

ISSN 2308-8923



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**АКТУАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ
СОВРЕМЕННОСТИ:
наука и общество**

1 (2)

2014



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ: наука и общество

Учредитель: Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

1(2)
2014

Ежеквартальный
научный журнал

Журнал зарегистрирован
в Роскомнадзоре
Свидетельство
ПИН № ФС77-53274

Журнал включен в
Российский индекс научного
цитирования (РИНЦ)

Мнения в авторских статьях
могут не совпадать с
позицией редакции

При использовании
материалов ссылка на журнал
обязательна

Издатель: Балаковский филиал
РАНХиГС

Адрес редакции:
413865, г. Балаково,
ул. Чапаева, д.107
Тел.: 8 (8453) 46-21-95
E-mail: editorial.aps@gmail.com

БАЛАКОВО

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- Солдаткин А.А.** Условия интеграции инокультурных мигрантов в полиэтническую среду регионального сообщества..... 3
- Мокин К.С., Барышная Н.А.** Миграционная политика России: вызовы и угрозы современности..... 7
- Нуртазин М.С.** Реформа государственной службы в Казахстане: практико-прикладные аспекты 11
- Викуловская Н.В., Зотов Д.А.** Эколого-экономические аспекты регионального развития энергетики и энергоёмких отраслей промышленности..... 16
- Сытник Г.П., Завгородняя С.П.** Понятийно-категориальный аппарат государственного управления экономической безопасностью в контексте глобализационных процессов..... 19

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

- Марутян Р.Р.** Интеллектуальный потенциал и интеллектуальный ресурс государства как основа обеспечения национальной безопасности..... 24
- Гладун Т.Н.** Муниципально-частное партнерство как инструмент социально-экономического развития муниципальных образований... 30
- Мищенко Р.И.** Предотвращение и противодействие коррупции в сфере государственных закупок: анализ опыта Украины и зарубежных стран..... 34
- Минаев К.А.** К вопросу о диалектической связи революционных процессов и ограничений прав и свобод человека и гражданина..... 41

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ

- Штурбабин А.Ф.** Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления: проблемы и пути решения..... 45
- Муратова В.К., Черватюк Т.В.** Реформа высшего образования: Болонский процесс, интеграция в мировое сообщество..... 49
- Бегурлакин В.В.** Реализация концепции непрерывного образования на примере подготовки государственных служащих.... 55
- Крахмалов А.Н.** Содержание и противоречия механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в Российской Федерации..... 59
- Кулакова Т.В.** Эмпирические исследования ценностно-смысловой сферы руководителей современных частных предприятий..... 64
- ИНФОРМАЦИЯ**..... 69



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Редакционная коллегия

СОЛДАТКИН А.А.

кандидат экономических наук
(главный редактор)

МОКИН К.С.

доктор социологических наук
(заместитель главного редактора)

БАРЫШНАЯ Н.А.

кандидат политических наук
(ответственный секретарь)

АБАКУМОВ Д.В.

кандидат юридических наук

ГЛАДУН Т.Н.

кандидат экономических наук

КЛЯЕВА И.А.

кандидат физико-математических наук

КОЗИН М.Н.

доктор экономических наук

МИРОЛЮБОВА Л.Р.

кандидат философских наук

НИКОЛАЕВ К.А.

кандидат философских наук

ОСТАПЕЦ О.Г.

кандидат юридических наук

ОЧКУР Г.В.

кандидат технических наук

ПРУДНИКОВА Н.Н.

кандидат педагогических наук

СУВОРОВА В.В.

доктор экономических наук

ТОКАРЕВ А.Н.

кандидат технических наук

ТУЛУЗАКОВА М.В.

доктор социологических наук

ШЕСТЕРКИН Г.И.

доктор сельскохозяйственных наук

Корректор

ИОНОВА М.Ю.

Дизайн и верстка

БАРЫШНАЯ Н.А.

Сдача макета 27.03.2014

Печать офсетная

Физ. печ. л. 10

Усл. печ. л. 9,3

Тираж 500 экз.

Отпечатано в ООО

“Типография ТИСАР”

© “Актуальные проблемы
современности: наука и общество”

2014

CONTENTS

STATE AND REGIONAL MANAGEMENT

- Andrey A. Soldatkin.** Conditions of Integration of Migrants with Different Cultural Backgrounds into Multiethnic Environment of the Regional Society..... 3
- Konstantin S. Mokin, Nataliya A. Baryshnaya.** Migration Policy of Russia: Modern Challenges and Threats..... 7
- Mirbulat S. Nurtazin.** Practical Aspects of Public Administration Reformation in Kazakhstan..... 11
- Nadezhda V. Vikulovskaya, D.A. Zotov.** Environmental and Economic Aspects of Regional Development of Energetics and Power-Consuming Industries..... 16
- Grigory P. Sytnyk, Svetlana P. Zavgorodnyaya.** Conceptual and Nategorical Apparatus of Public Administration of Economic Security in the Context of Globalization Processes..... 19

SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE AREAS

- Rena R. Marutyan.** Intellectual Potential and Intellectual Resource of a Government as the Foundation of National Security Provision..... 24
- Tatiana N. Gladun.** Public-Private Partnerships at Municipal Level as a Tool of Socio-Economic Development of Municipalities..... 30
- Roman I. Mischenko.** Preventing and Fighting Corruption in Public Procurement: Analysis of the Ukrainian and Foreign Experience..... 34
- Kirill A. Minayev.** About the Issue of Dialectical Relationship of Revolutionary Processes and Restrictions of the Human and Citizens' Rights and Freedoms..... 41

HR POTENTIAL OF DEVELOPMENT

- Alexander F. Shturbabin.** Professional Training of the Personnel for the Local Authorities: Issues and Solutions..... 45
- Valentina K. Muratova, Tatiana V. Chervatiuk.** Reform of Higher Education: Bologna Process, Integration into Global Village..... 49
- Valery V. Beturlakin.** The Implementation of the Concept of Continuing Education by the Example of the Training of Civil Servants..... 55
- Alexey N. Krahmalov.** Essence and Contradictions of the Mechanism of Management of Professional Competence' System Development of Municipal Employees in Russian Federation..... 59
- Tatiana V. Kulakova.** Empiric Research of Value Systems of Heads of Modern Private Enterprises..... 64
- INFORMATION**..... 69

Условия интеграции инокультурных
мигрантов в полиэтническую среду
регионального сообщества

Солдаткин

Андрей Александрович

Директор Балаковского филиала
Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ,
Кандидат экономических наук,
e-mail: dir.ranhigs@gmail.com

Andrey Aleksandrovich Soldatkin

Director of Balakovo Branch of the Russian
Presidential Academy of
National Economy and Public Administration,
Candidate of Sciences (Economics),
e-mail: dir.ranhigs.bf@gmail.com

УДК 314.7 (470)

Conditions of Integration of Migrants with
Different Cultural Backgrounds into
Multiethnic Environment of the Regional
Society

В последние десятилетия Россия превратилась в крупнейшего реципиента миграционных потоков. Среди приезжающих были представители различных этнических групп, разного уровня квалификации и образования. Наблюдаемые местными жителями культурные и внешние отличия мигрантов служат функцией распределения социальных ролей (торговцы на рынках, строители). Ролевое распределение культурных различий способствует тому, что эти различия становятся заметными, выпуклыми и закрепляются посредством массовой медиа на уровне массового сознания. Необходимо провести взвешенный анализ факторов интеграции инокультурных мигрантов в принимающее российское сообщество.

Ключевые слова и словосочетания: миграционная политика; этнокультурные отношения; интеграция; этнополитическая структура.

During recent decades Russia became the largest host of migrants' flows. The newcomers are from different ethnic groups with different qualifications and educational backgrounds. The local residents range social roles of migrants according to their cultural differentiating factors (traders in the markets, builders and so on). Correlation of social roles and cultural differences makes those different traits evident, prominent and proverbial due to mass media influence on the mass consciousness. It is necessary to analyze factors of integrating migrants with different cultural backgrounds into the Russian host society.

Key words and word-combinations: migration, migration policy, ethnic and cultural relations, integration, ethno political structure.

В 90-е годы Россия переживала экономический спад, на фоне которого наблюдался рост миграционных потоков. Россия превратилась в крупнейшую страну – реципиента. Среди приезжающих были представители различных этнических групп, разного уровня квалификации и образования.

В середине 90-х годов в связи с экономическим кризисом с предприятий области было уволено более 250 тыс. человек, в то время как сфера обслуживания практически не росла. Нехватка рабочих мест в

промышленности серьезно отразилась на мигрантах, имеющих, как правило, технические специальности, либо имеющих низкую квалификацию. Немногими свободными сегментами рынка труда оказались места для низкоквалифицированной и плохо оплачиваемой работы в сфере обслуживания и сельского хозяйства. С конца 90-х - начала 2000 годов сюда оказались также включены сегменты низкоквалифицированной работы в сфере дорожного и городского строительства.

Фактически с середины 90-х годов мы наблюдаем феномен расколотого рынка, при котором высокооплачиваемые работники стремятся ограничить приток в свой сектор рынка дешевой «этнической» рабочей силы. За одну и ту же работу местное население получает больше, а мигрант – меньше.

Таким образом, в соответствии со схемой Уолдингера, структура возможностей на этом этапе оказалась весьма ограниченной [1]. Однако необходимо отметить, что в настоящее время у мигрантов появился еще один сегмент, который требует дополнительного изучения в привязке к региональным особенностям – частное (индивидуальное) предпринимательство.

Однако остается фактом, что именно крупные, приграничные города становятся сценой, на которой развертываются процессы межкультурного взаимодействия – восприятия и сравнения. Наблюдаемые местными жителями культурные и внешние отличия мигрантов служат функции распределения социальных ролей (торговцы на рынках, строители). Ролевое распределение культурных различий способствует тому, что эти различия становятся заметными, выпуклыми и закрепляются, а порой и институцируются на уровне массового сознания как непреложные доминанты.

Тем не менее, основной стратегией адаптации мигрантов являлось включение в принимающее сообщество с опорой на собственные сетевые ресурсы этничности, родственных связей.

Однако оказываясь погруженным в «свою» среду, мигрант не чувствует необходимости изменять свое поведение и восприятие мира. Он оказывается «невключенным» из прошлой, основной и часто единственной системы мировосприятия. Его текущее восприятие культурных различий между ним и автохтонным населением можно охарактеризовать как отрицание культурных различий и защита собственной культурной самобытности.

В этих условиях для мигрантов, не обладающих достаточным социальным капиталом, по сравнению с местным населением, с интегрированными «старожилами», на начальном этапе включения наиболее значимыми являются групповые ресурсы (этничности, землячества). Тщательный анализ сетевых взаимодействий в анклав (трансфертов), проведенный в рамках этого исследования, в целом подтвердил выводы исследовательской группы ИС РАН [2], где было выявлено, что основу взаимодействия в анклав составляет представление [в основном]: а) информации об трудоустройстве на новом месте, б) помощь советами и рекомендациями по решению конкретных проблем, в) помощь деньгами, г) помощь в организации семейных или религиозных праздников, похорон, свадеб и т.д. и в гораздо меньшей степени - помощь конкретными делами (ухаживание за больными, личная помощь в оформлении документов и т.д.).

Сеть трансфертов является важным, а часто и единственным, ресурсом, обеспечивающим успешную адаптацию на рынке труда. Большинству опрошенных такая система поиска и распределения рабочих мест кажется сама собой разумеющейся и никак не проблематизируется.

В рамках этого восприятия сетевых ценностей, обеспечивающих фактически выживание в инокультурной среде, происходит активное неприятие (отрицание) инокультурных ценностей и норм поведения. Полагая, что принявшая (включившая) его социальная сеть – единственно возможное пространство-место его взаимодействия и существования, он боится стать «чужим», потерять «нужную идентичность», быть выброшенным из сетевого сообщества. За этим восприятием стоит убеждение, что все включенные в сеть обязаны разделять одни и те же этнокультурные ценности, следовать «общепринятым» в данной среде нормам поведения, поскольку эти лежащие на поверхности символические ценности являются, на его взгляд, главным критерием, определяющим включение/исключение из сети, и позиционирующим его как «свой-чужой».

Воспринимаемые культурные отличия тесно переплетаются с социальными проблемами, практиками повседневной дискриминации, и на фоне обостренного чувства угрозы своей инаковости складывается эмоционально-психологическая солидарность «своих» против «чужих». Часто под «чужими» мигрантами понимается категория «все», «местные».

