

УДК 001

DOI: 10.34670/AR.2021.75.15.012

## Этическое (само)регулирование в сфере государственной и муниципальной службы: проблема доверия

**Цепелева Надежда Петровна**

Кандидат философских наук, доцент,  
завкафедрой философии,  
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина,  
620075, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Ленина, 51;  
e-mail: n.p.konovalova@urfu.ru

### Аннотация

Этическое регулирование в сфере государственной и муниципальной службы в современных условиях становится частью обеспечения ее качественного функционирования. Механизмы этического регулирования позволяют разрешать самые разнообразные проблемы, возникающие в рамках данной сферы деятельности. В статье, опираясь на комплексное исследование феномена доверия в работах П. Штомпки и других современных авторов, описаны его системообразующие элементы и их значимость для повышения транспарентности сфер общественной жизни. Доверие, как моральный феномен, возникает из добровольных обязательств ответственности, добропорядочности, честности и правдивости. Подчеркивается, что Инструменты формирования доверия к системе государственной и муниципальной службы нацелены на: совершенствование системы государственной и муниципальной службы; создание условий, в которых было бы возможно реализовывать принципы и стратегии, способствующие доверию; создание условий, мотивирующих ответственное поведение государственных (муниципальных) служащих и активизацию форм их саморегуляции; содействие развитию и укреплению культуры доверия в обществе в целом. Конструирование и реализация таких условий и процессов в зоне ответственности государственных (муниципальных) служащих, в практике их повседневных дел способствует функционированию этики как средства "успешной саморегуляции" и повышения уровня доверия.

### Для цитирования в научных исследованиях

Цепелева Н.П. Этическое (само)регулирование в сфере государственной и муниципальной службы: проблема доверия // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2021. Том 10. № 4А. С. 109-119. DOI: 10.34670/AR.2021.75.15.012

### Ключевые слова

Этика ценностей, этика ответственности, этическое (само)регулирование, гуманизация процессов управления, проблема доверия, инструменты формирования доверия.

## Введение

Современное «морально озабоченное» [Jeurissen, 1995] граждански зрелое общество все активнее предъявляет моральные требования ко всем субъектам политической и общественно-экономической деятельности, стимулируя их использовать различные средства (само)регулирующие для повышения уровня ответственности, честности, справедливости, доверия.

Моральная ответственность по-разному трактуется с позиций происходящего в современном мире *перехода* от «этики ценностей» к «этике ответственности» [Беляева, 2020, 4]. Этика ценностей делает акцент на ценностных ориентациях и, соответственно, процессах формирования и институционализации ценностей. Переход к «этике ответственности» не предполагает отказа от «этики ценностей», поскольку «сохранение нравственных ценностей и их воплощение в реальность возможно только благодаря ответственному, рефлексивному и коммуникативному субъекту морали» [Беляева, 2020, 8]. «Этика ответственности» фокусирует внимание на моральной ответственности Я, в ответственном поступании обретающего полноту своего бытия (М. М. Бахтин); на ответственности за Другого, лежащей в основании свободы субъекта и открывающейся ему в ситуации «отнесенности к Другому», т. е. «лицом к лицу» (Э. Левинас), на его готовности «действовать и включаться в дискурс» (Ю. Хабермас), умении делать «ответственный выбор» (А. А. Гусейнов), «нести ответственность за последствия своих рискованных решений» (З. Бауман) [См. подробнее: Tsepeleva, 2018]. Моральная ответственность понимается как сущностная характеристика субъекта, основополагающий «мотив» его активности, «выражение его свободы», «возможность субъекта самореализоваться, принимать решения, брать протекающие процессы в свои руки, формировать нужные тенденции». проявляется в его «способности к саморегуляции» [Беляева, 2020, 4]. С позиций данного подхода, ответственность индивида проявляется в мотивах человека, причинах его действий, поступков.

С другой стороны, речь в данном контексте идет не только о личности как субъекте морали. В условиях современности моральными субъектами становятся организации, предприятия, компании, учреждения и формализованные структуры общества, принимающие на себя ответственность за этическую практику. Приняв обязательства и предъявив окружающим их содержание, сообщество или организация выступает в качестве гуманизирующего источника процессов своей жизнедеятельности, создает условия для формирования доверия. В центре внимания методологии управления ценностями в этом случае оказываются не ценности как таковые, а условия, мотивирующие людей поступать этично и отвечать за «нормальное» развитие процессов в рамках своей «институциональной принадлежности и в границах привычного» [Рорти, 1998].

