

**НАУЧНЫЙ КОНСОРЦИУМ
ВЫСОКИХ ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

П.И. Юнацкевич

**Методические рекомендации по укреплению доверия
к органам государственной и муниципальной власти**

Санкт-Петербург
2023

УДК 332.856:339.138(075.8)
ББК 65.422.5-2я7
Ю 49

Юнацкевич П.И. Методические рекомендации по укреплению доверия к органам государственной и муниципальной власти / Серия книг: Теория и методика профессионального обучения и воспитания взрослых. – СПб.: Научный консорциум высоких гуманитарных и социальных технологий, 2023. – 10 с.

Рецензент:

Чигирев Виктор Анатольевич, полковник, доктор военных наук, профессор, руководитель Института субъектологии, главный научный секретарь Академии экосоциальных технологий.

Устюжанин Виктор Николаевич, кандидат педагогических наук, профессор

Автор:

Юнацкевич Петр Иванович, полковник, директор Научного консорциума высоких гуманитарных и социальных технологий, доктор педагогических наук, профессор.

Правовую основу укрепления доверия к органам государственной власти составляет Указ Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года, согласно которому определена новая государственная политика, направленная на формирование нравственного государственного служащего, у которого в мыслях и поступках доминирует духовное над материальным.

Если руководители органов государственной и муниципальной власти своими действиями покажут личный пример примата духовного над материальным, то тогда они смогут пользоваться доверием среди подчиненных и граждан.

Работа может быть использована при подготовке кадров органов государственного и муниципального управления.

ББК 65.422.5-2я.

© П.И. Юнацкевич, 2023

ISBN 5-7199-0258-9

Информационное издательство
Научного консорциума высоких гуманитарных и социальных технологий
Подписано в печать 10.10.2023. Формат 60x90/8. Объем 0,8 п.л.
Печать офсетная. Бумага 80 г. Тираж 300 экз.

Для руководителей органов государственной и муниципальной власти

Методические рекомендации по укреплению доверия к органам государственной и муниципальной власти

Правовую основу укрепления доверия к органам государственной власти составляет Указ Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года, согласно которому определена новая государственная политика, направленная на формирование нравственного государственного служащего, у которого в мыслях и поступках доминирует духовное над материальным.

На протяжении 30 лет после развала СССР в органах государственной власти культивировалась деструктивная идеология, содержательная характеристика которой приведена в Указе Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года. Ее активными проводниками стали лица, пораженные идеологией денег, наживы, корысти, у которых сформировался стойкий примат материального над духовным.

Теперь ситуация изменилась. Президент России предписал всем должностным лицам изменить свое отношение к исполнению своих обязанностей государственной службы.

Если руководители органов государственной и муниципальной власти своими действиями покажут личный пример примата духовного над материальным, то есть будут создавать для своих подчиненных, то останутся служить дальше, так как станут пользоваться доверием среди подчиненных и граждан.

Также, согласно Указа Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года, не менее важно для укрепления доверия восстановление коллективного начала управленческой деятельности в органах государственной власти. С подчиненными начальникам и руководителям надлежит уважительно вести диалог по всем вопросам организации государственной и муниципальной службы. В ходе этого диалога обмениваться реальными, объективными оценками обстановки и ситуации по каждому вопросу. Опора на коллектив единомышленников, единых приматом духовного над материальным – вот новый постулат управления органами государственной власти. Это новая формула власти XXI века, основа функционирования элиты – не только всё для себя, но и для других.

Доверие укрепляется по следующей социальной формуле:

$\text{ДОМ} + \text{III-C} = \text{созидательный процесс,}$

где:

ДОМ – дискурсивно-оценочный метод, который заключается в оценке и обсуждении социально-значимого решения с участием групп экспертов и

масс граждан. Используется совокупность приемов групповой и коллективной экспертной оценки, а также массовой этической оценки социального действия, акта, документа с целью получения данных об отношениях экспертов и граждан и коррекции этого решения, чтобы сохранить доверие к органам государственной власти.

III-C – нравственное правило «Три С»: не вредить себе (С1), соседям, согражданам (С2), среде обитания, стране (С3) ни мыслью (М), ни словом (С), ни делом (Д); созидать для себя, соседей, среды мыслью, словом, делом:

$$\frac{C1 + C2 + C3}{M + C + D}$$

Укрепление доверия основано на чувстве безопасности. Если вреда нет, то и доверие есть. Есть вред – доверия нет.

В этой связи от руководителей органов государственной власти и местного самоуправления необходимо следующее:

1. Для того, чтобы орган власти не утратил доверие сотрудников этого органа, все вопросы руководитель должен выносить на коллективное обсуждение и оценку. При этом важно проявлять ко всем сотрудникам уважение, принимать участие в разрешении их личных проблем, заботится о каждом из них. Забота в дальнейшем становится моральным основанием для требовательности.