Можно сделать вывод, что существует как минимум три измерения, определяющих возрастание социально-культурной дистанции, влияющей на величину замкнутости и закрытости (изолированности) общины:

- экономическое измерение;
- социокультурное измерение;

- социально-психологическое измерение.

При этом первичную роль, на наш взгляд, выполняет социокультурное измерение, поскольку социокультурные (в частности, этнокультурные) маркеры являются наиболее яркими. На их основании производится «обыденная типизация» по принципу «свой-чужой», проецирующаяся на социально-психологическую плоскость взаимоотношений, где, в свою очередь, происходит формулирование основных принципов межличностных кросс-культурных взаимоотношений, выработка и закрепление повседневных практик взаимодействия, их аргументация.

В конечном итоге эта система повседневной аргументации привносится в сферу социально-экономических отношений (наем рабочей силы, формы и методы стимулирования, социального контроля и т.д.)

В. Мукомель в своей работе придерживается сходного набора факторов, считая, что важнейшими из них, влияющими на адаптацию мигрантов, являются [3, с. 217]:

- доступность важнейших составляющих социальной среды (рынки занятости, жилья, образования, социального, культурного обслуживания);
- социокультурная дистанция между принимающим и посылающим обществом;
- этнокультурные особенности групповой самоорганизации, производные от специфики социальной организации и традиции посылающего общества;
- различия в установках на адаптацию разных групп мигрантов, определяемые соотношением в миграционном потоке временных трудовых мигрантов и мигрантов, ориентированных на постоянное проживание в данном конкретном месте;
- исторически сложившийся групповой опыт выживания в инокультурной среде, особенно городской;
- развитость и доступность для мигрантов формальных и неформальных сетей взаимодействия.

При этом результаты исследований [4] показывают, что мигранты достаточно трезво относятся к существованию границ, барьеров между ними и принимающим сообществом.

Добровольная сегрегация общин этнических мигрантов - это осознанная стратегия приспособления/адаптации в принимающем обществе, обусловленная низкой готовностью ядра общины к интеграционным процессам. Н.Маликова отмечает, что «...для отдельных этнических меньшинств мигрантов характерно это состояние принципиальной аномии, когда они - чужаки в обществе, объект ксенофобии со стороны представителей этнического большинства. Это не только их положение в обществе, но и групповое мировоззрение, обособляющее их в изолированную, либо слабо адаптированную общину. Полноценная межэтническая интеграция в общество для них недостижима вследствие известных нормативно-правовых ограничений или этнодискриминационной практики» [5, с. 6]. Здесь необходимо отметить, что это – выбор части мигрантов, часто не большей. Во всех обследованных общинах были и те, кто осознанно стремился к интеграции в принимающее сообщество, однако по ряду объективных причин (незнание языка, физические недостатки и т.д.) не может, но, тем не менее, наращивает дистанцию по отношению к своим соотечественникам.

Наличие высокого спроса на услуги внешней среды, низкий коммуникационный потенциал мигрантов, наличие жестко зафиксированных в социально-коммуникативном пространстве точек взаимодействия с принимающей средой формирует вокруг мигрантского сообщества структуру обслуживания и удовлетворения потребностей мигрантов. Это неофициальная структура, включающая в себя представителей местного населения, занимающихся предоставлением услуг купли-продажи «разрешительных услуг», таких как наем жилья, временные регистрации, защита от посягательств.

По мнению К. Мокина, буферная среда (структура прагматической культуры) может проследиваться на следующих уровнях: пространственная инфраструктура (жилье, топографические условия существования и коммуницирования и т.д.); социально-экономическая инфраструктура (система купли-продажи разрешительных услуг, денежных отношений, в том числе и трансфертов с территорией исхода (родиной), условий найма на работу и т.д.); социально-культурная инфраструктура (системы воспроизводства обычаев, традиций, схемы включения/исключения из сообщества) [6, с. 92]. Безусловно, эти уровни тесно переплетены и взаимосвязаны и являются лишь инструментальными категориями, обеспечивающими более глубокий анализ феномена прагматической культуры.

Нужно отметить, что деление прагматической культуры на три инфраструктурных плоскости условно и служит исключительно для анализа функций, которые выполняет подобная культура в условиях внешнего (часто агрессивного) окружения.

Субкультура трудовых мигрантов, в которую попадают практически все вновь приезжающие, с одной

стороны, ослабляет для части мигрантов потребность интегрироваться в принимающей среде более основательно, т.е. как-то модифицирует их установки на легальную жизнь в новой среде и, соответственно, жизненные планы по обустройству и закреплению на новом месте в качестве законных членов местного сообщества, начиная с освоения русского языка и кончая созданием семьи и дома в России. С другой стороны, эта субкультура является основной питательной средой для формирования и пополнения этнических криминальных группировок, самоорганизующихся поначалу для целей рэкета-защиты мигрантов, а также оказания им посреднических услуг и затем расширяющих сферу деятельности. Наконец, сама эта среда и ее представители, их поведение (как самих мигрантов, так и обслуживающих их местных жителей) наиболее ярко выделяется из повседневной жизни местного населения (и по языку, и по непривычной для большинства местных жителей высокой степени консолидированности, и по внешнему виду, и по нетрадиционным манерам поведения). Они наиболее заметны стороннему наблюдателю и, как все непривычное, являются дополнительным источником стресса, порождают состояние тревожности.

Примеры именно из этой субкультуры являются базой как идеологического дискурса большинства националистических экстремистских группировок, так и основой критических выступлений СМИ в адрес местных властей.

Библиографический список:

1. Waldinger R. Through the Eye of Needle: Immigrants and Enterprise in New York's Garment Trades. New York & London: New York University Press, 1986.
2. Анализ сетевых связей и адаптационных потребностей этнокультурного анклава Московского мегаполиса (на примере азербайджанского этнокультурного анклава): Аналит.отчет / Рук.проекта В.Мукомель.М.: Институт социологии РАН, 2004.
3. Мукомель В. Миграционная политика России. Постсоветские контексты. М.: ИС РАН. 2005.
4. Материалы Всероссийской социологической конференции «Этнос, нация, общество: российская реальность и перспективы». Москва, 1-3 ноября 2010 г. - М.: РОС; ИС РАН; РУДН, 2010.
5. Маликова Н. Этносоциальные проблемы конфликтогенности миграции в современной России: Научный доклад. М., ИС РАН. 2004, с.6.
6. Мокин К. Групповые стратегии адаптации миграционных сообществ. Саратов. Наука 2006.

Миграционная политика России: вызовы и угрозы современности

Мокин

Константин Сергеевич

Доктор социологических наук,
профессор кафедры государственного
управления и права Балаковского
филиала Российской академии народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ

e-mail: mokin_konstantin@list.ru

Барышная

Наталья Александровна

Кандидат политических наук,
доцент кафедры государственного
управления и права Балаковского
филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ

e-mail: socis64@gmail.com

Konstantin Sergeevich Mokin

Doctor of Sciences (Sociology),
Professor of the Public Administration and
Law Chair, Balakovo Branch of the Russian
Presidential Academy of National Economy
and Public Administration

e-mail: mokin_konstantin@list.ru

Natalia Aleksandrovna Baryshnaya

Candidate of Sciences (Politics),
Docent of the Public Administration and
Law Chair, Balakovo Branch of the Russian
Presidential Academy of National Economy
and Public Administration

e-mail: socis64@gmail.com

УДК 314.7:342(470)

Migration Policy of Russia: Modern Challenges and Threats

Рассматриваются миграционные тенденции в России, как ключевого аспекта формирующего этносоциальный ландшафт региона. Анализируется иммиграционная составляющая как уровень стратегического направления социальной политики России. Даются концептуальные рекомендации по совершенствованию миграционной политики России и региона.

Ключевые слова и словосочетания: миграция, трудовая миграция, этничность, социальная политика, конфликт, адаптация, интеграция, мультикультурализм.

Russian migration tendencies are viewed as the key aspect of forming ethnic social profile of the region. Migration processes are analyzed as the level of strategy of Russian social policy. The authors suggest conceptual recommendations for improving migration policy of both the country as a whole and the region.

Key words and word-combinations: migration, labor migration, ethnicity, social policy, conflict, adaptation, integration, multiculturalism.

Россия является самой крупной принимающей страной в евразийском регионе. Учитываемая статистикой официальная трудовая миграция устойчиво росла с начала 2000-х годов, и в 2008 г. составила почти 2,5 миллиона человек.

Общий масштаб трудовой миграции в Россию в разы превышает официальную составляющую. Оценки численности одновременно присутствующих в стране мигрантов в период сезонного пика колеблются от 5 до 10 миллионов человек [1; с. 19].

Доля мигрантов из стран СНГ в 2008 г. составила почти 2/3 всей официальной миграции. В реальном потоке доля мигрантов из стран СНГ может быть еще выше, так как именно они преобладают среди нелегальных трудовых мигрантов. В структуре миграции из стран СНГ преобладают страны Центральной Азии. Доля этого региона в 2008 г. составила половину всей официальной трудовой миграции в Россию, в том числе более четверти приходится на долю Узбекистана.

Трудовые мигранты неравномерно распределяются по территории страны (рис. 2). География их распределения тяготеет к индустриально развитым регионам Центрального и Уральского федеральных округов.



Источник:

данные ФМС России

Сложившаяся ситуация все больше входила в противоречие с интересами страны, нуждающейся в возрастающем притоке рабочей силы как вследствие экономического подъема, так и начинающегося сокращения собственных ресурсов труда. В период до 2026 г. естественная убыль трудоспособного населения России, если оно не будет пополняться мигрантами, превысит 18 миллионов человек. Такой обвал ресурсной составляющей рынка труда за столь короткий период невозможно возместить за счет технического прогресса, повышения производительности труда и реструктуризации экономики, особенно учитывая, что в этот период Россия входит в период кризиса.

Не спасают и надежды (даже если они сбудутся) на повышение рождаемости как результат активной демографической политики страны - ведь дети, которые выйдут на рынок труда в ближайшие два десятилетия, уже родились, и поколение их малочисленно. Безусловно, необходимо мобилизовать имеющиеся внутренние резервы, включая активизацию внутренних перемещений, но и этот источник ограничен. Все это обуславливает необходимость масштабной иммиграции, особенно ее трудовой составляющей, чтобы дефицит на рынке труда не стал тормозом развития экономики. Резкое сжатие трудового потенциала выводит иммиграционную составляющую на уровень стратегического направления социальной политики России.

Начало новой миграционной политике, коренным образом изменившей режим управления миграцией, положили законодательные акты, принятые 18 июля 2006 г.: Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (N 109-ФЗ) и закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (N 110-ФЗ), принятый в новой редакции. Оба закона были введены в действие с 15 января 2007 г.

Новое законодательство кардинальным образом изменило подход к регулированию миграции. Впервые законодательство нацелено на регулирование миграции и предотвращение ее незаконной формы не путем жестких ограничений и контроля, а, напротив, путем создания благоприятных условий для правового оформления мигрантов, предоставления им большей свободы передвижения, выбора места пребывания и работы. Это достигается с помощью упрощения процедур регистрации и трудоустройства. Перемены в наибольшей степени коснулись трудовой миграции, все возрастающую потребность в которой испытывает Россия, особенно миграции из стран СНГ, имеющих с Россией безвизовый режим въезда.

Итоги первых трех лет работы нового законодательства демонстрируют значительное улучшение ситуации с легализацией и учетом мигрантов в новых условиях: сегодня большинство мигрантов регистрируется, а

доля мигрантов, имеющих разрешение на работу, увеличилась в два раза. По некоторым оценкам, от 1/3 до половины нелегальных трудовых мигрантов было выведено из тени. Впервые в 2007 году зафиксировано снижение преступности среди мигрантов.

И все же, оценивая эффективность миграционной реформы, мы должны констатировать, что потенциал новых законов был использован далеко не полностью. Можно выделить несколько причин этого.

Во-первых, позитивные сдвиги 2007г. и первой половины 2008г. были остановлены кризисом, который крайне негативно повлиял на отношение к мигрантам и миграционную политику во многих принимающих странах мира, в том числе и в России.

Во-вторых, еще до того, как проявилось влияние кризиса, обнаружилось некое противодействие реформам со стороны управленческого корпуса, привыкшего к жесткому режиму управления миграцией и растерявшегося при замене его более либеральным. Среди чиновников, принимающих решения в области миграции, отнюдь не все поддержали новую реформу и научились использовать новые рычаги управления.