## Этическое регулирование в сфере государственной и муниципальной службы

Этическое регулирование – это система дополнений к существующим методам регламентации поведения сотрудников на рабочем месте, система их самоорганизации. Процесс целенаправленной институционализации этики, разработки этических инструментов и их внедрения в сферу государственной и муниципальной службы становится все более

востребованным в связи с происходящими в последние десятилетия изменениями в системе государственной административной и исполнительной власти. Он позволяет обратить внимание на те грани деятельности властных структур, которые не регламентируются нормативно-правовыми актами.

Внимание к данному вопросу связано с попыткой реформирования российской системы управления в соответствии с концепцией «нового государственного менеджмента» (*new public management*). Методология реализации этой модели управления предполагает *перенос фокуса внимания с процессов на результаты*, на необходимые для общества результаты, на подотчетность обществу (*public accountability*). Данная цель, сформулированная под давлением современной социальной практики, требует от государственных властных структур повышенной социальной ответственности, понимания того, что доверие общества надо заслужить. Это движение может осуществляться за счет «институциональной поддержки и корпоративного управления» [Vasiljevien, 2006]; через организованные и подкрепляемые менеджментом действия, процедуры, процессы, с помощью которых происходит усвоение норм информационной открытости, подотчетности, прозрачности, честности и законности, формируются механизмы гражданского контроля бюрократии и прозрачности государственного сектора в целом [Кардашевский, 2011, 6]. Однако, как отмечают исследователи, анализ проводимых административных реформ и российской практики показывает, что фундамент для государственного управления «по результатам» сегодня еще «не заложен» и спрос на него «снизу» «не сформирован» [Калгин, 2014, 20], что существуют «сложности создания системы работающих этических инструментов» [Прокофьев, 2019, 23]. На практике это приводит к тому, что этическое регулирование сводится преимущественно к «нормативно-правовому закреплению принципов и правил поведения государственных (муниципальных) служащих» [Браташова, 2016, 6-8]. В результате в этой сфере общественной жизни формируются «серые» зоны, зоны морально-нравственной неопределенности разной степени прозрачности (транспарентности), в которых скапливаются моральные мотивации, оценки, неформальные регулятивы, зачастую не поддающиеся рациональному осмыслению, растворенные в рутине повседневности. Необходима систематическая работа по прояснению зон морально-нравственной неопределенности и решению реальных повседневных проблем, стандартизации и трансляции наилучших практик, что позволит этике на деле, а не на словах, становиться инструментом усовершенствования тех социально-профессиональных сфер, в которых она применяется.

Методологически интерес к процедурной этике, к процессам управления ценностями (*value management*) обусловлен решением задач операционализации гуманистических целей (ценностей, принципов, норм, правил, стандартов). Управление ценностями – это управление процессами, обеспечивающими и укрепляющими желаемое (должное – в соответствии с ценностями) поведение, «продвижение нравственных ценностей в конкретную профессиональную деятельность, на каждое рабочее место» [Васильевне, 2008, 82]. Ценности и нормы становятся предметом специальной моральной рефлексии, проектирования, институционализируются, обеспечиваются для своей функциональности необходимой инфраструктурой. Наличие инфраструктуры деловой этики сегодня стало своеобразной «мерой профессионализма», «инструментом формирования доверия общества к организации» [Васильевне, 2008, 87], а поиск «оптимальных систем управления этикой» [Wieland, 2000; Petrick, Quinn, 1997] и оптимальных, отвечающих общественному интересу, сбалансированных решений проблем – инструментом реконцептуализации и эффективной саморегуляции на

макро- и микро-уровне (т. е. осмысленной «деконструкции тех действий и отношений, которые не удовлетворяют самих субъектов морали» [Васильевне, 2009]), конструирования социального порядка, социальных институтов, социальных взаимодействий, основанных на доверии. Доверие оказывается значимой характеристикой не только межличностных отношений, но рассматривается как постоянно осуществляемый гражданский диалог, как специфический культурный ресурс, как социальный механизм гармонизации отношений общества и государства.

