

## ЦЕННОСТНЫЙ КОНФЛИКТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

О.И.Чуприс, д.ю.н., БГУ

Государственное управление представляет собой особый вид социального управления с присущими ему признаками последнего: в качестве объектов и субъектов управленческой деятельности выступают люди, наделенные собственными индивидуально-личностными характеристиками (чувствами, желаниями, настроениями, устремлениями, духовно-нравственными началами и свободной волей), формирующими соответствующий набор ценностей, который привносится ими в государственное управление и определяет его существование. Поэтому государственному управлению, по своей сути носящему публичный характер и имеющему ценность в связи с повседневным решением общегосударственных дел, противостоят ценности конкретных субъектов, его реализующих – государственных служащих.

Ценность государственного управления для государственного служащего, реализующего посредством его свой частный интерес, закреплена на конституционном уровне. Возможности реализации свободы выбора рода занятий, сферы деятельности, профессии и в конечном итоге – реализации своего конституционного права на труд определяют конкретную ценность государственного управления для лиц, его реализующих, как свободную деятельность независимой личностью. В процессе несения службы гражданин может реализовать и свои иные социальные интересы, например, повысить квалификацию, получить льготный кредит для строительства жилья и др. Однако важная особенность в этом случае заключается в том, что все вышеназванные права, ключевым из которых выступает право на труд, реализуются в специально созданных публичных организациях – органах государственного управления. Деятельность в них, являющаяся по своей сути трудовой, цель и назначение которой состоит в реализации частных интересов, по своему основному сущностному назначению является публичной, государственно-властной, что обусловлено в первую очередь причинами ее происхождения, связанными с необходимостью реализации целей государства, а не способностей граждан к труду и удовлетворению их личных потребностей. Для усиления значения публичной составляющей государственного управления требуется формирование отношения государственного служащего к осуществляемой им службе как деятельности по реализации особой миссии служения народу Республики Беларусь, инициативной и творческой.

Такой подход важен для преодоления прагматического понимания сути государственного управления, сводимого к универсально-механическому его осуществлению в рамках выполнения текущих заданий с наименьшими затратами и без возможных негативных последствий для себя. Бюрократический прагматизм заключается в осуществлении государственного управления по принципу «замкнутого круга», в соответствии с которым качественное выполнение конкретных поручений осуществляется таким образом, чтобы оно не привело к необходимости выполнения других поручений, инициативы поощряются путем поручения их выполнения самому инициатору, а стремление к улучшению качества управления признается нереализуемым идеализмом.

Однако бюрократический прагматизм может преодолеваться благодаря заложенному в государственном управлении механизму саморегулирования. Он связан с наличием особого вида субъекта, вступающего в управленческие отношения, – представителя общества, являющегося носителем субъективных прав и обязанностей в нем. Обращаясь в органы государственного управления за реализацией своих интересов, физические и юридические лица фактически претворяют в жизнь свое понимание о цели существования государственного управления как средства, обеспечивающего реализацию их индивидуальных потребностей. В свою очередь система личных интересов указанных субъектов формирует публичный интерес, и характеризует публичную ценность государственного управления, требующую реализации государственными служащими. Поэтому активность носителей субъективных прав и обязанностей в государственном управлении снижает степень его внутреннего ценностного конфликта.

На законодательном уровне порядок преодоления конфликта отдельных случаев возможной личной заинтересованности при осуществлении государственного управления и публичного интереса регламентирован в Законе «О борьбе с коррупцией» и должен разрешаться по правилам, установленным в ст. 17–18-1 этого Закона.

Ценностный конфликт может возникать также и по причине, связанной с возрастанiem требований к государственному управлению, с одной стороны, и недостаточной степенью организационной, материальной, правовой и идеологической обеспеченности этого управления, с другой. Одним из примеров указанного конфликта может служить соотношение уровня заработной платы в органах государственного управления и количественного и качественного состава желающих осуществлять государственное управление (чем выше заработная плата, тем кадровый состав лучше).

В государственном управлении возможны конфликты, порождаемые существованием коллективных интересов сообществ. Они во многом формируются как обобщенная система индивидуально-личностных ценностей членов этих коллективов, связанных с получением материальных благ, организационных преимуществ, информационных ресурсов, интересующих решений и др.

Для служащих органов государственного управления ценностный аспект проявляется в существовании, так называемой, корпоративной солидарности в рамках вышеуказанного бюрократического прагматизма или в случае противостояния интересов различных коллективов. В частности, при разработке проектов нормативных правовых актов учитываются индивидуальные и корпоративные ценности государственных служащих. Указанные проекты разрабатываются не автоматизированными системами, а конкретными людьми, обладающими собственными представлениями о перспективах регулирования общественных отношений, которые они и претворяют в жизнь посредством правотворчества. Им противостоит общественный интерес в лице корпоративного сообщества ученых. Если в советское время в процессе правотворчества широко использовались достижения юридических наук, то настоящее время в большей степени характеризуется научным нигилизмом. Несмотря на закрепление в законодательстве одного из фундаментальных принципов – его осуществление на научных основах, достижения ученых практически не используются. В качестве ценностного аргумента непринятия позиций ученых зачастую выдвигается нецелесообразность, несвоевременность, невозможность реализации в текущий момент. Таким образом, возникает ценностный конфликт, который также требует преодоления.

В целом снижение ценностного конфликта в государственном управлении возможно на основе формирования и поступательного внедрения национальной управленческой парадигмы о достижении идеального государственного управления, служащего целям народа, на основе прямой реализации конституционных положений, которые и охватывают всю совокупность управленческих ценностей.