В-третьих, в ходе применения новых законов выявились их серьезные недоработки, такие, как отсутствие ясной и эффективной методологии определения потребности в мигрантах, неадекватный потребностям страны механизм квотирования, отсутствие экономических рычагов противодействия неформальной занятости мигрантов и теневым отношениям и другое. Кроме того, наряду с либеральными изменениями, в 2007 г. были приняты меры иного направления, например, запрет на занятость мигрантов в торговле на рынках, а в 2009 г. – «антикризисные» меры, восстановившие жесткую привязку мигранта к работодателю и, таким образом, приведшие к ситуации, равной той, которая была до 2007г., то есть до либеральных реформ.

Итоги либеральной реформы, последующего применения нового законодательства и развития миграционной политики до сих пор не получили объективной оценки, что затрудняет движение вперед и приводит к росту волонтаризма при приеме решений в области управления миграцией. Это явилось стимулом к проведению данного анализа.

Миграция играет все большую роль в демографическом, экономическом и культурном развитии России. В ближайшие десятилетия значение миграции еще более усилится. Согласно среднему варианту прогноза Госкомстата РФ, население России к концу 2025 года уменьшится до 137 млн. человек. Пессимистический же вариант при сохранении существующих тенденций прогнозирует падение численности населения до 125 млн. человек [2; с. 8,116]. С 2007г. падение численности населения затрагивает и трудоспособный возраст. К 2015 году трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн. человек, а к 2025 – на 18-19 миллионов. Максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста произойдет в период 2010-2014 годов, когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн. 300 тысяч человек. Труд превращается на ближайшую перспективу в один из самых дефицитных ресурсов России [3; с. 115]. Запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при повышении производительности труда, невозможен без масштабного привлечения трудовых мигрантов. По экспертным расчетам России необходимо привлечь около 15 миллионов человек трудоспособного населения для восполнения потерь трудовых ресурсов.

Трудовая миграция уже сегодня является условием успешного функционирования многих секторов экономики. Особенно это относится к таким отраслям, как строительство, торговля, транспорт, ремонт дорог, жилищно-коммунальное хозяйство, сфера частных и общественных услуг в крупных городах и мегаполисах страны. Так, если в среднем по России в 2007г. доля легальной иностранной рабочей силы в численности занятых составляла 3,3%, то в строительстве она равнялась 13%; соответствующие показатели по Москве составляли 7,6% и 19%. Учитывая нерегулируемую составляющую трудовой миграции, минимальная оценка которой составляет 5 миллионов человек в период сезонного пика, средняя доля иностранной рабочей силы может составить около 10% от численности занятых в России. Этот показатель примерно соответствует доли иностранных работников в таких странах Европы, как Германия и Австрия.

Трудовая миграция не только необходима России, но и неизбежна. Разница в демографическом и экономическом развитии и уровне жизни между Россией и основными странами-донорами (страны СНГ и Юго-Восточной Азии) на протяжении еще длительного времени будет воспроизводить причины для трудовой миграции в Россию.

Трудовая миграция сегодня является мощным стабилизирующим фактором на пространстве СНГ, поддерживая социальную стабильность, способствуя экономическому развитию и формированию среднего класса в странах выхода мигрантов.

В будущем экономика России будет все больше зависеть от притока иностранного труда, особенно это

касается наиболее индустриально развитых регионов. География распределения мигрантов по территории страны во многом зависит от уровня экономического развития российских регионов.

Мы можем констатировать, что Россия пока еще имеет такую миграцию, которую сегодня не имеет ни одна страна мира. Пока еще мы можем сказать, что приезжающие в Россию мигранты или их родители в недалеком прошлом были гражданами одного государства, говорили на одном языке и разделяли одинаковые ценности. Однако это прошлое быстро отдалается и сегодня основными тенденциями развития миграции в Россию являются следующие [4]:

- От крупных городов к мелким городам и селам – 70% мигрантов приезжают из сел и малых городов.
- Уровень образования и профессиональной подготовки мигрантов снижается – 50% мигрантов не имеют профессионального образования.
- Сдвиг к бедной части социального спектра – 84% мигрантов до выезда на работу относили себя к группе бедных (38%) и очень бедных (46%).
- Культурная дистанция между мигрантами и российским населением увеличивается – растет доля мусульманских стран в структуре потока (более 50% в 2008г.); 15-20% мигрантов плохо знают русский язык.

В результате этих изменений Россия сегодня сталкивается с качественно иной миграцией по сравнению с началом текущего десятилетия. Культурно более далекие и менее адаптивные мигранты – серьезный вызов миграционной политике, которая должна учитывать происходящие изменения.

Декларируя проведение селективной миграционной политики, Россия должна учитывать сложившееся предложение со стороны стран-доноров и то, что достаточного количества «нужных» мигрантов, скорее всего, просто не окажется в наличии. Это говорит о том, что приводить предложение в соответствие с российским спросом придется самой России путем переобучения мигрантов, развития образовательной миграции.

Ниже представлены основные рекомендации по совершенствованию миграционной политики, вытекающие из проведенного анализа.

- Сохранить упрощенный порядок получения разрешения на работу для мигрантов, приезжающих в порядке, не требующем получения визы. Чтобы сохранить конкурентный рынок мигрантского труда, отказаться от жесткой привязки разрешения на работу к конкретному работодателю.

- Рассмотреть возможность отмены квотирования разрешений на работу, либо частичной отмены в отдельных субъектах, для определенных видов деятельности либо профессий, для отдельных стран исхода.

- В целях переориентации приоритетов миграционной политики с краткосрочной миграции на среднесрочную и долгосрочную продлить срок действия разрешений на работу до 3-х лет. Разрешить выезд из страны на короткое время в пределах срока действия разрешения на работу без переоформления документов.

- В связи с тем, что культурная дистанция между российским населением и приезжающими мигрантами растет, нужно выстраивать системы адаптации и интеграции мигрантов, включая языковые, правовые сервисы.

- Стратегическая задача миграционной политики состоит в том, чтобы не только ориентироваться на доступное для России миграционное предложение со стороны стран-доноров, но и разрабатывать собственные приоритеты и селективные программы высококвалифицированной и учебной миграции. Пока же Россия ориентируется на имеющийся миграционный потенциал, в первую очередь, стран СНГ, необходимо расширять возможности переобучения и повышения квалификации для мигрантов.

- Необходимо расширять инфраструктуру миграции. Только надежные официальные сервисы (правовые, информационные и т.п.) могут вытеснить с рынка теневые услуги.

Библиографический список:

1. Иммигранты в Москве/Институт Кенана; под ред. Ж.А. Зайнчковской. –М.: Три квадрата, 2009.
2. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2025 года. Стат. бюлл./оскомстат России. М., 2005.
3. Российское экономическое чудо: сделаем сами. Прогноз развития экономики России до 2020 г. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. Деловая литература. Москва, 2007.
4. По данным исследования «Оценка новой миграционной политики России в сфере трудовой миграции из стран СНГ», 2009. Центр миграционных исследований (рук. Ж.А. Зайнчковская) / <http://migrocenter.ru>

Реформа государственной службы в Казахстане: практико-прикладные аспекты

Нуртазин
Мирбулат Суйеуович

Кандидат социологических наук,
заместитель руководителя
департамента Агентства Республики
Казахстан по делам государственной
службы по Западно-Казахстанской
области, г. Уральск
e-mail: nurzko@mail.ru

Mirbulat S. Nurtazin

Candidate of Science (Sociology),
Deputy director of Public Administration
department agency of West Kazakhstan,
the city of Uralsk
e-mail: nurzko@mail.ru

УДК 342.98(470)

Practical Aspects of Public Administration Reformation in Kazakhstan

В данной публикации представлен краткий обзор сути реформ государственной службы в Республике Казахстан, с учетом опыта других стран. Рассматриваются практико-прикладные вопросы государственной службы, реализуемой согласно, задач Концепции новой модели государственной службы. Анализируются практические действия уполномоченного органа по делам государственной службы по реализации мер закрепленных в Концепции. Предлагаются пути решения имеющихся проблем.

Ключевые слова и словосочетания: реформа, государственная служба, конкурс, Республика Казахстан, государственные служащие.

The author presents brief analysis of the essence of the Public administration reforms in Kazakhstan on the basis of the experience of the other countries. Practical aspects of Public Administration implemented in accordance with the Conception of a new model of public administration are described. Actions of competent authority in the sphere of civil service are analyzed in connection with implementation of the measures written in Conception. The author offers some variants of solving the current issues.

Key words and word-combinations: reform, public administration, competition, Kazakhstan, civil servants.

Среди важнейших проблем, которые нуждаются в скорейшем решении, является внедрение передовых методов государственного управления. Поэтому модернизация распространилась фактически на все без исключения сферы: политику, экономику, социальную жизнь нашей республики, и ее результатом должно стать продвижение Казахстана в сообщество конкурентоспособных стран мира, а также повышение благосостояния народа. Для быстрой адаптации к динамично изменяющимся социально-экономическим условиям и новым функциональным потребностям существует необходимость дальнейшего совершенствования системы государственного аппарата.

Одним из важнейших факторов определения конкурентоспособности государства является состояние и эффективность деятельности государственных институтов страны. Но экономика может стать конкурентоспособной, только если политические институты страны обеспечивают ее устойчивый экономический рост. Укрепление государственных институтов и всех уровней власти является стратегической задачей. Невозможно осуществлять регулярное управление страной лишь путем непосредственного народного волеизъявления, поэтому основные функции осуществляются государственными органами через работу

государственных служащих. Вместе с тем, у нас в стране научно-теоретическое обоснование проводимых реформ отстает от уже осуществленных или реализуемых на практике результатов этих реформ. Следует отметить, что на фоне общего количества публикаций, тем или иным образом затрагивающих различные аспекты становления государственной службы, явно недостаточно работ, посвященных политологическому анализу и критической оценке современных концепций реформирования, определению политического потенциала и перспектив, тенденций и приоритетов становления государственной службы в условиях политических модернизаций. В этом плане исследование реформирования системы государственной службы, определение путей ее совершенствования в формате современных политических процессов, происходящих в стране, несомненно, являются наиболее актуальными.

Являясь составной частью государства в силу своей значимости, объема выполняемых функций, реального распоряжения ресурсами, а также выступая связующим звеном между государством и обществом, государственная служба выступает объектом воздействия со стороны многочисленных участников политического процесса. Без решения поставленных вопросов невозможно создание эффективной модели государственной службы, соответствующей задачам построения "сильного" государства. Из этого следует, что выбор модели государственной службы – это политическое решение, имеющее серьезные политико-административные последствия.

В настоящее время реформирование государственной службы напрямую связано с изменением ее модели, что успешно осуществляется, как правило, только благодаря целенаправленным действиям политического руководства Казахстана. Глава государства постоянно уделяет внимание совершенствованию деятельности госаппарата и считает, что «... надо пересмотреть принципы государственной службы, в ее основе должны лежать Меритократия, Честность, Эффективность»[1].

В Казахстане сложилась более четкая структура координирующего органа в лице Агентства РК по делам государственной службы подчиненного и подотчетного Президенту без каких-либо промежуточных звеньев переподчинения, которое закреплено законодательно. Этот механизм, как показал анализ современной ситуации, способствовал тому, что, начиная с 1998 года, процесс реформирования государственной службы приобрел необратимый и поступательный характер, не зависящий от политических конъюнктуры и коллизий, а также частых смен правительства и роспуска высшего представительного органа – Парламента Республики Казахстан. Законом 1999 года в Казахстане была создана позиционная модель государственной службы. В последующем наработка опыта и внесение соответствующих изменений в нормативные правовые акты обусловило переход к смешанной позиционно-карьерной модели[2]. Анализ этапов проведенных за годы независимости реформ государственной службы показывает, что прослеживаются элементы преемственности и стабильности государственной службы Республики Казахстан.

Если обратиться к опыту наиболее развитых стран, то количество масштабных реформ, которые достигали целей или же были безуспешными, можно перечислять бесконечно. Однако не бесследной можно назвать реформу госслужбы Великобритании 1854 года, где была унифицирована система государственной службы (введены три класса служащих – администраторы, исполнители и клерки), на службу пришли высококвалифицированные кадры[3]. После этого реформы на Западе стали частыми явлениями. Вместе с тем, реформы, с одной стороны, позволяли сократить численность государственных служащих, объем их льгот и привилегий, повысить эффективность администрации. С другой стороны, разрушались целостные системы профессиональных кадров государственного аппарата, подрывался престиж и привлекательность государственной службы.

В контексте наших исследований рассмотрим нынешнюю реформу государственной службы Республики Казахстан. Совершенствование законодательства о государственной службе базируется на положениях Концепции новой модели государственной службы, утвержденного Указом Главы государства[4], и осуществляется в русле, которое совпадает с программой социальной модернизации в стране. И оно сводится к нынешнему пониманию укрепления государственности и необходимости проведения реформы государственной службы.

