

Научная статья

УДК 329

doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-2-175-182

ИДЕОЛОГИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖЕНИЯ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Артур Мансурович Вафин

Московская высшая школа социальных и экономических наук, Москва, Россия,
arthur.vafin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9368-9967>

Аннотация. В статье анализируются нормативные документы Великобритании, касающиеся феномена государственного служения. Мы полагаем, что помимо классических политических идеологий, представленных политическими партиями, существуют идеологии неполитические, идеологии корпоративного толка. Государственный служащие – это отдельная корпорация во множестве современных демократических и недемократических государств. Если неформальные ценности чиновников зачастую скрыты (они не всегда негативны сами по себе, однако самый яркий и выпуклый пример подобной ненормальности – коррупция), то формальные, наоборот, видны и прописаны в нормативных документах. В статье анализируются кодексы поведения британских чиновников. Цель: выявить примеры идеологии государственного служения в Великобритании.

Ключевые слова: государственная служба, бюрократия, идеология, общее благо, политико-юридический подход

Для цитирования: Вафин А. М. Идеология государственного служения в Великобритании // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 2. С. 175–182. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-2-175-182>

Politology and Ethnopolitics

Original article

THE IDEOLOGY OF PUBLIC SERVICE IN GREAT BRITAIN

Arthur M. Vafin

Moscow Higher School of Social and Economic Sciences, Moscow, Russia, arthur.vafin@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-9368-9967>

Abstract. The article analyzes the regulatory documents of Great Britain concerning the phenomenon of public service. We believe that in addition to the classical political ideologies represented by political parties, there are non-political ideologies, corporate ideologies. Civil servants are a separate corporation in many modern democratic and non-democratic states. If the informal values of officials are often hidden (they are not always negative in themselves, but the most striking and prominent example of such abnormality is corruption), then formal ones, on the contrary, are visible and prescribed in regulatory documents. The article analyzes the codes of conduct of British officials. Objectives: to identify examples of the ideology of public service on the example of Great Britain.

Keywords: public service, bureaucracy, ideology, common good, political and legal approach

For citation: Vafin A. M. The ideology of public service in Great Britain. *State and Municipal Management. Scholar Notes. 2022;(2):175–182.* (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-2-175-182>

Введение

Изучение опыта Великобритании актуально для России, этот феномен интересует российское гуманитарное знание [1–2]¹. Теория и практика британского политического управления эвристичны как в сравнительной перспективе, так и в виде отдельных конкретных кейсов. В данной работе мы анализируем нормативные документы Великобритании. Наша цель: обнаружить в этих нормативных документах идеологический посыл, связанный с государственным служением.

Говоря об идеологии, мы поднимаем проблематику парадокса идеологии государственного служения. В данном случае, речь не о манхеймовском парадоксе, суть которого в том, что любой аналитик идеологии не может быть абсолютно объективен, т.к. его мышление вписано в определенный идеологический контекст. Мы говорим о следующем парадоксе: идеальный тип любого чиновника – это бесстрастный и беспристрастный исполнитель. По крайней мере, таким его видит законодательство и теория, начиная с XIX века, а то и ранее². В XXI веке ничего не изменилось: ни в западном, ни в российском базовом понимании бюрократии. Скорее наоборот, происходит усиление идеализации рационалистического подхода в управлении. Ставка делается на исполнительность и технократизм, с добавлением чуткости и внимания к «потребителю услуг» (гражданину), услуг, производимых государственными служащими. Сам парадокс заключается в том, что идеология в политике или управлении, так или иначе, предполагает определенную партийность. А о какой партийности может идти речь, – когда чиновник, повторимся, идеальный чиновник, – беспартиен и не может зачастую публично высказывать свои политические пристрастия? С другой стороны, служение общему благу, вообще идея служения – это идеология, которая не всегда явно прописывается в юридических документах (в зависимости от специфики общества идеологию следует искать не только в таких словах-складках, как «служение», но и «коррупция», «ценз» и т.п.). Идеология – это определенный язык и структурирование реальности [4]. Отсюда и парадокс: столкновение неидеологического с идеологическим.