### **Доверие: сущность, структура, механизмы функционирования**

Проблема доверия, как известно, анализируется в работах Т. Парсонса, Э. Гидденса, Р. Дарендорфа, Н. Лумана, П. Штомпки, Ф. Фукуямы, А. Селигмена и др. Н. Луман рассматривает доверие как особый вид рационализма, как социальный механизм, управляющий неопределенностью социальных отношений и призванный снизить риск, повысить устойчивость и надежность социальных отношений [Luhmann, 1979, 11]. Э. Гидденс пишет о доверии к абстрактным системам, подчеркивает, что абстрактные системы и их агенты имеют возможность создавать и распространять неличные маркеры, способствующие получению «кредитов доверия» со стороны индивидов. В этом случае формируется форма безличного доверия к системам, что является важнейшим условием воспроизводства социальных институтов и стабильности социального мира [Гидденс, 2011]. Подход Ф. Фукуямы к доверию связан с моральными нормами, так как именно приверженность единым нормам формирует ожидание того, что «члены данного сообщества будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи» [Фукуяма, 2004, 20].

П. Штомпка рассмотрение доверия начинает с очерчивания понятий «моральное общество» и «моральные связи», так как именно моральное измерение общества позволяет говорить о существовании феномена доверия [Штомпка, 2012]. Доверие – неотъемлемый компонент политической культуры, гражданского общества, культурного и социального капитала, постматериалистических ценностей, цивилизационной компетентности. Доверие, существующее в рамках системы государственной власти, позволяет раскрыть возможности сотрудничества. В ситуации высокого уровня доверия власть имеет в качестве поддерживающей ее силы активное гражданское общество, а сами граждане открывают для себя преимущества демократии, используют механизмы воздействия на власть и тем самым реализуют свои интересы.

П. Штомпка выделяет четыре типа убежденности (уверенности) в отношении действия Другого: предвосхищенное доверие, поверенное доверие, обязывающее доверие, спровоцированное доверие. Тип «*поверенного доверия*» неразрывно связан с государственной и муниципальной службой. В этом случае уверенность базируется на передаче «кому-либо (с его согласия) ценного объекта, на отказе от контроля над этим объектом и передаче его в руки особы, от которой ожидается соответствующая забота о нем» [Штомпка, 2012, 87]. Так, например, гражданеверяют государству заботу о своей безопасности, благополучии, защите своих интересов и т. д. Акт передачи другим таких наиважнейших ценностей для человека, как жизнь, свобода, безопасность «усиливает профессиональные обязательства этих лиц в отношении исполнения наших ожиданий» [Штомпка, 2012, 14].

Доверие может проявляться к разным субъектам общественной жизни, в зависимости от этого выделяются разные типы доверия: личное, позиционное, групповое, институциональное,

коммерческое, системное доверие. *Личное доверие* к конкретным индивидам считается многими исследователями основным, а остальные виды производными. Однако, как отмечает П. Штомпка, разница не является принципиальной, так как «за другими, скажем, общественными объектами, даже сложными, также всегда стоят какие-то люди, и именно им в конечном счете мы оказываем доверие» [Штомпка, 2012, 117.]. К абстрактным объектам доверия относятся общественные роли. Некоторые из ролей априори вызывают доверие, другие, наоборот, требуют недоверия. Наиболее абстрактным примером доверия является *институциональное доверие* к организациям, учреждениям. Разновидностью данного доверия является *процедурное доверие*: «доверие к институциональным практикам или процедурам, опирающимся на убеждение, что их соблюдение принесет наибольший эффект» [Штомпка, 2012, 119].

Типы доверия, выделенные по критерию их адресатов, взаимосвязаны между собой и могут переноситься друг на друга: персональное на позиционное, позиционное – на институциональное и т. д. [Штомпка, 2012, 128]. П. Штомпка пишет, что «все институции воспринимаются *через их представителей*: сотрудников, работников и в особенности тех, кто имеет контакт непосредственно с клиентами или руководителями, т.е. «тех, кто стоит в «дверях» институции» [Штомпка, 2012, 205]. Данное утверждение особенно актуально для сферы государственной и муниципальной службы. Как отмечает П. Штомпка, любой вид доверия базируется на результатах действий конкретных людей, поэтому *изменение отношения к объектам доверия должно начинаться с изменения поведенческих практик людей*, которые формируют данный объект доверия.