Концепция новой модели государственной службы направлена на решение обозначенных проблем и дальнейшую профессионализацию государственного аппарата. В нем определена триединая цель формирования новой модели государственной службы. В целях реализации данной Концепции Агентством РК по делам госслужбы проведена большая работа по совершенствованию законодательства, и 26 марта 2013 года вступил в силу обновленный Закон РК «О государственной службе». Принципиальными нововведениями, предусмотренными законодательством, являются обновленный «Реестр должностей государственных

служащих» и создание управленческого корпуса «А» посредством значительного сокращения политических государственных служащих. Осуществляются меры, которые должны способствовать улучшению функционирования государственной службы, профессионализации государственного аппарата, его отделению от политики. Создаются условия для урегулирования внутренних морально-этических отношений на госслужбе, такие, как институты наставничества, советника руководителя по этике.

Управленческий корпус «А» – это административные государственные служащие с особым порядком назначения на должность и освобождения от должности, определяемым Главой государства. Формирование резерва управленческого корпуса «А» производится на конкурсной основе, который проводится согласно утвержденным правилам и не реже одного раза в два года. Для данного корпуса утверждены специальные квалификационные требования. Корпус «Б» – это исполнительная деятельность в соответствии с нормами законодательства, с соблюдением стандартов и регламентов и с установками политических государственных служащих и управленческого корпуса «А». Поступление граждан Республики Казахстан в исполнительный корпус «Б» производится на конкурсной основе. В целом, по нашему мнению, разграничения внутри должностей административных государственных служащих позволит обеспечить карьерный рост наиболее подготовленных и опытных госслужащих, соблюдая ступенчатую и нарастающую динамику по иерархии должностей. Тем самым решается задача создания целой социальной страты модернизированных современных управленцев.

В местных исполнительных органах самым многочисленным является корпус «Б», служащие которого непосредственно взаимодействуют с гражданами при исполнении своих служебных обязанностей. По мнению российского реформатора XIX века М.Сперанского, «...местные органы власти – а именно с ними имеет дело население страны – здесь, в основании всей пирамиды вертикали власти ярче всего раскрывается характер всего управления»[5, с. 196]. Отсюда вытекает, что мысли данного государственного деятеля, описанные им почти 200 лет назад, и сегодня чрезвычайно актуальны. Сегодня активно проводится делегирование полномочий и передача функций из центральных органов в местные исполнительные органы, что подразумевает решение новых задач государственными служащими районных и сельских государственных органов. Более 80 государственных услуг оказываются местными исполнительными органами, а качество оказываемых государственных услуг влияет на итоги ежегодной оценки деятельности государственных органов.

Таким образом, проведена дифференциация в административных государственных должностях путем разделения их на два корпуса. Данное деление административной государственной службы впредь не позволит назначению из нижестоящих, не руководящих должностей, в управленческий корпус «А» в порядке перевода, что часто практиковалось при прежней системе кадровых перестановок. Первый отбор в кадровый резерв корпуса, проведенный Национальной комиссией по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан и его рабочим органом Агентством РК по делам госслужбы, по мнению многих экспертов, кандидаты прошли с соблюдением принципов гласности и открытости. При этом, при тестировании на знание законодательства Республики Казахстан Агентством проявлена особая бескомпромиссность. Главным в формировании корпуса «А», по мнению специалистов и экспертов, является выработка кадрового решения на основе определенного баланса целей и действий, а основой для обеспечения такого баланса является Национальная комиссия по Кадровой политике и Агентство по делам госслужбы.

Среди проблем государственной службы часто упоминается недостаточная прозрачность конкурсного отбора на вакантные должности. Подбор кадров по конкурсу в государственных органах порой напоминал прежнюю систему патронажного найма, т.е. конкурсная комиссия по указке руководства принимала решение о победителе конкурса. Назначенный в таком порядке государственный служащий, прежде всего, был обязан служить «патрону», а служение государству имело второстепенное значение. И это создавало мнение, что государственная служба сегодня во многом существует сама для себя, зачастую пренебрегая общественными интересами. В результате не максимизируется общественная полезность, а преследуются определенные групповые и локальные интересы, принимаются решения, не отражающие мнение гражданского общества и его значимых частей. В этой связи остро стоит задача создания четко и объективно работающей системы отбора и оценки персонала государственной службы, направленной на поиск, привлечение, поощрение, удержание и продвижение лучших и достойнейших кадров[6, с. 88]. Достойные и подготовленные кадры всегда были и есть сейчас. Важно, чтобы руководители были способны на это привлечение, поощрение, удержание и продвижение лучших. По этому поводу еще более пяти веков назад известнейший политический мыслитель Н.Макиавелли высказал следующее: «Ибо умы бывают трех родов: один все постигает сам;

другой может понять то, что постиг первый; третий – сам ничего не постигает и постигнутого другим понять не может»[7, с. 157]. В этом вопросе опыт большинства развитых стран показывает необходимость внедрения механизмов общественного контроля над деятельностью государственных органов. Поэтому в «Правила конкурсного отбора» внесены значительные изменения по взаимодействию с общественными организациями. В частности, определен порядок участия на этапе собеседования наблюдателей и экспертов и их полномочия. Также предусмотрена максимальная гласность по информационному освещению хода конкурсного отбора.

До внесения указанных выше изменений в законодательство о государственной службе более 60% назначений на должность в государственных органах осуществлялось, минуя конкурсный отбор, что законом не запрещалось, т.е. в порядке перевода, где в основном преобладали переводы с других государственных органов и других городов. В результате увеличился показатель сменяемости кадров, что является негативным показателем эффективности деятельности государственных органов. Фактор увлечения руководителей госорганов переводами приводил к ущемлению конституционных прав граждан на равный доступ к государственной службе. К тому же игнорировались права госслужащих из этого же госоргана, которые также обладают профессиональными навыками и опытом и имеют полное право на карьерный рост по системе заслуг. В этой связи для соблюдения принципа меритократии при должностных перемещениях новым законодательством переводы разрешены только внутри государственного органа и его ведомств[8].

Задачи по профессионализации государственной службы требуют совершенствования действующих и создания новых механизмов управления человеческими ресурсами. Соответственно, должна возрасти роль кадровых служб госорганов в управлении персоналом. По новым требованиям законодательства в государственных органах создаются Службы управления персоналом. Работа данной службы основывается на Типовых правилах, утвержденных Приказом председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы. Задачей Службы управления персоналом (кадровой службы) является формирование целостной системы управления персоналом государственного органа.

В дальнейшей профессионализации государственной службы немалое значение придается совершенствованию этических норм, антикоррупционного законодательства и механизмов контроля над их соблюдением. В новом законодательстве механизмы регулирования конфликта интересов на государственной службе, а также требования этических норм государственных служащих переведены на уровень нормативных актов и закреплены в Законе РК «О государственной службе». Персональная ответственность каждого должностного лица и государственного служащего требует от них строгого соблюдения стандартов этического поведения, ожидаемых гражданами Республики Казахстан. Этика поведения государственного служащего или иного должностного лица должна строиться на основе осознания, что государственная должность является выражением общественного доверия и по результатам его работы формируется отношение граждан к государству в целом. При реализации реформы в данном направлении, по нашему мнению, необходимо акцентировать на этом внимание общественности и продвигать этические ценности как важнейший механизм по предупреждению коррупции.

Сегодня совершенствование нормативно-правовой базы для перехода к эффективной системе государственной службы ведётся явно недостаточно. Стало очевидным, что также необходимо создание и развитие механизмов для реализации заложенных в законодательстве принципов и закреплённых стратегических целей реформирования. С расширением сферы ответственности и координации перед государственным аппаратом встают новые цели и задачи, от решения которого зависит имидж государственной службы в обществе. Преодолевая уже имевшие отклонения от требований законодательства о государственной службе, мы должны решать очередные задачи и противостоять новым вызовам. Можно выделить следующие актуальные проблемы госслужбы Казахстана на современном этапе: сокращение объема распорядительных функций госаппарата; подробная и четкая регламентация процедур принятия управленческих решений; продавливание интересов руководства на конечном этапе конкурсного отбора персонала; планирование карьерного роста персонала и ограниченность перспектив служебной карьеры; отсутствие гарантий против произвольных увольнений; сохранение традиционных для казахстанского чиновника централизации управления и иерархичности госслужбы. Главное направление совершенствования госаппарата - это формирование новой культуры государственной службы, предполагающей ее решительный поворот к гражданам.

Реформирование государственной службы не исчерпывается статьями, выступлениями и планированием мероприятий, а имеет перспективы дальнейшего изучения его научно-теоретических аспектов. Во многом это связано с важностью самого института государственной службы, на который возлагаются важнейшие

государственные задачи. От самого слова «государственная служба» исходит понятие «служение государству». Следовательно, от того, как будет служить государству чиновники, зависит и дальнейшее развитие государства. Государственная служба должна стать синонимом понятия «служение нации (обществу)»[2]. Кроме того, процесс реформирования еще не завершен. Это дает основания для его дальнейшего изучения и анализа. Особенно это актуально для современного Казахстана, который находится в процессе трансформации и модернизации государственной службы.

Реформы, какими бы они ни были: политическими, экономическими, административными или в том числе реформа государственной службы, - будут успешными, если на практике видны их результаты. На сегодня государственный аппарат Казахстана, состоящий из опытных, а также компетентных молодых госслужащих, соблюдающих принципы преемственности, заложенные национальными особенностями испокон веков, думается, сможет показать результаты административной реформы. Это подтверждает и оценка известного российского эксперта М.Делягина: «Я испытал потрясение, что люди, которые слушали мое выступление, сразу ухватили суть дела, вывернули ее на текущие казахстанские проблемы и начали интенсивно требовать конкретных рекомендаций по решению этих проблем. Причем люди с практическим складом ума очень хорошо понимают базовые теоретические вопросы и сразу видят их взаимосвязь с практикой»[9, с. 208]. Эти высказывания приведены им в одном из разделов своей книги, где говорится о новом казахстанском евразийстве.

Научно-теоретический анализ казахстанской модели государственной службы и определение его практико-ориентированной направленности помогает понять его сущность, практические шаги, оценить его сильные и слабые стороны. Ведь адекватная модель объекта (явления, процесса) – это наглядное воплощение его существенных характеристик, значимых связей, возможных состояний. Такая модель обладает не только объяснительной, но и предсказательной силой, т. е. позволяет понять и объяснить происходящее моделируемого оригинала, а также спрогнозировать его возможное состояние и поведение. Наше исследование подтверждает мысль, что процессы модернизации государственной службы Казахстана еще требует значительных усилий, но имеющийся как положительный, так и отрицательный опыт может быть использован в других странах.

Итак, реформирование государственной службы, как и всякое развивающееся явление, совершенствуется, стремясь соответствовать современным требованиям и потребностям общества. И на наш взгляд его практико-прикладной характер нацелен на улучшения деятельности профессиональных управленцев.

Библиографический список:

1. Выступление Президента Н. А. Назарбаева на Международной конференции по вопросам государственной службы г. Астана, 17 июня 2008 г.
2. Байменов А.М. Государственная служба Республики Казахстан: опыт и перспективы// Выступление на республиканском семинаре, Астана 19 октября 2011 года.
3. Старовойтов А.В. Реформирование российской государственной гражданской службы и опыт зарубежных стран. Фонд «Развитие парламентаризма в России». – М., 2003. <http://w.w.w.legislature>.
4. Указ Президента Республики Казахстан «О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» от 11 июля 2011 года №119
5. Смирнов А. Великий русский правовед и вертикаль власти /Журнал «Государственная служба» 2008 г. №3. - 196 с.
6. Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. – 2-е издание. – Астана: Академия государственного управления при Президенте РК, 2013. -150 с.
7. Макиавелли Никколо. Государь. / ООО Издательство «АСТ Москва», 2006.-175 с.
8. Закон РК «О государственной службе» с изменениями и дополнениями от 14.12.2012 г. №59-V
9. Делягин М.Г. Путь России: Новая опричнина, или Почему не нужно «валить из Рашки» - М.:Эксмо, 2011.- 416 с. – (Путь России).