На наш взгляд, даже неидеологические государства, такие как Великобритания, в корпусе своих нормативных документов имеют идеологические установки (на то эти документы и нормативные). Отметим, что под идеологическими государствами мы понимаем такие государства, в которых прописаны конкретные идеологические послы. Самый яркий пример – коммунистический Китай.

Мы не затрагиваем такие растворившиеся в неидеологических государствах идеологии, как либерализм и социализм. Это не наш предмет. Наш предмет: идея служения государственных служащих общему благу, обществу; государственное служение отдельной профессиональной корпорации [5], но не отдельных граждан.

Методология

В статье мы синтезируем как минимум два научных направления: правоведение и политический анализ. С одной стороны, мы прочитываем юридические документы, но читаем их глазами не столько юристов, сколько глазами политологов, занимающихся проблематикой идеологии.

Результаты

В Великобритании государственные служащие – это те, кто нанят Короной (в значении «государство», а не монарха), которая представлена исполнительной ветвью власти. Государственная служба не включает сотрудников Парламента, судей, полицейских, лиц, состоящих на службе непосредственно у Королевы, и ряд других категорий. Таким образом, под государственными служащими понимаются служащие в Правительстве, подчиняющиеся министрам, которые, в свою очередь, отвечают перед Парламентом.

Вопросами этики государственных служащих занимаются Комиссия по вопросам государственной службы (The Civil Service Commission) и Министр по вопросам государственной службы. В Великобритании принят Кодекс государственной службы, который в сжатом виде описывает основы, в том числе этические, деятельности государственных служащих.

¹ Вне бюрократического анализа представляется важным упомянуть исследование имперского и постимперского управления Россией и Великобританией выдающегося отечественного ученого О.Б. Подвинцева, см.: [3].

² Вспомним древнюю конфуцианскую этику, которая сегодня, в постмаоистском Китае, закладывается в основание госслужбы уже современной Китайской Народной Республики.

Насколько корректно увязывать идеологию этику? Мы исходим из того, что если идеология – это язык нормирование, структурирование и символическое упорядочивание реальность, то этика и этические кодексы – это не что иное, как один из инструментов этого нормирования-номинарования. Этика – инструмент идеологии. По крайней мере, это очевидно в анализе государственной службы (также см.: [6]).

Первая версия Кодекса была разработана в 1996 г., а затем заменена на действующую версию в 2006 г. Версия была дополнена двумя ключевыми положениями: во-первых, было прямо закреплено, что соблюдение Кодекса является одним из условий трудоустройства и построения взаимоотношений между гражданским служащим и нанимателем. Во-вторых, появилась возможность вынести вопрос о соответствии положениям Кодекса поручения, данного государственному служащему, на рассмотрение специальной комиссии. В последней редакции Кодекса от 2015 г. закреплено, что государственная служба является неотъемлемой частью правительства Великобритании, частью, поддерживающей правительство в его деятельности, а также оказывающей государственные услуги¹.

Государственные служащие приглашаются на должности на основе «честной и открытой конкуренции»; от них ожидается исполнение своих обязанностей «с преданностью делу государственной службы и ее ключевым ценностям». Кодекс определяет четыре ключевые ценности государственной службы:

1) «Добросовестность», под которой понимается необходимость ставить обязанности государственной службы выше своих личных интересов.

Государственный служащий в соответствии с этим принципом должен: ответственно выполнять свои обязанности; всегда действовать профессионально и таким образом, чтобы не вызывать сомнений у тех, с кем он имеет дело; ответственно обращаться с бюджетными средствами, распоряжаться ими эффективно и по назначению; взаимодействовать с обществом и его делами справедливо, эффективно, оперативно и чутко, в меру своих возможностей; получать разрешение Министра на любой контакт со средствами массовой информации; точно вести официальные документы; не нарушать законодательство и поддерживать отправление правосудия.

Государственному служащему запрещается: злоупотреблять своим служебным положением, например, использовать информацию, полученную в ходе исполнения должностных обязанностей, для реализации личных интересов; принимать подарки и получать другие преимущества от любого, кто может повлиять на добросовестное исполнение обязанностей государственного служащего; раскрывать официальную информацию без разрешения (эта обязанность остается в силе и после окончания гражданской службы).