Рассматривая фундаментальные принципы существования доверия, П. Штомпка выделяет три его уровня – реляционный, психологический и культурный. Исходя из этого разделения, П. Штомпка выводит из каждого уровня *причины*, которые склоняют людей к доверию или воздержанию от него. Основания, на которых строится убеждение об оказании доверия или недоверия, следующие: отраженная честность, субъективное доверие и культура доверия. *Отраженная честность* – это причина, основанная на знаниях об объекте, которому мы оказываем доверие. Основная проблема доверяющего и доверителя – отсутствие достаточной информации и, следовательно, наличие риска. *Субъективное доверие* основано на опыте, биографической истории, которые запечатлелись в личности индивида. *Культура доверия* или недоверия складывается из аккумулированного коллективного опыта данного общества, объединения или группы. Для построения культуры доверия необходимо сконцентрироваться вокруг переменных, эффективно воздействующих на создание доверия. С одной стороны, речь идет о структурных изменениях в институтах, с другой – о воздействии на агентов через обучение доверию, формирование традиций, увязывание доверия с другими моральными ресурсами, общественные дискуссии (акцент на СМИ), повседневные практики.

Основные *характеристики*, на которые опирается человек, воспринимая адресата доверия, и позволяющие сделать вывод о наличии у него «имманентной добросовестности», – репутация, презентация в действии и образ. *Репутация* формируется на основании прошлых действий. *Впечатления* или «презентация в действии» – это характеристика, формируемая в настоящем времени. *Образ* формируется непосредственно в процессе взаимодействия и состоит из нескольких элементов: внешний вид, поведение – соблюдение норм этикета, вежливость, спокойствие, и окружение – те, кто составляет близкий круг общения. Этикетное поведение является практикой, поддерживающей атмосферу нравственности. Данные три критерия –

репутация, презентация в действии и образ являются первичными причинами вызова доверия, эти характеристики относятся к *имманентным качествам адресата доверия*. Существуют также *контекстные условия*, которые присущи той среде, в которой объекты доверия функционируют. Выделяются следующие условия: взыскание адресатом доверия правдивости, реализация выполнения обязательств посредством исполнительных органов, самоограничение возможности действий и ситуационные обстоятельства, склоняющие к доверию.

Также доверие может быть основано на знании, которое позволяет оценить надежность объекта доверия. Это знание П. Штомпкой определяется как «внушенная надежность». Оно складывается из представлений о мотивах и намерениях, интересах, характере объекта доверия. Мотивы и намерения – это то, что объект доверия транслирует о себе сам через обещания, декларации и т. д. Объект доверия заинтересован в оправдании оказанного ему доверия, что может быть обусловлено заботой о репутации, необходимости долгосрочных отношений и т. д. Характер объекта доверия – долговременная последовательная стратегия действий, знание о ней получается через мониторинг деятельности, либо из источников информации.

### **Конструирование доверия в сфере государственной и муниципальной службы**

Многосторонний анализ структуры доверия, факторов его возникновения дает целостное представление о сущности и механизмах функционирования данного явления, позволяет прояснить *основные направления* конструирования доверия в сфере государственной и муниципальной службы. Этическое (само)регулирование в сфере государственной и муниципальной власти может быть направлено как на улучшение системы в целом, так и на разрешение конкретных проблем. В общем виде кажется, что доверие появится после того, как государственные структуры будут систематически и стабильно оправдывать ожидания, возложенные на них гражданами, и выполнять свою миссию служения перед обществом, направленную на достижение его благополучия и развитие. Однако все не так просто.

Применение практических мер, способствующих установлению доверия, может производиться в трех направлениях:

1) совершенствование системы государственной и муниципальной службы, а именно создание условий, в которых было бы возможно реализовывать принципы и стратегии, способствующие доверию;

2) создание условий, мотивирующих ответственное поведение личности государственного (муниципального) служащего;

3) содействие развитию и укреплению индивидуальной и коллективной культуры доверия в обществе.

