.

Keywords: public service, official conduct, ethics, digitalization, oversight, discipline, public administration, digital tools, professional reputation.