2) «Честность». Государственный служащий должен наиболее точно и правдиво излагать факты и стараться быстро исправлять ошибки; использовать ресурсы только на разрешенные цели, не искажать факты, не вводить намеренно в заблуждение министров, парламент и иных лиц; не поддаваться влиянию и давлению со стороны третьих лиц или собственного желания наживы.

3) «Объективность» подразумевает, что советы и решения государственных служащих должны основываться на тщательном анализе доказательств, полноте данных, а также на использовании профессиональных и экспертных рекомендаций. Государственному служащему запрещается игнорировать «неудобные» факты или иную важную информацию при принятии решений, а также препятствовать реализации политики (policy) после принятия решений путем отказа принимать меры или воздерживаясь от действий, вытекающих из этих решений.

4) «Беспристрастность», в соответствии с которой государственный служащий обязан действовать исключительно справедливо, демонстрируя приверженность государственной службе равенству и разнообразию (equity and diversity) и не допускать дискриминации в отношении конкретных лиц и их интересов.

5) «Политическая нейтральность», в соответствии с которой государственный служащий обязан: служить правительству в лучшем виде вне зависимости от собственных политических предпочтений и убеждений, поддерживая политическую непристрастность; заслужить своим поведением доверие министров, в то же время гарантируя такие же доверительные отношения

¹ The Civil Service Code. Statutory Guidance // Gov.uk. March 2015. URL:

<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code> (дата обращения: 17.01.2022).

с новым составом правительства в случае его смены. Аналогичные принципы предусмотрены в отдельно принятых кодексах гражданской службы Уэльса¹ и Шотландии².

Идея служения развивается через применение принципа «говори правду власти» («speak truth to power»). Предполагается, что министры хотят (или должны хотеть) получить честный совет, который может быть принципиально важен для их деятельности (в конечном счете – для населения), и государственные служащие должны руководствоваться им. То есть правда может быть неприятной для «властителей» и самих «вестников» правды, однако она должна быть высказанной. Это важный идеологический компонент.

В информационных материалах, посвященных государственной службе, отмечается, что служащие должны демонстрировать «материальную и нравственную добросовестность» (pecuniary and moral integrity), и их мотивацией поступления на службу не должно быть зарабатывание денег³.

Отраслевые департаменты также выпускают рекомендации по конкретным вопросам поведения, например, как государственные служащие, должны использовать социальные сети.

Обязанности, возложенные на министров, закреплены в отдельном Кодексе служебного поведения, в соответствии с которым от министров ожидается поддержание высокого стандарта поведения⁴. Они должны вести себя профессионально и относиться ко всем, с кем имеют дело, с вниманием и уважением. Рабочие отношения, в том числе с государственными служащими, должны соответствовать рабочей обстановке. В духе времени, харассмент, травля или иное неподобающее или дискриминирующее поведение не допускаются.

От министров ожидается соблюдение «семи правил публичной жизни» (Seven Principles of Public Life):

а) Бескорыстность (selflessness): действия исключительно в интересах государства и общества;

б) Добросовестность (integrity): исключение стороннего влияния на деятельность, а также обязанность сообщать и содействовать разрешению конфликта интересов;

в) Объективность (objectivity): принятие решений, основанных на нейтральности, справедливости, фактах, исключающих дискриминацию и предвзятость;

г) Подотчетность (accountability): министры отвечают за свои решения действия не должны препятствовать проверкам своих действий;

д) Открытость (openness) и честность (honesty): решения должны приниматься открыто и прозрачно, информация не должна скрываться от общественности, за исключением случаев, когда это необходимо в соответствии с законом;

е) Лидерство (leadership): министры должны демонстрировать эти принципы своим собственным поведением. Они должны активно пропагандировать и решительно поддерживать эти принципы и быть готовы бросить вызов неподобающему поведению, где бы оно ни происходило⁵.