Анализ исследований, посвященных доверию к государственным структурам, показывает преимущественное внимание к различным *факторам*, способствующим росту доверия. Выделим ключевые, которые, на наш взгляд, являются *индикаторами* не только стимуляции доверия, но и показателями эффективности института власти как системы.

*Открытость и прозрачность как свойства системы.* Открытость деятельности органов государственной и муниципальной власти рассматривается как коммуникативное свойство, суть которого в наличии каналов легального проникновения и воздействия на власть всего спектра политических, экономических и социальных сил общества. Прозрачность понимается как доступность «для граждан и их автономных объединений различных типов достоверной

информации о деятельности институтов и органов государства» [Нисневич, 2012, 177]. Для обеспечения открытости необходимо построить информационно-коммуникационные каналы взаимодействия между властью и обществом. Публичные институции, организации, чиновники, исполняющие публичные роли, экспертные системы можно сделать *более прозрачными* через *общественное обсуждение* на основе постоянных или временных комиссий с привлечением представителей общественности и экспертов, референдумы, голосование, публичные слушания, опрос граждан и др. [Нисневич, 2012, 191]. Важным моментом здесь является публичное представление результатов общественной экспертизы. Наибольшая роль в этом принадлежит СМИ.

*Поведение государственных служащих.* Доверие к системе государственного и муниципального управления главным образом определяется поведением тех, кто контактирует с гражданами, представляет институции [Штомпка, 2012, 323]. Граждане в основу доверия структурам власти и управления кладут вполне определенную систему стандартизированных (формализованных) ожиданий, рассматривают государственных служащих как конкретных и вполне ответственных представителей государства и государственного управления. Государственный и муниципальный служащий обязан проявлять доброжелательность, вежливость, понимание и стремление оказать помощь. Любой негативный опыт взаимодействия транслируется на всю систему в целом и в дальнейшем проявление недоверия.

Представления общества о том, каким должен быть служащий, субъективные представления о власти во многом определяются контекстом, в котором существует и реализуется система государственной и муниципальной службы (уровень развития гражданского общества, исторический путь становления государственной власти, политический режим и др.). Это – *внешний регулятивный механизм*, задаваемый средой. Но, как личность, государственный (муниципальный) служащий, естественно, обладает собственными моральными принципами, которые выполняют функцию *внутренних регуляторов*. Несовпадения в требованиях «внутреннего» и «внешнего» уровней моральной регуляции могут привести к появлению конфликтов и противоречий между ними. Поэтому в профессиональной этике, регулирующей поведение должностных лиц в аппаратных структурах государственной и муниципальной власти, должны соединяться как личные моральные принципы, так и те, которые задаются обществом, государством.

Этическое регулирование государственной и муниципальной службы активно реализуется в США, Канаде, Японии и др. [Кузнецов, 2014, 253]. В российской действительности внимание к проблемам административной морали только зарождается. И хотя четкая система этического регулирования в институтах власти еще не сформирована, однако потребность в закреплении этических начал государственной и муниципальной службы в нормативных документах уже привела к появлению таких документов как «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» (Типовой кодекс, 2010), отдельных статей в ФЗ: «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004), «О муниципальной службе в Российской Федерации» (2007), «О противодействии коррупции» (2008). Помимо принципов общечеловеческой морали, в этих документах выделяются специфичные для данной профессиональной деятельности принципы: беспристрастность, лояльность, социальная ответственность, законность, социальная справедливость, гуманизм, открытость и подотчетность. Эти принципы составляют основу создаваемых на местах кодексов служебной этики государственных и муниципальных служащих.

## Заключение

Современная прикладная этика как междисциплинарное знание, возникшее в ответ на запрос пост-современного демократического общества, занимается осмыслением конкретных социально-нравственных практик, обнаруживает и фиксирует изменения, происходящие в социально-нравственном опыте современного общества.

В новых социокультурных условиях общественная мораль выступает «механизмом регулирования» (Р. Г. Апресян), дополняющим другие регуляторы социального поведения, нехватка или неэффективность которых делает этику существенной их опорой или заменой.