Эколого-экономические аспекты регионального развития энергетики и энергоёмких отраслей промышленности

Environmental and Economic Aspects of Regional Development of Energetics and Power-Consuming Industries

Викуловская
Надежда Вячеславовна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и финансов
Балаковского филиала Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
e-mail: kef.ranhigs.bf@gmail.com

Зотов

Дмитрий Анатольевич
доцент кафедры подъёмно-
транспортных, строительных и дорожных
машин Балаковского института техники,
технологии и управления (филиал) СГТУ
имени Гагарина Ю.А.
e-mail: kafpsm@bittu.org.ru

Nadezhda Vyacheslavovna

Vikulovskaya
Docent of the Department of Economy and
Finance, Balakovo Branch of the Russian
Presidential Academy of National Economy
and Public Administration
e-mail: kef.ranhigs.bf@gmail.com

Zotov

Dmitriy Anatolievich
Department of hoist engines, construction
machinery and road vehicles, Balakovo
Institute of Technics, Technology and
Management, branch of Saratov State Techni-
cal University named after Y. A. Gagarin
e-mail: kafpsm@bittu.org.ru

В статье анализируются перспективы развития энергоёмких отраслей промышленности в Балаковском муниципальном районе. Исследование выявило потенциальные угрозы для экологической безопасности региона; произведена предварительная экономическая оценка регионального развития в указанном направлении. Суммарная величина расходов на обеспечение экологической безопасности (восстановление окружающей среды, компенсация экономического ущерба реципиентом) сопоставима с ожидаемой доходностью от реализации изученных инвестиционных проектов.

Ключевые слова и словосочетания: экологическая ситуация, экологическая безопасность, энергоёмкие отрасли, генерирующие мощности.

The article analyses the perspectives of power-consuming industries in Balakovo municipality. The research demonstrated potential threats to environmental safety of a region and suggested preliminary estimation of regional development towards environmental safety. Costs of environmental safety (environmental restoration, losses compensation by recipient) are comparable to potential profits of investment projects implementation.

Key words and word-combinations: environmental situation, environmental safety, power-consuming industries, generating powers.

УДК 504.03

Территориальными границами исследования являются «Поволжский регион – Саратовская область – Балаковский муниципальный район (БМР)». БМР представляет собой мощный энергетический сектор страны, главным образом, за счёт гидро-, тепло- и атомных электростанций. Среди них крупнейшие сосредоточены в черте/вблизи г.Балаково и имеют следующие технические показатели.

Саратовская ГЭС ежегодно вырабатывает около 5,7 млрд. кВт·ч электроэнергии, используя генерирующие мощности 24 гидроагрегатов: 21 вертикальной машины с поворотными лопастными турбинами мощностью 60 МВт каждой, 2 горизонтальных машин капсульного типа по 45 МВт и гидроагрегата-рыбоподъёмника мощностью 9 МВт. Балаковская АЭС оснащена 4 реакторами типа ВВЭР-1000, работающими по двухконтурной тепловой схеме с циркуляционным водоснабжением из пруда-охладителя. В 2012г. суммарная установленная мощность использована на 90,13% и выработано электроэнергии свыше 31,6 млрд. кВт·ч. [1].

Представленные данные характеризуют БМР как энергопроизводящий регион с достаточно современными предприятиями, на долю которых приходится до 4,0% объёма производства электроэнергии по всей стране. Наряду с основными потребителями в Поволжье, надёжно обеспечиваются (прежде всего, атомной энергией) Центральный, Уральский и Сибирский федеральные округа. Годовой потенциал внутреннего энергопотребления Поволжского региона оценивается примерно 7,5-8,5 млрд. кВт·ч со снижением составляющей затрат на поставку и в целом стоимости востребованной электрической энергии.

В дополнение существуют другие факторы, создающие особую инвестиционную привлекательность БМР. Во-первых, географическое положение г.Балаково и незначительная удалённость от трёх областных центров (Саратова, Пензы, Самары) определяют хорошо развитые логистические схемы автомобильного, железнодорожного и речного транспорта. Стратегически важными для города остаются завершение строительства и ввод в эксплуатацию (до конца 2013г.) второго мостового перехода через Судоходный канал. Во-вторых, бюджетная эффективность района, который обеспечивает собственными доходами 90% муниципального и существенную часть областного бюджетов. Во внимание принимаются наличие квалифицированных кадров и законодательные преимущества для реализации крупных инвестиционных проектов.

Основные из них – это развитие металлургической и химической отраслей, в том числе строительство: мини-завода по производству сортового проката строительного назначения ЗАО «Северсталь–Сортовой завод Балаково»; смежного производства технических газов (кислорода, азота и аргона) ООО «Эр Ликид Балаково»; завода-изготовителя комплектующих и заготовок для вагоностроения ЗАО «Балаково Центролит».

Объём инвестиций в строительство только металлургического мини-завода оценивается 600 млн. долларов США [2]. Очевидна положительная динамика других экономических показателей: годовой оборот будущего предприятия – 25 млрд. рублей; поступления в бюджеты разных уровней – около 380 млн. рублей ежегодно; создаваемые рабочие места – 800 на базовом производстве и не менее 2200 по договорам аутсорсинга (обслуживание оборудования, выполнение ремонтных работ, транспортировка грузов и прочие).

Другая сторона – экологическая безопасность региона. В Саратовской области функционируют 650 потенциально опасных объектов, среди них ОАО «Балаковские волокна» (даёт 8% объёма выбросов загрязняющих веществ в атмосферу), Балаковская АЭС (загрязнение радионуклидами и мощные тепловые выбросы) и пункт захоронения радиоактивных отходов. Создание на территории БМР металлургического комплекса добавит крупнейший источник загрязнения окружающей природной среды.

Для оценки негативного воздействия проанализирована экологическая ситуация в Вологодской области с градообразующим Череповецким металлургическим комбинатом ОАО «Северсталь». Последний вносит наибольший вклад в загрязнение водного бассейна и даёт 73% областного объёма вредных выбросов в атмосферу. По данным специалистов Московского института прикладной геофизики, в приземном слое воздуха г.Череповец содержание по отдельным производным бензола превышает допустимую норму в 30 раз. Концентрации в атмосферных аэрозолях кадмия в 375 раз, меди – 72 раза, свинца в 46 раз, хрома и железа – 22 раза, никеля в 23 раза выше, чем средние содержания тех же химических элементов в горных породах.

Технологии производства ЗАО «Северсталь–Сортовой завод Балаково» исключают первый «чёрный» передел, тем самым снижая экологическую нагрузку на регион. Однако электродуговое плавление металлолома добавит в атмосферу не менее 300 тонн загрязняющей пыли ежегодно. Прокатное производство – крупный источник вредных сточных вод, создающих экологическую угрозу сельскохозяйственным угодьям, лесным и водным ресурсам, здоровью населения. Показатель улавливания и обезвреживания вредных веществ, несмотря на определённый рост в последнее десятилетие, составляет около 72%.

На уровне региона перспективность энергоёмких отраслей промышленности определена развитием и эффективным использованием генерирующих мощностей. Во внимание принимаются три возможных решения: продление сроков эксплуатации энергоблоков №№1-4 Балаковской АЭС и увеличение коэффициента; использования установленной мощности; достройка и ввод в эксплуатацию энергоблоков №№5-6 Балаковской АЭС мощностью 2 млн. кВт; реализация альтернативных источников электроэнергии. Анализ вариантов позволил выделить основные эколого-экономические аспекты.

Наименьшие капитальные вложения требует модернизация действующих энергоблоков Балаковской АЭС. Выбор и строительство новых мощностей следует осуществлять из средних показателей стоимости строительства 1кВт: для атомных электростанций – 3200 долларов, парогазовых или газотурбинных установок – в пределах 1000 долларов США (по оценкам Международного энергетического агентства). Таким образом, строительство АЭС примерно в 3-4 раза дороже по сравнению со строительством современных электростанций, работающих на природном газе.

Постоянные операционные затраты на эксплуатацию 1кВт атомной энергетической мощности до 12 раз превосходят затраты на содержание той же мощности парогазовых или газотурбинных установок. Огромная разница обусловлена повышенными требованиями к безопасности АЭС и соответствующими затратами на увеличенный штат обслуживающего персонала, проведение дорогостоящего ремонта. Доступность тарифов атомной энергетики заложена Правительством РФ в «Энергетической стратегии России на период до 2020 года», определяющей "... сдержанный рост тарифов на производство энергии от 1,4 цента за 1кВт·ч в 2003 году до 2,4 цента за 1кВт·ч в 2015 году, обеспечивая тарифное преимущество перед электростанциями на органическом топливе" [3]. Однако достижение прогнозных данных осложняет изношенность основных фондов большинства атомных станций.

Проект модернизации Балаковской АЭС направлен на сохранение производственных мощностей за счёт увеличения проектного ресурса энергоблоков №№ 1, 2, 3 и 4. Развитие станции связывают с повышением мощности реакторных установок до 104% и более номинальной мощности. Технические обоснования [4] подкрепляются очевидным ростом налоговых отчислений в бюджеты всех уровней. Представителем ОАО «Концерн Росэнергоатом» озвучены и негативные прогнозы: "... дозовые нагрузки на население от газо-аэрозольного выброса возрастут на 5%. Эффективная доза облучения населения от использования водоёма-охладителя при повышенной мощности 3-х энергоблоков увеличится примерно на 6,7%". Компенсации подобных угроз реципиентам в виде оказания услуг реабилитационного характера или строительства онкологического центра значительно увеличат сметную стоимость проекта.

Основная идея заключается в продувке (сливе жидких отходов в объёме 130-140 млн. куб.м) водоёма-охладителя с использованием бассейна р.Волга. Целевая установка – снижение в технической воде концентраций радиоактивного трития и прочих продуктов радиации: ионов и сульфат ионов магния (концентрация в 3 раза выше предельно допустимой величины), ионов меди (превышение в 20-30 раз), ионов железа (превышение в 2,8 раза), ионов цинка (превышение в 4,1 раза) [5]. Очевидно, что эколого-экономическая составляющая проекта учитывается в полной мере оценкой следующих затрат: на развитие средств и технологий улавливания, обезвреживания или утилизации вредных веществ, радиоактивных отходов; на изменение городской системы водоподготовки, в том числе перенос водозабора выше пруда-охладителя и применение более сложных систем очистки воды; на компенсацию ущерба от загрязнения поверхностных и подземных вод, земель сельскохозяйственного назначения, объектов ЖКХ и прочие. Суммарные затраты сопоставимы с ожидаемой доходностью проектов по региональному развитию атомной энергетики.

В целом, энергоёмкие отрасли промышленности на территории БМР надёжно обеспечиваются электроэнергией в краткосрочной перспективе. Укрупнение металлургического комплекса или привлечение инвестиций в аналогичные проекты требуют стратегического роста генерирующих мощностей. Наиболее выгодным является продление сроков службы действующих энергоблоков Балаковской АЭС с использованием установленной мощности в большем объёме. При этом экологическая ситуация в районе осложняется не только добавлением литейных и химических предприятий к имеющимся 19 потенциально опасным объектам, но и предполагает значительное увеличение затрат на восстановление окружающей природной среды и компенсации экономического ущерба реципиентам. По предварительным оценкам, расходы на экологическую безопасность и ожидаемые бюджетные поступления от развития регионального комплекса «атомная энергетика – металлургия – химическая промышленность» соизмеримы.

Библиографический список:

1. <http://balnpp.rosenergoatom.ru> – сайт Балаковской АЭС, 17.09.2013.
2. Винс О. Нужен ли Балакову новый завод? // «Аргументы и факты», 18.11.2009.
3. Энергетическая стратегия России на период до 2020 года. – Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2003г. №1234-р.
4. Михальчук А.В. Обоснование системной эффективности и способов повышения коэффициента использования установленной мощности (КИУМ) АЭС с ВВЭР-1000: Дисс. ... канд. техн. наук: 05.14.01. – Саратов, 2006. – 189с.
5. Продувка пруда-охладителя АЭС под контролем / Информационный портал г. Балаково, 29.07.2010.

Понятийно-категориальный аппарат государственного управления экономической безопасностью в контексте глобализационных процессов

**Сытник
Григорий Петрович**

доктор наук государственного
управления, профессор, заслуженный
деятель науки и техники Украины,
заведующий кафедрой национальной
безопасности Национальной академии
государственного управления при
Президенте Украины
e-mail: sgp1000@ukr.net

**Завгородняя
Светлана Павловна**

аспирант кафедры национальной
безопасности Национальной академии
государственного управления при
Президенте Украины
e-mail: zavgorodnyaya.sv @ mail.ru

Grigory Petrovich Sytnyk
Ph.D., Professor, Honored Worker of
Science and Technology, National Academy
of Public Administration the President of
Ukraine, Head of the department of
National Security
e-mail: sgp1000@ukr.net

Svetlana Pavlovna Zavgorodnyaya
National Academy of Public Administration
the President of Ukraine, graduate student
of the department of National Security
e-mail: zavgorodnyaya.sv @ mail.ru

УДК 35-027.21|.22:351.863:005.44

Conceptual and Categorical Apparatus of Public Administration of Economic Security in the Context of Globalization Processes

В статье в контексте влияния глобальных процессов на национальную экономику современности выполнен системный анализ понятийно-категориального аппарата исследования государственного управления экономической безопасностью, а именно дефиниций: экономическая безопасность, система экономической безопасности, система обеспечения экономической безопасности, государственное управление экономической безопасностью - и установлена их взаимосвязь.