Кроме того, министры должны соблюдать иные принципы поведения, в том числе:

– принцип коллективной ответственности, который подразумевает, что министры должны иметь возможность откровенно выражать свои взгляды и вести свободную дискуссию между собой, поддерживая при этом единую позицию в отношении принятых решений. Это также требует сохранения конфиденциальности мнений, выраженных в Кабинете министров и министерских комитетах, в том числе в переписке;

– подотчетности Парламенту и максимальной открытости перед ним и обществом и т.д. Министры также не должны принимать подарки, если они могут повлиять на беспристрастность в принятии решений⁶.

¹ Civil Service Code // Welsh government. URL: <https://gov.wales/civil-service-code> (дата обращения: 17.01.2022).

² Civil Service Code // Scottish government. URL: <https://www.gov.scot/publications/civil-service-code/> (дата обращения: 17.01.2022).

³ The Westminster Model – Summary // civilservant.org.uk. URL: <https://www.civilservant.org.uk/wm-summary.html> (дата обращения: 17.01.2022).

⁴ Ministerial Code // Cabinet Office. August 2019 URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/826920/August-2019-MINISTERIAL-CODE-FINAL-FORMATTED-2.pdf (дата обращения: 17.01.2022)

⁵ The Seven Principles of Public Life. Annex A to the Ministerial Code. P. 27. // Cabinet Office. URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/826920/August-2019-MINISTERIAL-CODE-FINAL-FORMATTED-2.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

⁶ Ibid. P. 4-5.

Министры, в соответствии с Кодексом, несут персональную ответственность за принятие решений о том, как действовать и вести себя, а также за оправдание своих действий перед Парламентом и общественностью. При этом премьер-министр является окончательным судьей в части стандартов поведения, ожидаемых от министра, и он же принимает итоговое решение о последствиях допущенных нарушений.

Предотвращение конфликта интересов также является ответственностью министра. При поступлении на службу министры должны предоставить полный список своих «интересов» (сфер заинтересованности), которые могут спровоцировать конфликт интересов, а также аналогичный список в отношении супруга/супруги или гражданского партнера.

Прием на государственную службу осуществляется в соответствии с Законом о реформе управления (Constitutional Reform and Governance Act 2010¹) и Правилами набора персонала (Recruitment Principles²). Государственные служащие должны назначаться на должность с учетом их заслуг на основе честной и открытой конкуренции, при этом «честная конкуренция» определяется как отсутствие предвзятости в оценке кандидатов, а «открытая» означает опубликование вакансий. Унифицированных экзаменов не предусмотрено, каждый департамент самостоятельно определяет процесс подбора кандидатов в рамках указанных выше принципов.

Они также вправе самостоятельно устанавливать требования к возрасту, знаниям, способностям, профессиональным достижениям, потенциалу, состоянию здоровья и способности справляться с требованиями работы.

В Основах компетенции государственных служащих (Civil Service Competency Framework 2012-2017³) были закреплены 10 компетенций, сгруппированных в три категории: «Определяй направление» (Set Direction), «Вовлекай людей» (Engage people), «Достирай результатов» (Deliver Results), в том числе умение видеть глобальную картину с учетом политического контекста, общественных потребностей и национальных интересов; умение меняться и совершенствоваться; умение принимать эффективные решения, которые подразумевают владение необходимой экспертизой, информацией и знаниями; коммуникативные и лидерские навыки, способность вести людей за собой; командная работа и т.д.

К настоящему моменту большинство департаментов использует «профили успешности» (Success Profiles)⁴ – ожидалось, что гражданская служба должна полностью перейти на них к началу января 2019 г. Целью их введения был отход от классического принципа к подбору кандидатов на основе их компетентности; теперь учитываются следующие элементы⁵: опыт (для его оценки применяются: изучение резюме, заполнение анкеты кандидата, собеседование⁶), сильные стороны (используются: тест на оценку личностных качеств, собеседования, в т.ч. видео-собеседования, тесты на выявление сильных сторон и т.д.⁷), поведение (в т.ч. презентация, собеседование, письменный анализ, ролевая игра, групповая дискуссия⁸), потенциал (тесты на оценку понимания написанного и тест на способности понимать и оперировать

¹ Constitutional Reform and Governance Act 2010 // Legislation.gov.uk. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents> (дата обращения: 17.01.2022).