Создавая условия, мотивирующие людей поступать этично, организации, предприятия, компании, учреждения и формализованные структуры общества становятся моральными субъектами, принимают на себя ответственность за этическую практику, что существенным образом трансформирует общую методологию управления. Меняется направление вектора мотивации должного поведения: он переключается с индивида на разработку стратегии и инструментов управления, нацеленных на создание условий для осознанного выбора сотрудником организации должного стиля и образа поведения.

Методологический поворот в теории управления, связанный с перенесением акцента на организацию как субъект моральной ответственности, продемонстрировал возросшую как в мире, так и в России значимость нравственной составляющей деятельности.

Деятельность государственного (муниципального) служащего допускает возможность проявления свободы выбора в принятии решения, реализации определенной поведенческой стратегии. Однако возможность вариативности поведения, субъективной оценки ситуации государственным (муниципальным) служащим формирует в сознании граждан образ исполнительной власти как «зоны риска», в которой их ожидания относительно поведения служащего могут и не оправдаться. Поэтому стремление к достижению высоких нравственных стандартов так важно для развития самой системы государственного и муниципального управления, и, шире, для достижения общих целей участников социального взаимодействия. Реконцептуализация служебного поведения, целенаправленное внедрение определенных нравственных ценностей, развитие инфраструктуры этики, эволюция форм управления, инкорпорирующих в себе этические ценности, соблюдение представителями власти высоких этических стандартов – необходимые условия реального повышения качества государственного и муниципального управления, социальной эффективности государства в целом и, в итоге, повышения по отношению к нему уровня общественного доверия.

## Библиография

1. Беляева Е.В. От этики ценностей к этике ответственности // Личность и общество. Ценности в современном мире: поиск баланса: Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Мокроносовские чтения-2020» (г. Екатеринбург, 25 января 2020 г.) / отв. ред. Н. П. Цепелева. – Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ, 2020. – С. 3-8.
2. Браташова Ю.А. Этика государственной службы на современном этапе развития России // Российская юстиция. 2016. № 11. С. 6-8.
3. Васильевне Н. Академическая этика и развитие корпоративной социальной ответственности университетов // Этическое регулирование в академической среде: Материалы международной научно-практической конференции (МГУ имени М.В. Ломоносова, 4-5 декабря 2009 г.). – Москва: МАКС-Пресс, 2009. – С. 18-26.
4. Васильевне Н. Этика организации: институционализация ценностей в деловую жизнь // Прикладная этика: «КПД практичности». Ведомости прикладной этики. Вып. 32, специальный / Под ред. В. И. Бакштановского, Н. Н. Карнаухова. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. – С. 82-108.



5. Гидденс Э. Последствия современности / пер. с англ. Г. К. Ольховикова, Д. А. Кибальчича; вступ. ст. Т. А. Дмитриева. М.: Праксис, 2011. 352 с.
6. Калгин А.С. Административная реформа и административные ценности: анализ реформ в русле Нового государственного управления: препринт WP8/2014/05 / А. С. Калгин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 22 с.
7. Кардашевский В.В. Соотношение понятий «Государственная служба» и «Государственное управление» // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 8. С. 230-234.
8. Кузнецов А.М. Этика государственной и муниципальной службы. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 253 с.
9. Нисневич Ю.А. Открытость, прозрачность и подотчетность государственного управления // Государство XXI века: тенденции и проблемы развития. 2012. С. 177-192.
10. Прокофьев А.В. Профессиональная этика: форматы // Этическое консультирование: скромная, но реалистичная амбиция прикладной этики. Ведомости прикладной этики. Вып. 54 / Под ред. В. И. Бакштановского. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2019. – С. 19-40.
11. Рорти Р. Обретая нашу страну. Политика левых в Америке XX века / Пер. с англ. – М.: Дом интеллектуальной книги, 1998. – 128 с.
12. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Официальные документы в образовании. 2011. № 36.
13. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: АСТ, 2004. – 730 с.
14. Штомпка П. Доверие – основа общества / пер. с пол. Н. В. Морозовой. – М.: Логос, 2012. – 445 с.
15. Druckrey F. How to Make Business Ethics Operational: Responsible Care – An Example of Successful Self-Regulation // Journal of Business Ethics 1998. № 17. P. 985.
16. Jeurissen R. Business in Response to the Morally Concerned Public // Ulrich P., Sarasin Ch. (eds.) Facing Public Interest. Dordrecht, 1995.
17. Luhmann N. Trust and Power. Wiley, 1979. P. 11.
18. Petrick J.A., Quinn J.F. Management Ethics: Integrity at Work. London, 1997.
19. Tsepeleva N.P. The problem of the responsibility in the modern theory of morality // 5th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences & Arts SGEM 2018. Conference proceedings. V. 5. Issue 2.2. 2018. Pp. 693-698.
20. Vasiljevien N., Vasiljevas A. Management Models in Organizations and Problems of CSR Promotion: Lithuanian Case // EJBO (Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies), Business and Organization Ethics Network, Jyvskiyl University, 2006, Vol. 11(2).
21. Wieland J., Gruninger S. Ethik Management Systeme und ihre Auditierung: Theoretische Einordnung und praktische Erfahrungen // T. Bausch (Hg.) Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis. Miunchen; Mering: Hampp, 2000.