Ключевые слова и словосочетания: экономическая безопасность, система экономической безопасности, система обеспечения экономической безопасности, государственное управление экономической безопасностью, глобальные процессы современности, угрозы национальным интересам в экономической сфере.

The authors of the article analyses conceptual and categorical apparatus of Public Administration in the context of Globalization process. There revealed such notions as economic security, system of economic security, system of economic security provision, public administration of the system of economic security and there established interrelationships of those concepts.

Key words and word-combinations: economic security, system of economic security, system of economic security provision, public administration of the economic security, global processes of the present-day world, economic threats to national interests.

Известно, что обеспечение экономической безопасности является определяющим фактором национальной безопасности любой страны. Одновременно на структуру, содержание, выбор средств и способов обеспечения экономической безопасности мощное влияние оказывают глобальные процессы современности, прежде всего

их экономическая составляющая [1-3]. Это обусловлено тем, что экономическая глобализация охватывает практически все факторы и условия производства, все его отрасли и территориальные образования, в результате чего происходит формирование качественно новой экономической системы мира, эффективность которой связана с использованием глобализационных потоков ресурсов и технологий, формированием интегрированных производственных и инфраструктурных сетей, с выходом национальных экономик за политические границы государств. Возникновение глобальных мобильных рынков, диверсификация структуры международной торговли, широкомасштабное перемещение рабочей силы, возникновение транснациональных корпораций, бурный обмен технологиями и информацией - эти и другие факторы определяют характер и направленность развития национальных экономик [4].

Безусловно, глобальные процессы способствуют формированию единого экономического и социального пространства, ускорению роста объемов и темпов обмена товарами и т.п. Но, с другой стороны, процессы и последствия экономической глобализации достаточно противоречивы и во многом зависят от уровня экономического развития стран. Поэтому они все больше углубляют пропасть между ведущими странами и другими странами мира.

Очевидно, Украина не может не учитывать противоречивое влияние указанных процессов на обеспечение экономической безопасности. Но особенностью обеспечения ее экономической безопасности является то, что указанный процесс сопровождается перманентно критическим состоянием национальной экономики, одной из причин которого является низкое качество государственного управления в целом и в сфере экономики в частности. И это при том, что глобализационные процессы объективно способствуют снижению управляемости со стороны государства развитием национальной экономики (в широком смысле: от контроля за стратегическими секторами экономики и до возможности оказывать влияние на принципиально важные ее показатели, от которых зависит экономическая безопасность государства) [1]. А это, в свою очередь, порождает реальную угрозу государственному суверенитету.

А.Шнипко более категоричен. Он убежден, что концентрированным выразителем глобализма как новой общественно-политической системы, является закон глобальной (тотальной) монополизации мировой экономики со стороны могущественных государств, глобальных транснациональных компаний и международных организаций (ВТО, МВФ и т.д.) [2]. Н.Гражевська также считает, что глобализация экономики вносит существенные изменения в процесс государственного регулирования экономических процессов и возможность осуществлять независимую внутреннюю и внешнюю политику государства [5].

Таким образом, глобализация экономической жизни не может не приводить к переосмыслению места, роли и функций государства, уточнения задач и требований к эффективности государственного управления. В частности, это касается таких задач, как мониторинг, оценка, прогнозирование угроз экономической безопасности, формирование и реализация государственной политики, целью которой является реагирование на указанные угрозы. Иными словами, вызовы и угрозы, которые генерируются глобализационными процессами, оказывают влияние на эффективность государственного управления экономической безопасностью, и наоборот – низкое качество указанного управления в этих условиях усиливает глобализационные вызовы и угрозы. Поэтому возникает необходимость уточнения понятийно-категориального аппарата, который позволяет установить точки пересечения дефиниции “экономическая безопасность” с государственным управлением, что играет ключевую роль для определения новых предметных областей исследования указанного управления. Для этого прежде всего необходимо определиться с понятием “экономическая безопасность”, которое семантически образуется из понятий “экономика” и “безопасность”, то есть ответить на вопрос: а чем собственно мы хотим “управлять”?

Сегодня понятие “экономическая безопасность” по-разному трактуется в научной литературе. Можно выделить три основные позиции ведущих специалистов, которые рассматривают экономическую безопасность, как определенное состояние или уровень развития экономики [6-8]; процесс, направленный на предотвращение угроз и реализацию экономических интересов [9]; совокупность условий или потенциалов обеспечения целевых параметров безопасности [10,11].

Системный подход предполагает исследование определенного объекта как системы (в данном случае таким объектом является экономическая система), которая имеет определенный набор элементов (подсистем) и структуру как форму взаимосвязи указанных элементов, функций элементов и целого, характеризуется единством внешней и внутренней среды системы, принципами организации системы и ее составляющих [12]. Поэтому под безопасностью системы большинство специалистов понимает определенное ее состояние, при котором система сохраняет свою целостность, устойчивость (стабильность), способность к эффективному

функционированию и устойчивому развитию, а на их основе – возможность надежной защиты всех ее элементов от любых деструктивных внутренних и внешних воздействий [13]. Исходя из этого, логично утверждать, что экономическая безопасность – это не что иное, как состояние национальной экономики или ее определенная защищенность, при котором сохраняется экономическая устойчивость к внутренним и внешним угрозам и удовлетворяются потребности и экономические интересы личности, общества, государства.

Акцентируем внимание на том, что речь идет об определенной защищенности национальной экономической системы, которая является интегральной характеристикой (на то или иное время) результатов функционирования основных элементов указанной системы в контексте оценки её способности по удовлетворению экономических потребностей развития общества и государства. Справедливость сказанного подтверждает то, что довольно часто говорят о гарантированном (желательном, удовлетворительном и т.п.) уровне экономической безопасности. С другой стороны, поскольку экономическая безопасность есть переменная величина, которая зависит от большого количества факторов, то, совершая то или иное управляющее действие на указанные факторы, можно не только изменять ее уровень (значение), но и вообще есть смысл говорить о государственном управлении экономической безопасностью.

Необходимость повышения эффективности государственного управления экономической безопасностью обуславливает целесообразность рассмотрения и таких дефиниций, как: “система экономической безопасности”, “система обеспечения экономической безопасности” и “система государственного управления экономической безопасностью”.

По мнению А.Шнипко, система экономической безопасности – это система, взаимодействующая с окружающей средой, которая обладает совокупностью свойств, обеспечивающих способность к выживанию и развитию экономической системы страны в условиях возникновения внешней или внутренней угрозы [14], а Е. Олейников предлагает понимать под указанной системой систему мер, способных предупредить потери жизненно важных ценностей, обеспечить состояние защищенности и развитие личности, общества и государства [15]. Вместе с тем исследователи отмечают, что сегодня в Украине не существует концептуально обоснованной и эффективной системы экономической безопасности, которая бы отражала интересы общества и государства в экономической сфере и давала бы возможность защищать их от внутренних и внешних угроз и опасностей [6;8-10].

Одновременно заслуживает внимания мнение российского исследователя В.Сенгачова, который определяет следующие элементы системы экономической безопасности: Концепция национальной безопасности, национальные интересы в сфере экономики, угрозы экономической безопасности, индикаторы экономической безопасности, пороговые значения экономической безопасности, организационная структура экономической безопасности, правовое обеспечение экономической безопасности [16]. Кроме того, российский исследователь Д.Гордиенко систему экономической безопасности государства определяет как “совокупность взаимосвязанных структурных элементов: материального обеспечения производства; состояния рабочей силы; размеров и прогрессивности основного производственного капитала (фондов); развития сферы исследования, разработок и технологических нововведений; возможности сбыта продукции на внешнем и внутреннем рынках” [17,с.7]. Но, на наш взгляд, не совсем корректно относить к элементам системы, например, индикаторы или пороговые значения экономической безопасности, то есть, по сути, характеристики системы, или же понимать под системой экономической безопасности (как, кстати, и какой - либо вообще системой) систему мер.

Поскольку система национальной безопасности – это открытая, динамичная, социальная система, главной целью которой является создание надлежащих внутренних и внешних условий для поддержания желаемого уровня защищенности национальных интересов и обеспечения целостности общественного организма и его прогрессивного развития [18], то можно считать, что “система экономической безопасности” является элементом системы национальной безопасности и также является открытой, динамичной, социальной системой, которая обеспечивает достижение указанной цели, в ее, так сказать, экономическом измерении. В то же время система экономической безопасности не только является относительно самостоятельной системой, но она и тесно увязана определенными коммуникациями с внешней средой (другими системами), по которым осуществляется обмен ресурсами и информацией.

Принципиально важным в дальнейшей операционализации дефиниции “государственное управление экономической безопасностью” является выяснение сущности понятия “система обеспечения экономической безопасности”. Это понятие также довольно часто используется как в научном дискурсе, так и в практической деятельности органов государственной власти. Но выяснению сущности этого понятия ученые, к сожалению, до сих пор не уделили должного внимания. Только украинский ученый З.Варналий, акцентирует внимание на

организационной структуре указанной системы, ее основных функциях и требованиях, которым она должна соответствовать, но определения этого понятия не дает [8], а Я.Чернятевич [19] предлагает понимать под указанной системой совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных механизмов (институциональных, организационных, правовых и других) и субъектов обеспечения экономической безопасности, которые на основе действующего законодательства осуществляют экономическую политику с целью реализации национальных интересов в экономической сфере. Она перечисляет основные задачи указанной системы и принципы ее формирования и функционирования.

Мы в значительной степени согласны с определением понятия “система обеспечения экономической безопасности”, которое дает Я.Чернятевич. Но, на наш взгляд, необходимо акцентировать внимание на таких принципиальных особенностях этой системы, которые имеют решающее значение при исследовании проблемных вопросов обеспечения экономической безопасности в условиях нарастающего влияния экономической глобализации.

1. Систему обеспечения экономической безопасности необходимо рассматривать как элемент системы экономической безопасности.

2. Целью системы обеспечения экономической безопасности является не просто реализация национальных интересов в экономической сфере (это общая задача системы государственного управления в экономической сфере), а трансформация политики национальной безопасности в экономической сфере в целенаправленную скоординированную деятельность субъектов обеспечения экономической безопасности, направленную на выявление, прогнозирование, предупреждение и нейтрализацию внутренних и внешних угроз экономической безопасности человеку (гражданину), обществу и государству.

3. Учитывая, что разработка руководящих документов по обеспечению экономической безопасности (законов, стратегий и т.п.), которые определяют основы и механизмы реализации государственной политики в указанной сфере, является одной из ключевых задач, указанная система является не просто совокупностью взаимодействующих соответствующих структур, но и определенным процессом формирования правового поля и принятия политических решений в сфере обеспечения экономической безопасности. И в этом контексте очень важно учитывать, кто участвует в оценках и прогнозах, какая информация была принята во внимание, а какая нет. Это означает, что в структуре системы обеспечения экономической безопасности должна быть подсистема, функцией которой является не только разработка и принятие государственно-управленческих решений, направленных на обеспечение экономической безопасности, но и формирование правового поля указанной политики. Эту функцию выполняет система государственного управления экономической безопасностью, которая является подсистемой системы обеспечения экономической безопасности.

Вместе с тем, на наш взгляд, операционализация дефиниции «система государственного управления экономической безопасностью» является темой отдельного исследования, поскольку необходимо более четко определить ее функции, задачи, принципы построения, критерии эффективности.

4. Выполнение задач, которые возлагаются на систему обеспечения экономической безопасности, предполагает наличие ее определенного потенциала (возможностей по применению дипломатических, экономических, информационных и других инструментов государственной власти), рациональное использование которых позволяет обеспечить некоторый уровень защищенности национальных интересов в экономической сфере.

Из сказанного выше можно сделать следующие выводы:

1. Экономическая глобализация актуализирует важность формирования соответствующего понятийно-категориального аппарата в контексте обеспечения адекватного реагирования органов государственной власти на вызовы и угрозы национальным интересам в экономической сфере.