² Recruitment Principles // Civil Service Commission. April 2018. URL: [https://civilservicecommission.independent.gov.uk/recruitment/recruitment-principles/#:~:text=The%20Recruitment%20Principles%202018%20\(PDF,exceptions%20to%20this%20requirement%3B%20and](https://civilservicecommission.independent.gov.uk/recruitment/recruitment-principles/#:~:text=The%20Recruitment%20Principles%202018%20(PDF,exceptions%20to%20this%20requirement%3B%20and) (дата обращения: 17.01.2022).

³ Civil Service Competency Framework 2012-2017 // Civil Service Human Resources. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/436073/cscf_fulla4portrait_2013-2017_v2d.pdf (дата обращения: 06.05.2021).

⁴ Guidance: Success Profiles // UK Government. 2019. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/success-profiles> (дата обращения: 06.05.2021).

⁵ Success Profiles Overview // UK Government. 2019. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/717279/Success_Profiles_Overview_2018.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

⁶ Success Profiles: Experience // UK Government. 2019. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/744221/Success-Profiles-Experience-vFV.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

⁷ Success Profiles: Civil Service Strengths Dictionary // UK Government. 2019. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/717274/CS_Strengths_2018.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

⁸ Success Profiles: Civil Service Behaviours // UK Government. 2019. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/717275/CS_Behaviours_2018.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

числовыми данными¹), а также технические навыки (в т.ч. тест на технологические знания, выполнение тестовой рабочей задачи²). Важность того или иного элемента будет варьироваться от конкретной должности и предопределять требования, устанавливаемые к кандидатам в каждом конкретном департаменте.

Одновременно предусмотрен ряд исключений из требования к конкурентному замещению должностей – как правило, применяемых к краткосрочной службе или к позициям, которые необходимо заполнить быстрее. К примеру, одно из исключений – прием на работу лиц, чье состояние здоровья или жизненный опыт не позволяет им конкурировать с остальными кандидатами: лица с аутизмом или синдромом Дауна, бывшие военные и члены их семей, уязвимые категории молодежи, лица, отбывавшие наказания в тюрьме. Эти категории имеют возможность занять должность в соответствии с одной из существующих программ трудоустройства в течение двух лет³.

В ежегодном отчете Комиссии по вопросам государственной службы за 2019–2020 гг. описывается процесс приема на высокую позицию: после открытия вакансии формируется приемная комиссия, которая оценивает поступившие заявки и формирует шорт-лист кандидатов, который обычно включает не более 4 претендентов, для приглашения на собеседование.

Перед собеседованием каждый из кандидатов обычно проходит брифинг, психометрический тест, презентацию или тестовое задание. Зачастую это тест на умение взаимодействовать с прессой⁴. В 2019-2020 гг. около 45 000 лиц было назначено на должности государственной службы, из них 39,6 тыс. – на конкурентной основе⁵.

Департаменты не должны устанавливать обязательный возраст выхода на пенсию для своих сотрудников, за исключением тех случаев, когда у них есть веские основания, подкрепленные юридической консультацией, сохранить верхний возрастной предел для определенных групп.

Запреты и ограничения на государственной службе закреплены в Кодексе об управлении государственной службой (Civil Service Management Code, 2016). В соответствии с ним государственные служащие имеют ряд ограничений в части разглашения информации, включая:

а) запрет на публикацию личных мемуаров, включающих описание их опыта работы в правительстве, без консультации с руководителем их департамента (*см. 4.2.5*);

б) отказ от участия в своем официальном качестве в опросах или исследовательских проектах (*см. 4.2.8*);

в) руководствоваться правилом, в соответствии с которым новые администрации обычно не имеют доступа к документам предыдущей администрации, имеющей другую политическую «окраску» (*см. 4.2.7*)⁶.

Для ряда государственных служащих (включая занимающих высшие должности) могут действовать запреты на участие в политической деятельности на национальном уровне; для других должностей могут быть предусмотрены ограничения. Государственные служащие также должны избегать ситуаций, когда их участие в партийно-политической полемике может привлечь внимание общественности и нанести ущерб репутации или деятельности Министра или их департамента (*см. 4.4.14*).