## **Ethical (self-)regulation in the public and municipal services: a problem of trust**

**Nadezhda P. Tsepeleva**

PhD in Philosophy, Professor,  
Head of the Philosophy Department,  
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin,  
620075, 51, Lenina st., Yekaterinburg, Russian Federation;  
e-mail: n.p.konovalova@urfu.ru

### **Abstract**

Ethical regulation of the public and municipal service in today's environment is becoming part of ensuring its quality functioning. Ethical regulatory mechanisms address a wide variety of problems that arise within this area of activity. In this article, based on a comprehensive study of the phenomenon of trust in the works of P. Shtompka and other contemporary authors, describes its system-forming elements and their importance for public development, increasing transparency of public life. It is emphasized that trust, as a moral phenomenon, arises from voluntary mutual obligations of integrity, loyalty, responsibility, honesty, and truthfulness. The tools of confidence in

the public and municipal service are aimed at: improving the public and municipal service system, creating an environment in which it would be possible to implement principles and strategies that promote trust; Creating conditions that motivate the responsible behaviour of public (municipal) employees and to activate their self-regulation; promoting development and building a culture of trust in society as a whole. The construction and implementation of such conditions and processes in the area of responsibility of public (municipal) employees, in the practice of their day-to-day affairs contributes to the functioning of ethics as a means of "successful self-regulation" and to increase the level of trust.

### For citation

Tsepeleva N.P. (2021) Eticheskoe (samo)regulirovanie v sfere gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby: problema doveriya [Ethical (self-)regulation in the public and municipal services: a problem of trust]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 10 (4A), pp. 109-119. DOI: 10.34670/AR.2021.75.15.012

### Keywords

Ethics of values, ethics of responsibility, ethical regulation, humanization of governance processes, trust problem, tools of trust building.