2. Нами показано, что экономическая безопасность - состояние национальной экономики или ее определенная защищенность, при которых сохраняется экономическая устойчивость к внутренним и внешним угрозам и удовлетворяются экономические интересы личности, общества, государства. При этом акцент на защищенности имеет принципиальное значение, поскольку это интегральная характеристика способности национальной экономики по удовлетворению экономических потребностей общества и государства в условиях роста угроз, генерируемых процессами глобализации.

3. Под системой экономической безопасности предлагается понимать открытую, динамичную, социальную систему, главной целью которой является создание надлежащих внутренних и внешних условий для поддержания желаемого уровня защищенности национальных экономических интересов и обеспечения целостности общественного организма и его прогрессивного развития. Важно также, что указанная система тесно связана определенными коммуникациями с внешней средой (другими системами), по которым

осуществляется обмен ресурсами и информацией.

4. Система обеспечения экономической безопасности - это совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных механизмов (организационных, правовых и других) и субъектов обеспечения экономической безопасности, главной целью которых является реализация национальных интересов в экономической сфере. Она является составной частью системы экономической безопасности, а элементом ее структуры является система государственного управления экономической безопасностью.

5. Поскольку государственное управление экономической безопасности является целенаправленной деятельностью субъектов обеспечения экономической безопасности, которые осуществляют разработку и реализацию государственно-управленческих воздействий на объекты экономической безопасности с целью прогнозирования, своевременного выявления, предотвращения и нейтрализации угроз в экономической сфере жизнедеятельности общества и государства, то, учитывая противоречивый характер процессов глобализации, операционализация дефиниции «система государственного управления экономической безопасностью» является темой отдельного исследования, поскольку необходимо более четко определить ее функции, задачи, принципы построения, критерии эффективности и т.д.

Библиографический список:

1. Войтович Р.В. Вплив глобалізації на систему державного управління (теоретико-методологічний аналіз): Монографія / За заг.ред. д-ра філос.наук, проф. В.М.Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2007.- 680 с.
2. Шнипко О.С. Інноваційний дефолт України: економіко-технологічний контекст: Монографія / О.С.Шнипко. – К.: Генеза, 2009. – 248 с.;
3. Шныпко А.С. Экономические войны: истоки, формы, цели, проблемы, перспективы. – К.: Генеза, 2007.
4. Завгородняя С.П. Глобализация экономическая / С.П.Завгородняя // Государственное управление в сфере национальной безопасности: словарь-справочник / состав.: Г.П.Сытник, В.И.Абрамов, В.Ф.Смолянюк и др.; под общ. редакцией Г.П.Сытника. – К.: НАДУ, 2012. – С. 104-105
5. Гражевська Н.І. Економічні системи епохи глобальних змін. – К.: Знання, 2008. – 431 с.
6. Економічна безпека України: сутність і напрями забезпечення / В.Т. Шлемко, І.Ф. Білько : Монографія. – К. : НІСД, 1997. – 144 с.
7. Кириленко В.И. Безопасность экономическая / В.И.Кириленко // Государственное управление в сфере национальной безопасности: словарь-справочник / состав.: Г.П.Сытник, В.И.Абрамов, В.Ф.Смолянюк и др.; под общ. редакцией Г.П.Сытника. – К.: НАДУ, 2012. – С. 64 – 67.
8. Економічна безпека: навч. посіб. / З.С. Варналій, П.В. Мельник, Л.Л. Тарангул, та ін.; за заг. ред. З.С.Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647 с.
9. Мунтіян В.І. Економічна безпека України: монографія / В.І. Мунтіян. – К.: Вид-во КВІЦ, 1999. – 464 с.
10. Система економічної безпеки держави / Під заг. ред. д.е.н., проф., заслуженого економіста України Сухорукова А.І. / Національний інститут проблем міжнародної безпеки при РНБО України. – К.: ВД “Стилос”, 2010. – 685 с.
11. Економічна дипломатія та економічна безпека України: Навчальний посібник / В.М. Нижник. – Хмельницький: ХНУ, 2007. – 299 с.
12. Нижник Н.Р., Машков О.А. Системний підхід в організації державного управління: навч. посібник / За заг. ред. Н.Р.Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.
13. Абрамов В.И. Безопасность / В.И.Абрамов // Государственное управление в сфере национальной безопасности: словарь-справочник / состав.: Г.П.Сытник, В.И.Абрамов, В.Ф.Смолянюк и др.; под общ. редакцией Г.П.Сытника. – К.: НАДУ, 2012. – С. 13-17
14. Шнипко О.С. Економічна безпека ієрархічних багаторівневих систем: регіональний аспект. – К.: Генеза, 2006. – 288 с.
15. Экономическая и национальная безопасность: Учебник / Под ред. Е.А. Олейникова. –М.: Экзамен, 2005. – 768 с.
16. Сенчагов В. К. Экономическая безопасность: геополитика, глобализация, самосохранение и развитие (книга четвертая) / Институт экономики РАН. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 2002. – 128 с.
17. Гордиенко Д.В. Основы экономической безопасности государства: Аналитич. доклад. – М.: Центр стратегических оценок и прогнозов, 2009. – 38 с.
18. Сытник Г.П. Державне управління національною безпекою України: Моногр. – К.: Вид-во НАДУ, 2004.
19. Чернятевич Я.В. Система обеспечения экономической безопасности / Я.В. Чернятевич // Государственное управление в сфере национальной безопасности: словарь-справочник / состав.: Г.П.Сытник, В.И.Абрамов, В.Ф.Смолянюк и др.; под общ. редакцией Г.П.Сытника. – К.: НАДУ, 2012. – С. 361-362.

Интеллектуальный потенциал и интеллектуальный ресурс государства как основа обеспечения национальной безопасности

Марутян
Рена Рубеновна

Кандидат исторических наук,
доцент кафедры национальной
безопасности Национальной
академии государственного
управления при Президенте Украины
e-mail: renata_kiev@i.ua

Rena Rubenovna Marutyán

Dr, PhD in History,
National Academy of Public
Administration under the Office
of the President of Ukraine, Associate
Professor of National Security
e-mail: renata_kiev@i.ua

УДК 351.86:001.8

Intellectual Potential and Intellectual Resource of a Government as the Founda- tion of National Security Provision

В статье раскрывается содержание понятий «интеллектуальный потенциал» и «интеллектуальный ресурс» государства, дается их сравнительная характеристика. Делается попытка классификации интеллектуального потенциала государства и определения его «критической массы». Представлено авторское видение роли интеллектуального ресурса в обеспечении национальной безопасности страны.

Ключевые слова и словосочетания:
государственное управление, интеллектуальный ресурс,
интеллектуальный потенциал, критическая масса,
национальная безопасность.

The article reveals the notions “intellectual potential” and “intellectual resource” of the government, provides their comparative characteristics. The author tries to provide classification of intellectual potential of the government and definition of its “critical mass”. The author presents her own vision of intellectual resource in the sphere of national security provision.

Key words and word-combinations: public administration, intellectual resource, intellectual potential, critical mass, national security.

Важнейшим условием развития цивилизации в XXI веке является наличие развитой информационно-аналитической среды как основы прогресса во всех областях жизни общества. Лишь в такой среде могут быть реализованы эффективные управленческие механизмы, разработаны и внедрены современные высокие технологии, обеспечено необходимое качество человеческого потенциала. Место каждой страны в глобальной среде безопасности в настоящее время определяется информационно-аналитической, инновационной средой, основой которой является интеллектуальный потенциал и интеллектуальные ресурсы.

Актуальность темы связана с обращением к одной из наиболее острых проблем, которые стоят перед

отечественной наукой, – переходу к принципиально новой управленческой идеологии развития украинского общества, которая предусматривает стратегическую ориентацию на новые опережающие технологии производства, на создание на общегосударственном уровне целостной системы поддержки интеллектуального потенциала нации, его развития и превращения в интеллектуальный ресурс, а в конечном счете, в интеллектуальный капитал.

В связи с этим именно интеллектуальный потенциал как основа государственно управленческой деятельности становится одним из важнейших ресурсов обеспечения национальной безопасности страны и достижения национальных целей. В Стратегии национальной безопасности Украины (от 12.02.2007 № 105/2007) отмечается, что для достижения целей Стратегии необходимо осуществить реформирование сектора безопасности и обороны, совершенствовать механизмы правового, организационного, интеллектуально-кадрового, финансового, материально-технического обеспечения национальной безопасности, что, в частности, предусматривает и кардинальное повышение эффективности подготовки кадров (в том числе высшей квалификации) для сектора безопасности и обороны [1].

Целью данной статьи является исследование содержания понятий «интеллектуальный потенциал» и «интеллектуальные ресурсы», от использования, развития и воспроизводства которых зависит национальная безопасность государства. В соответствии с целью статьи ставятся такие задания: сравнить понятие «интеллектуальный потенциал» и «интеллектуальные ресурсы», осуществить попытку определения «критической массы» интеллектуального потенциала, классифицировать типы интеллектуального потенциала, определить влияние интеллектуальных ресурсов на обеспечение национальной безопасности страны.

Анализ последних исследований по теме. Научные разведки феномена интеллектуальных ресурсов осуществлялись в пределах разных социальных наук. Исследованием сущности интеллектуальных ресурсов занималась психология, которая активно использовала понятие «интеллект» для описания умственных способностей человека. Во второй половине XX столетия это понятие привлекло внимание социологов, так в научном дискурсе появилось новое понятие «социальный интеллект». В зарубежной и отечественной научной мысли исследования отдельных аспектов интеллектуальных ресурсов общества нашли отражение в трудах многих авторов. Так, исследованию интеллектуального потенциала посвящены работы А. Кузьмина, Н. Липовской, А. Рогожина; интеллектуальный капитал рассматривают О. Бервено, О. Бутник-Сиверский, П. Крайнев, И. Комаров; на особенности управления интеллектуальной собственностью обращают внимание российские исследователи Г. Бромберг, А. Орехов, Б. Розов и украинские – Г. Андрощук, А. Варгатюк, Ю. Капиця, Е. Компанець, И. Шаров.

Изложение основного материала. Интеллектуальный потенциал является возможным (скрытым, не задействованным) резервом развития сферы производства интеллектуальных продуктов (объектов интеллектуальной собственности). Более конкретно интеллектуальный потенциал можно рассматривать как совокупность средств, условий, возможностей, которые социально-экономическая система имеет в своем распоряжении для реализации новых проектов, освоения новых технологий, получения наукоемкой продукции и материалов, творчества. Это перспективная составляющая интеллектуального ресурса, которая может быть мобилизована, активизирована и эффективно использована для достижения цели в соответствующей сфере; это способность накапливать, использовать и воспроизводить новые знания. Интеллектуальным потенциалом владеет человек, группа людей, организация, нация, общество, цивилизация в целом. Богатство общества оценивается его интеллектуальным потенциалом и способностью общества превращать интеллектуальный потенциал в ресурс и продукт [2, с. 278; 299].

Таким образом, к интеллектуальному потенциалу мы относим все возможности развития экономики в виде созданных научных знаний, которые еще не реализовались, поскольку уровень развития производительных сил не позволяет их использовать в качестве источника последующего развития.

Интеллектуальным ресурсом являются лишь те знания, которые актуализированы в обществе, – в экономике, образовательных технологиях и тому подобное. Эти знания являются компонентом системы человеческой деятельности и имеют практическое значение для человека в его социальной и личной жизни, это множество фиксированных результатов интеллектуальной деятельности. Это научные знания, которые привлечены в производство как его факторы и стали движущей силой инновационного развития экономики. Неиспользование интеллектуального потенциала приводит к его быстрому обесцениванию, старению, а это, в свою очередь, приводит к потере стоимости этого ресурса. Первым и необходимым условием существования интеллектуальных ресурсов является их постоянное обновление и расширенное воспроизводство, а важнейшим требованием относительно интеллектуального потенциала является его использование.

Остановимся более детально на определении понятия «интеллектуальный потенциал» и попробуем

определить его «критическую массу». Интеллектуальный потенциал является интегральным понятием, но более специализированным. Мы считаем, что в нем должен отобразиться в обобщенном виде уровень развития двух тесно связанных между собой областей интеллектуальной жизни общества, а именно – науки и образования.