Государственные служащие также должны:

1) Получать специальное разрешение на параллельное трудоустройство вне системы государственной службы, которая может прямо или косвенно повлиять на их служебные обязанности (*см. 4.3.4*);

¹ Success Profiles: Civil Service Ability // UK Government. 2019. URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/744222/Success-Profiles-Civil-Service-Ability-vFV.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

² Success Profiles: Technical // UK Government. 2019. URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/744220/Success-Profiles-Technical-vFV.pdf (дата обращения: 17.01.2022).

³ Exceptions // Civil Service Commission. URL:

<https://civilservicecommission.independent.gov.uk/recruitment/exceptions/> (дата обращения: 17.01.2022).

⁴ Civil Service Commission Annual report and Accounts. 2019-2020. P. 7 // Civil Service Commission. URL:

<https://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2020/07/CSC-ARA-Report-201920-Interactive.pdf> (дата обращения: 06.05.2021).

⁵ Ibid. P. 12.

⁶ Guidance: Civil Service Management Code // UK Government. 2016. URL:

<https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions> (дата обращения: 07.05.2021).

2) Сообщать о случаях получения подарков, а в некоторых случаях – получать разрешение на их получение (ст. 4.1.3);

3) Сообщать о собственной несостоятельности и банкротстве (ст. 4.3.10).

По общему правилу, государственные служащие могут свободно инвестировать в акции и другие ценные бумаги, если только характер их работы не предполагает соответствующих ограничений. При этом они не должны использовать информацию, полученную в ходе их работы, для продвижения своих частных финансовых интересов или интересов других лиц. Государственные служащие обязаны раскрывать свои бизнес-интересы и информацию о ценных бумагах (собственных или близких родственников), а также выполнять любые последующие инструкции своего работодателя, касающиеся сохранения, устранения или управления такими интересами (ст. 4.3.8-4.3.9).

Заключение

В теории государственные служащие подчиняются Королеве, которая может освободить их от должности в любой момент. В современном мире с развитием законодательства о защите прав человека такой сценарий маловероятен. Министры не имеют права увольнять государственных служащих или применять к ним дисциплинарные взыскания – это происходит на уровне департамента, в котором служит конкретное лицо. Однако министры могут просить о смене государственных служащих, с которыми часто взаимодействуют, если они не сработались. Это, как правило, не отражается негативно на репутации обеих сторон.

Ситуациями, в которых требуется дисциплинарное разбирательство, являются проступки и/или плохая работа, наказание за которые может выражаться в следующих формах:

- самым мягким наказанием за незначительный проступок или снижение качества работы является письменное предупреждение. За последующие проступки или отсутствие улучшений в работе последует финальное предупреждение;

- финальное предупреждение может быть также применено к первому проступку, если он более серьезен и действия государственного служащего повлекли серьезные негативные последствия для работодателя. Сроки действия этого вида дисциплинарного взыскания устанавливаются в самом тексте предупреждения или финального предупреждения;

- неисполнение требований финального предупреждения может привести к увольнению или какому-либо другому наказанию, такому как понижение в должности или потеря звания. Эти меры могут применяться без процедуры предупреждений в случае самых серьезных проступков¹.

Дисциплинарные взыскания могут применяться при определенных обстоятельствах в дополнение к уголовным расследованиям или судебным разбирательствам, а также вместо них. Правила департаментов и учреждений для персонала должны четко указывать на обстоятельства, при которых может рассматриваться вопрос о применении дисциплинарных взысканий, и они должны включать нарушения правил поведения, а также иные действия или бездействие, которое существенно вредит деятельности или репутации организации.

При увольнении за правонарушение, связанное с утратой государственных средств, любые суммы, не выплаченные, например, в отношении заработной платы или заработной платы до последнего дня службы, или излишне уплаченного подоходного налога с заработной платы, могут быть удержаны в качестве зачета в счет убытка.

Лица, в отношении которых идет уголовное или дисциплинарное разбирательство, могут быть отстранены от службы, если есть необходимость защиты публичных интересов.