## References

1. Belyaeva E. Ot etiki tsennostej k etike otvetstvennosti [From the ethics of values to the ethics of responsibility] // *Lichnost i obshchestvo. Tsennosti v sovremennom mire: poisk balansa: Materialy vsrossijskoj nauchno-practicheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem «Mokronosovskie chteniya-2020»* (Yekaterinburg, 25 yanvarya 2020 g.) / otv. red. N. P. Tsepeleva [Personality and society. Values in the modern world: finding a balance]. – Yekaterinburg: Izdatelstvo UMC UPI, 2020. – Pp. 3-8.
2. Bratashova Yu.A. Etika gosudarstvennoj sluzhby na sovremennom etape razvitiya Rossii [Ethics of civil service at the present stage of development of Russia] // *Rossiiskaya yustitsiya*. 2016. № 11. Pp. 6-8.
3. Vasiljevien N. Academicheskaya etika i razvitie korporativnoj socialnoj otvetstvennosti universitetov [Academic Ethics and Development of Corporate Social Responsibility of Universities] // *Eticheskoe regulirovanie v akademicheskoi srede: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-practicheskoy konferencii (MGU imeni M.W. Lomonosova, 4-5 dekabrya 2009 g.)*. [Ethical regulation in academia]. – M.: MAKS-Press, 2009. – Pp. 18-26.
4. Vasiljevien N. Etika organizatsii: institutsionalizatsiya tsennostej v delovuyu zhizn [Ethics of the organization: institutionalization of values in business life] // *Prikladnaya etika: «KPD praktichnosti»*. [Applied Ethics: "Efficiency of Practicality"]. *Vedomosti prikladnoy etiki*. Vyp. 32, specialnyj / Pod red. V. I. Bakshtanovskogo, N. N. Karnauhova. – Nyumen: NII PE, 2008. – Pp. 82-108.
5. Giddens A. *The Consequences of Modernity*. Stanford University Press, Stanford, Kalifornia, 1990. 354 p.
6. Kalgin A.S. Administrativnaya reforma i administrativnye tsennosti: analiz reform v rusle Novogo gosudarstvennogo upravleniya [Administrative Reform and Administrative Values: An Analysis of Reforms in line with the New Public Administration]: preprint WP8/2014/05 / A. S. Kalgin; Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». – M.: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2014. – 22 p.
7. Kardashevskiy V.V. Sootnoshenie ponyatij «gosudarstvennaya sluzhba» i «gosudarstvennoe upravlenie» [Correlation of the concepts of "Public Service" and "Public Administration"] // *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*. 2011. № 8. Pp. 230-234.
8. Kuznetsov A.M. Etika gosudarstvennoj i municipalnoj sluzhby [Ethics of state and municipal service]. – M.: Izdatelstvo Yurajt, 2014. – 253 p.
9. Nisnevich Yu.A. Otkrytost, prozrachnost i podotchetnost gosudarstvennogo upravleniya [Openness, transparency and accountability of public administration] // *Gosudarstvo XXI veka: tendentsii i problemy razvitiya*. 2012. Pp. 177-192.
10. Prokofyev A.V. Professionalnaya etika: formaty [Professional Ethics: Formats] // *Eticheskoe konsultirovanie: skromnaya, no realistichnaya ambitsiya prikladnoy etiki* [Ethical Counseling: A Modest but Realistic Ambition of Applied Ethics]. *Vedomosti prikladnoy etiki*. Vyp. 54 / Pod red. V. I. Bakshtanovskogo. – Tyumen: NII PE TIU, 2019. Pp. 19-40.

11. Rorti R. Obretaya nashu stranu. Politika lleyvyh v Amerike XX veka [Finding our country. Leftist Politics in Twentieth-Century America] / Per. s angl. – M.: Dom Intellektualnoj knigi, 1998. – 128 p.
12. Tipovoj kodeks etiki i sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennyh sluzhashhih Rossijskoj Federatsii i munitsipalnyh sluzhashhih [Model Code of Ethics and Official Conduct of Civil Servants of the Russian Federation and Municipal Employees] // Ofitsialnye dokumenty v obrazovanii. 2011. № 36.
13. Fukuyama F. Doverie: socialnye dobrodeteli i put k protsvetaniyu [Trust: Social Virtues and the Path to Prosperity]. – M.: AKT, 2004. – 730 p.
14. Shtompka P. Doverie – osnova obshhestva [Shtompka P. Trust is the basis of society] / per. s pol. N. V. Morozovoj. – M.: Logos, 2012. – 445 p.
15. Druckrey F. How to Make Business Ethics Operational: Responsible Care – An Example of Successful Self-Regulation // Journal of Business Ethics 1998. № 17. Pp. 985.
16. Jeurissen R. Business in Response to the Morally Concerned Public // Ulrich P., Sarasin Ch. (eds.) Facing Public Interest. Dordrecht, 1995.
17. Luhmann N. Trust and Power. Wiley, 1979. P. 11.
18. Petrick J.A., Quinn J.F. Management Ethics: Integrity at Work. London, 1997.
19. Tsepeleva N.P. The problem of the responsibility in the modern theory of morality // 5th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences & Arts SGEM 2018. Conference proceedings. V. 5. Issue 2.2. 2018. Pp. 693-698.
20. Vasiljevien N., Vasiljevas A. Management Models in Organizations and Problems of CSR Promotion: Lithuanian Case // EJBO (Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies), Business and Organization Ethics Network, Jyvskeyl University, 2006, Vol. 11(2).
21. Wieland J., Gruninger S. Ethik Management Systeme und ihre Auditierung: Theoretische Einordnung und praktische Erfahrungen // T. Bausch (Hg.) Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis. Miunchen; Mering: Hampp, 2000.