Сначала забота о подчиненном, затем требование от него исполнения обязанностей

Коллективное обсуждение и оценка текущих вопросов укрепляется приглашением специалистов, экспертов, носителей уникального опыта и знаний, чтобы их транслировать своим подчиненным, и таким образом подымать их интеллектуальный уровень. Решения руководителя должны быть обсуждены и согласованы с членами коллектива. Важнейшим условием является идеологическое обеспечение этого процесса, основанное на проявлении в мотивации руководителя постулата, указанного Президентом России в Указе № 809 от 09 ноября 2022 года – примат духовного над материальным.

Начиная любой процесс коллективного обсуждения, оценивания и утверждения, руководитель задает этическое правило обсуждения (нравственное правило III-C) и лично им руководствуется:

«Напоминаю вам нравственное правило, которое нам важно соблюдать в ходе совещания: мы не вреди себе и другим, и нашими решениями созидаем для других и себя».

«Если мы своими действиями не покажем гражданам примат нашего духа над нашими материальными интересами, то есть мы не будем созидать для граждан, то граждане не будут нам доверять».

«Фундамент доверия к государственной власти XXI века – не только для себя, но и для других».

Далее можно приступать к рабочим совещаниям, выходить на согласованные со всеми сотрудниками решения и проекты управленческих актов, нормативных документов, распоряжений и приказов.

Все это можно назвать внутренним контуром стабилизации государственной власти.

2. Чтобы орган власти не утратил доверие граждан, согласованные внутри органа власти решения нужно выносить на массовую оценку граждан. При этом важно проявлять ко всем гражданам уважение, принимать участие в разрешении их личных проблем, заботиться о каждом из них. Забота о гражданах – основа власти.

Власть возникает там и тогда, когда она что-то даёт гражданам (материальные и нематериальные блага и ресурсы)

Массовое обсуждение можно производить в форме открытых заседаний органа государственной власти в местах массового пребывания людей (залы театров, кино, эстрады, правительственных совещаний и тому подобное).

Возможно использование современных технологий дистанционного участия граждан в обсуждении проектов решений органа государственной власти.

При этом также привлекаются специалисты и эксперты, которые доносят гражданам квалифицированную оценку в форме, доступной для понимания лицам с любым уровнем интеллектуального развития.

Решения органа государственной власти должны пройти этап массового обсуждения и одобрения, что отвечает требованиям, установленным Указом Президента № 809 от 09 ноября 2022 года.

Заключение

Методика повышения доверия к органам государственной власти основана на следующих действиях:

1. Профессиональное обсуждение проекта управленческого решения в коллективе и участием экспертов и специалистов.

2. Широкое обсуждение проекта управленческого решения среди населения с участием экспертов и специалистов, способных в ясной форме донести до масс граждан суть принимаемого управленческого акта. Приветствуется коррекция такого документа, что будет укреплять доверие к органу власти.



Рис. 1. Требования к подготовке управленческого акта, чтобы вызвать доверие граждан к власти

Руководитель и его помощники готовят проект своего управленческого решения, отражая в нем примат духовного над материальным: обозначаются конкретные люди во главе угла заботы и внимания власти.

Проект решения должен отвечать требованиям нравственного правила Ш-С: не вредить и созидать.

Проект решения обсуждается и согласуется в управленческих коллективах, учитывается мнение и оценка каждого сотрудника, эксперта и специалиста.