Если государственный служащий осужден за государственную измену, применяется автоматическая утрата пенсионных прав.

Поводя итог, можно сделать следующие выводы: скрытые и явные идеологические послы служения чиновников Великобритании обществу касаются самых разных аспектов: от формального кодекса поведения до борьбы с коррупцией. В зависимости от занимаемой должности, идеологическая нагрузка на служащего увеличивается. Так, по чисто формальным критериям видно, что нормативных обязанностей у министров больше, чем у рядовых служащих.

¹ Code of Practice on disciplinary and grievance procedures // UK Government. 2015. URL: <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-for-disciplinary-and-grievance-procedures/html> (дата обращения: 07.05.2021).

Говоря об идеологии государственного служения, мы бы хотели подчеркнуть, что это важный и необходимый феномен. Он есть всегда, но не всегда он явно прописан.

Возникает вопрос: имеет ли смысл идею служения государству переносить с государственных служащих, например, в гражданскую сферу? Нам представляется это излишним. Служить государству должны профессионалы, исходя из профессиональных кодексов и личных ценностей. Что касается обычных граждан, достаточно быть патриотом своей страны, чтобы не только страна, но и мир в целом совершенствовались.

Практики, проанализированные на опыте Великобритании, существенно улучшают качество работы чиновников, укрепляют демократию, повышают открытость власти обществу. Безусловно, существуют глубинные и незримые процессы, в которых есть место и коррупции, и неподобающему поведению. Однако, формальные рамки, задающие стандарт минимизируют подобные издержки власти.

Список источников

1. Борщевский Г. А. Реформа бюрократии: сравнение опыта Великобритании и России // Россия и современный мир. 2017. № 3 (96). С. 260–279.
2. Зверева А. С. Сравнительная характеристика государственной службы России и Великобритании // Политика, государство и право. 2015. №5. URL: <https://politika.snauka.ru/author/loginza3kPf4TRu7nSESuNLj9UX1X> (дата обращения: 17.01.2022).
3. Подвинцев О. Б. Империя и споры о ней. Пермь: Perm university press, 2019. 366 с.
4. Жижек С. Возвышенный Объект Идеологии. М.: Художественный Журнал, 1999. 237 с.
5. Вафин А. М. Идеология в организации: психологические игры в «лидеров» и манипуляции «массами». М.: URSS, 2020. 88 с.
6. Dunsire A. Bureaucratic Morality in the United Kingdom // International Political Science Review. 1988. Vol. 9. 3. P. 179–191.

References

1. Borshchevsky G. A. Bureaucracy Reform: A Comparison of the Experience of Great Britain and Russia. *Russia and the Modern World*. 2017;3(96):260–279. (In Russ.)
2. Zvereva A. S. Comparative Characteristics of the Civil Service of Russia and Great Britain. *Politics, State and Law*. 2015;(5). Available from: <https://politika.snauka.ru/author/loginza3kPf4TRu7nSESuNLj9UX1X> (date of access: 01/17/2022). (In Russ.)
3. Podvintsev O. B. *Empire and disputes about it*. Perm: Perm university press, 2019. (In Russ.)
4. Zizek S. *Sublime Object of Ideology*. M.: Artistic Journal, 1999. 237 p. (In Russ.)
5. Vafin A. M. *Ideology in Organization: Psychological Games of «Leaders» and Manipulation of the «Masses»*. Moscow: URSS, 2020. 88 p. (In Russ.)
6. Dunsire A. Bureaucratic Morality in the United Kingdom. *International Political Science Review*. 1988;(9.3.):179–191. (In Russ.)

Информация об авторе

А. М. Вафин – канд. полит. наук, доц. кафедры политических и правовых учений Московской высшей школы социальных и экономических наук.

Information about the author

A. M. Vafin – PhD in Political Sciences, Associate Professor of Moscow Higher School of Social and Economic Sciences.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 19.01.2022; одобрена после рецензирования 17.02.2022; принята к публикации 03.04.2022.

The article was submitted 19.01.2022; approved after reviewing 17.02.2022; accepted for publication 03.04.2022.