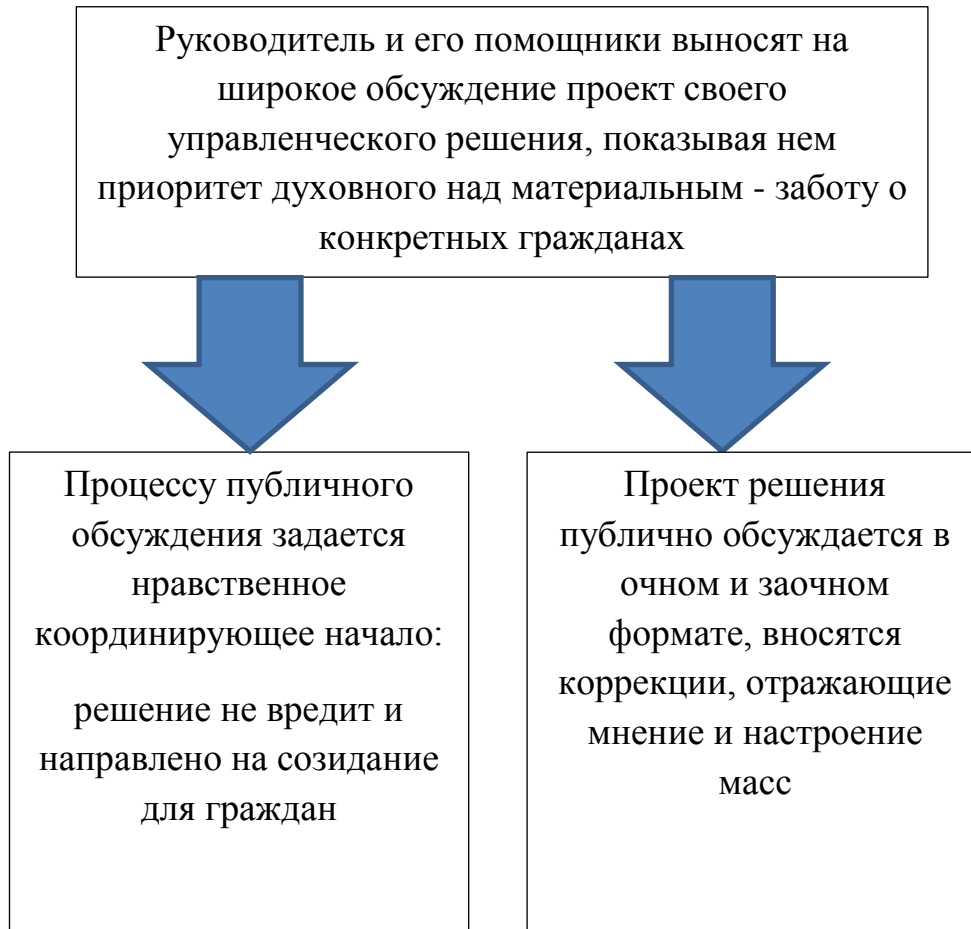


Рис. 2. Требования к принятию управленческого акта, чтобы защитить доверие граждан к власти

Руководитель и его помощники выносят на широкое обсуждение проект своего управленческого решения, показывая нем приоритет духовного над материальным - заботу о конкретных гражданах.

Процессу публичного обсуждения задается нравственное координирующее начало: решение не вредит и направлено на созидание для граждан.

Проект решения публично обсуждается в очном и заочном формате, вносятся коррекции, отражающие мнение и настроение масс.



Рис. 3. Требования к контролю исполнения управленческого акта, чтобы укрепить доверие граждан к власти

Руководитель и его помощники вовлекают массы граждан в общественный контроль исполнения принятого решения.

Процессу публичного контроля задается нравственное координирующее начало: исполнение решение не вредит и созидает для граждан.

В случае саботажа, непрофессионального исполнения решения ротации подвергаются лица, саботирующее публично одобренное решение органа власти, а также лица, обнаружившие низкое профессиональное соответствие занимаемой должности.

Признаки утраты доверия

Каждому руководителю следует иметь в виду, что любая организационная структура живет до тех пока она функционирует согласно социальной формуле:

ДОМ + Ш-С = созидательный процесс.

Эта формула социального прогресса и обеспечения устойчивости власти.

Признаки энтропии (развала) структуры (организации любой формы собственности, органа власти):

П1- Признак идеологии денег - во главу угла структуры поставлен материальный интерес, выгода, корысть, личное обогащение руководителя структуры и его сотрудников;

П2 - Признак утраты субъектности - нет внутреннего дискурса и оценки управленческих решений среди сотрудников организации, которые лишены инициативы, враждебны по отношению друг к другу, лицемерны, используют этику двойных стандартов: говорим одно, делаем другое;

П3 - Признак социальной дереализации – сотрудники организации не обмениваются реальными объективными оценками, замалчивают реальное положение дел, имитируют свою работу.

П4 - Признак умственной скромности – руководитель и сотрудники организации обладают низким уровнем профессионального соответствия, им не привиты управленческие знания, не сформированы умения управлять организацией: осуществлять процессы целеполагания, планирования, мотивации, организации, исполнения и контроля принятых решений.

П5 - Признак разрыва обратных связей – руководитель и сотрудники организации не обсуждают с другими гражданами свои решения, то есть лишают свои решения статуса легитимности – общественного одобренных решений.

Признаки жизни, основанной на доверии других

Признаки жизни (функционирования, развития, прогресса) структуры (организации любой формы собственности, органа власти):

Н1- Признак идеологии нравственности - во главу угла структуры поставлен духовный интерес, созидание для других, взаимоприемлемый обмен ресурсами, материальными и нематериальными благами;

Н2 - Признак субъектности – осуществляются дискурсивно-оценочные практики по обсуждению и оценке управленческих решений среди

сотрудников организации, которым разрешена инициатива, дружба, коллективное начало любого дела, соблюдается нравственное правило Ш-С: не вредим и создаем для других;

Н3 - Признак социальной адекватности – сотрудники организации обмениваются реальными объективными оценками, обсуждают реальное положение дел, испытывают чувство долга и личной ответственности за порученное дело, приглашают к управленческому процессу экспертов и специалистов.

Н4 - Признак социального интеллекта – руководитель и сотрудники организации учитывают обратные социальные связи в своей деятельности, обладают средним и высоким уровнем профессионального соответствия, им привиты управленческие знания, сформированы умения управлять организацией: осуществлять процессы целеполагания, планирования, мотивации, организации, исполнения и контроля принятых решений.

Н5 - Признак учета обратных связей – руководитель и сотрудники организации обсуждают с другими гражданами свои решения, то есть придают своим решениям статус легитимности – общественного одобрения решений.

Литература

Конституция Российской Федерации. – М., 2020.

Указ Президента России № 809 от 09 ноября 2022 года «Об Основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Указ Президента РФ «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» от 2 июля 2021 г. № 400.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года (с изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Чигирев В.А., Селегень В.Н., Крюков М.П. Теоретические основы и методы совершенствования управления подготовкой военных специалистов. М., МО СССР, 1990. – 863 с.