Рост интеллектуального потенциала определяется, во-первых, возможностями обеспечения науки современными капиталоемкими приборами, аппаратами и установками (космические станции, синхрофазотроны, радиотелескопы, «думающие» компьютеры и тому подобное), которые сами по себе являются воплощением новейших достижений научной и технической мысли, а также дорогими материалами высокой меры чистоты; во-вторых, возможностями подготовки достаточного количества квалифицированных кадров: ученых, инженеров, техников, управленцев, высокого уровня. Обеспечить потребности создания и непрерывного развития материальной базы науки и ее обеспечения кадрами, которые эту базу могут с надлежащей эффективностью использовать и совершенствовать, сегодня могут позволить себе наиболее развитые страны мира, имеющие достаточное финансовое обеспечение сферы науки и сферы образования. Хотя, следует заметить, что на протяжении долгого исторического периода им удавалось в известной степени практически бесплатно использовать достижения мировой науки (как это было в Японии на стадии послевоенной модернизации) или широко привлекать подготовленные в других странах кадры специалистов (как это было в США при создании атомного оружия в годы Второй мировой войны и продолжается в настоящее время, в том числе, за счет «оттока мозгов» из стран восточной Европы)[3]. Войти в число передовых развитых стран и удержаться в лидерах мирового прогресса, в конечном счете, можно лишь при создании и наращивании собственного мощного научного потенциала и системы подготовки научных и технических кадров высокой квалификации. В соответствии с этим, целесообразно при конструировании такого интегрального индекса, как ИП (интеллектуальный потенциал), следует определенным образом свести воедино показатели состояния образования и науки, образовательного и научного потенциала страны.

Интеллектуальный потенциал нации имеет несколько составляющих, а именно:

- систему науки и образования, которая охватывает государственные и негосударственные научные заведения;
- люди (кадры), которые владеют знаниями и увеличивают их запас;
- информационно-коммуникационную инфраструктуру;
- системы связи (где определяющей является скорость связи, её надежность, защищенность от несанкционированного доступа);
- информационные ресурсы;
- интеллектуальную собственность в виде патентов, лицензий, ноу-хау.

Интеллектуальный потенциал характеризует исходное состояние объекта, на основании которого можно реально определить перспективные цели. В этой связи существует понятие так называемой «критической массы» национального интеллектуального потенциала (в том числе, научно-исследовательского и инженерно-технического), то есть такой уровень его предельно допустимой минимальной (критериальной) величины, опускаясь ниже которого государство обречено на длительное культурное и творческое прозябание, маргинальное состояние в мировом научно-техническом и социально-экономическом прогрессе, постоянную зависимость от иностранных материальных, финансовых и интеллектуальных ресурсов и наконец, на потерю своего экономического и политического суверенитета [4].

«Критическую массу» интеллектуального потенциала можно, в частности, определять через наличие физических лиц с высшим образованием, занятых в сфере научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы (НИОКР) и в производстве (применено для расчетов интеллектуального потенциала как на микро-, так и на макроуровне). В более общем виде, на наш взгляд, следует использовать такой интегральный показатель, как доля расходов на НИОКР в валовом внутреннем продукте (ВВП), поскольку масштабы кадрового компонента интеллектуального потенциала государства решающим образом зависят от объема финансирования сферы интеллектуального производства.

Исходя из этого, можно говорить о наличии трех типов интеллектуального потенциала: Первый тип – слабый интеллектуальный потенциал, когда его величина в течение длительного периода времени остается ниже «критической массы». Постоянство такой ситуации в экономике может привести к деградации общества и полной потере интеллектуального потенциала. Второй тип – пороговый (средний) уровень интеллектуального потенциала, характеризуется соответствием его величины показателю «критической массы», опускаясь ниже которого пагубно для экономической безопасности и стойкости общества. В таком случае можно вести

речь о ситуации регресса. Третий тип – высокий интеллектуальный потенциал, когда он превышает показатель «критической массы», характерный для общества, которое стремится к постоянному обновлению и владеет высокой инновационной активностью. Согласно экспертным оценкам, разрушение национального интеллектуального потенциала может случиться, если сумма расходов на НИОКР в валовом внутреннем продукте (ВВП) страны в течение 5-7 лет стабильно не превышает 1% в год, и в результате этого доля лиц с более высоким естественно-научным и инженерно-техническим образованием в общем числе занятых в народном хозяйстве снижается с соответствующим временным лагом до 2-4%. Именно эти указанные величины будут нижним пределом «критической массы» интеллектуального потенциала, характерным для регрессирующей экономики, когда данный показатель в своем падении проходит через величины, соответствующие простому воссозданию (то есть поддержка некоторой стабильности на более низком предельно допустимом уровне).

Верхний предел «критической массы» интеллектуального потенциала находится приблизительно в интервале 1,5-2,0%, после чего с лагом 5-7 лет может появиться позитивный эффект: численность лиц с более высоким естественнонаучным и инженерно-техническим образованием вырастет до 4-6%, стабилизируется производство, появится тенденция к повышению темпов экономического роста [3, с.5].

До тех пор, пока критическая масса интеллектуального потенциала не накоплена, даже при наличии естественных, человеческих возможностей, финансовой помощи со стороны международных организаций и других стран, государство обречено на социально-экономическое отставание и пребывание в составе отстающих стран.

Именно государство должно обеспечивать развитие интеллектуального потенциала нации. Включая в государственную политику фактор инновационного развития, продуцирования интеллектуального потенциала, создания и использования новых знаний, технологий, информации как источников экономического роста, социального и духовного развития, привлекая к инновационному процессу все население, государство тем самым предоставляет отечественной экономике и предпринимательству реальное преимущество в глобальной экономике и конкуренции.

В настоящее время очень часто в экономической литературе говорится о том, что происходит глобальный процесс современности – так называемый интеллектуальный передел мира. Это означает жесткую конкурентную борьбу отдельных государств и их блоков за подавляющее владение (в добавление к территориям, ресурсам, финансам и так далее) практически последним не разделенным мировым ресурсом – интеллектом как носителем и генератором современных научных знаний и высоких технологий. Таким образом, следует ожидать еще большей поляризации мира на бедных и богатые страны, углубление разрыва между ними за уровнем интеллектуального потенциала и научно-технического и социально-экономического развития в целом.

В статье Д.Медведева «Россия, вперед!», которая вышла в сентябре 2009 года, стратегическим национальным заданием признана необходимость в ближайшее десятилетие стать страной, которая будет богата не только сырьевыми, но и интеллектуальными ресурсами: создавать уникальные знания, экспортировать новейшие технологии и продукты инновационной деятельности, занять интеллектуальное верховенство в современном мире [5]. Президент США Б. Обама для поиска национального консенсуса в решении глобальных проблем, которые стоят перед страной, предлагает осуществить решительные действия правительства в трех направлениях: образование, наука и технологии, энергия. Это, по его мнению, позволит США стать конкурентоспособным государством, потому в эти отрасли необходимо вкладывать деньги [6, с. 193].

Сильная позиция национального хозяйства страны предусматривает лидерство в сфере производства и реализации интеллектуальных продуктов, в том числе технологическое лидерство, масштабные инновации, мощный интеллектуальный потенциал, занятие всей ниши на мировом рынке, интенсивные рискованные проекты. Мировое интеллектуальное лидерство характеризуется, во-первых, расширенным экспортом объектов интеллектуальной собственности (в форме лицензий, патентов, ноу-хау и так далее), во-вторых, наращиванием вывоза готовой продукции, изготовление которой требует употребления новейших интеллектуальных продуктов, в-третьих, предоставлением безвозмездной научно-технической помощи другим странам и, в-четвертых, высоким уровнем собственного интеллектуального потенциала. Таким образом, в геополитических стратегиях стран-лидеров в поддержке и наращивании отрыва от других стран решающую роль играет научное и технологическое доминирование. Оно, в свою очередь, нуждается в растущих темпах инновационного процесса, формирования необходимого для этого интеллектуального ресурса.

По предыдущим подсчетам, мощность интеллектуального потенциала Украины составляет 137-138 млрд. дол. А по относительному количеству лиц с высшим образованием она входит в первую десятку развитых стран мира [1]. Именно эффективность использования интеллектуального человеческого потенциала уже в ближайшее десятилетие могла бы обеспечить высокий рост экономики, вхождение нашего государства в группу европейских стран-лидеров по социально-экономическому развитию.

По данным Международной организации труда (МОП), если на науку выделяется менее 2 % ВВП, то начинается разрушение не только науки, но и экономики, и общества в целом. В то же время необходимы соответствующие мероприятия по улучшению использования имеющихся ресурсов. Одним из них является внедрение лизинговых схем [7].

Интеллектуальный потенциал и ресурс любой страны являются основой ее независимости и залогом процветания и развития. Но эти два понятия имеют также отношение к процессу обеспечения национальной безопасности. Актуальность развития интеллектуального потенциала и ресурса государства как основы обеспечения национальной безопасности обусловлена стремительным ростом количества разнообразных вызовов и угроз, с которыми сталкивается каждая страна. Проблема обеспечения национальной безопасности предопределяет формирование адекватной имеющимся и ожидаемым угрозам системы управления в сфере национальной безопасности [8]. Кардинально исправить ситуацию способны лишь профессионально подготовленные управленческие кадры, которые способны осуществлять комплексный геополитический и геоэкономический анализ угроз и вызовов национальной безопасности. Качество результатов анализа, подготовку предложений и рекомендаций руководству государства могут обеспечить прежде всего высококвалифицированные специалисты-управленцы, деятельность которых связана с обеспечением национальной безопасности. Неординарность заданий, которые стоят перед управленческими структурами сектора безопасности, постоянно повышает уровень требований к государственным служащим. Речь идет о профессионализме, компетентности, глубоком понимании общественных процессов, знании основ теории национальной безопасности и государственного управления, проблем научно-технического прогресса и его социальных последствий, умении оперативно принимать управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и недостатка времени с учетом значительного количества факторов, зачастую достаточно противоречивых. Именно поэтому реализация государственной политики национальной безопасности должна обеспечиваться интеллектуально соответствующими кадровыми ресурсами.

Для Украины, учитывая относительно незначительный исторический опыт создания государства, принципиально важным является решение этого задания в контексте создания системы обеспечения национальной безопасности, адекватной угрозам ее жизненно важным национальным интересам. Очевидно, что без должного высокоинтеллектуального кадрового потенциала обеспечение эффективного функционирования указанной системы в принципе является невозможным.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

1. Масштабность заданий в отрасли развития интеллектуального потенциала украинского общества объективно нуждается в обновлении и омоложении управленческой элиты, выработке и применении новых высоких стандартов для государственных управленческих кадров. Дефицит нового типа специалистов в сфере государственного управления, а также отсутствие у них мотивации принятия ответственных решений создает практически непреодолимый барьер для внедрения отечественных новейших разработок и приводит к деградации и миграции национального интеллектуального ресурса.

2. Система государственной поддержки развития интеллектуального потенциала и ресурса на общенациональном уровне должна быть научной основой для принятия решения и осуществления любого государственного управленческого действия в этой отрасли, реальным шагом к переходу от отраслевой к функциональной системе государственного управления. Должна быть создана перспективная государственная программа развития кадрового и научного потенциала Украины, которая должна быть пронизана осознанием реалий XXI столетия – времени глобальной экономики, господства информационных технологий и коммуникационных сетей, опережающего накопления гуманитарного, в частности, интеллектуального потенциала.

3. Динамическая неопределенность мировых процессов, проблемы современного общественного развития Украины, комплексный долгосрочный характер заданий относительно обеспечения национальной безопасности выдвигают жесткие требования к качеству управления в сфере национальной безопасности, которые, в свою очередь, трансформируются в требования к содержанию профессиональной подготовки специалистов для указанной сферы.

Библиографический список:

1. Указ Президента України № 389/2012 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 року «Про нову редакцію Стратегії національної безпеки України» Режим доступа: <http://www.president.gov.ua/documents/14823.html>
2. Современный словарь иностранных слов: Около 20000 слов. – М.: Рус. яз., 1992. – 740 с.
3. Иванцов В. А. Интеллектуальный потенциал, факторы его использования: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – 08.00.01: Казань, 2003. – 16 с.
4. Бедратий В.М. Шляхи розвитку інтелектуального потенціалу в контексті міжнародної економічної інтеграції України /В.М. Бедратий //Державне будівництво. – 2007. – №1. – Ч.1. – С.1-8.
5. Медведев Д. Россия, вперед! [Электронный ресурс]:/Д.Медведев. – Режим доступа: http://www.gazeta.ru/comments/2009/09/10_a_3258568.shtml
6. Обама Б. Дерзость надежды: Мысли о возрождении американской мечты [текст] /Барак Обама; [пер. с англ. Татьяна Камышникова, Александр Митрофанов]. – СПб.: Издательский Дом «Азбука-классика», 2008. – 416 с.
7. Данилишин Б. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення та їх використання /Б. Данилишин, В. Куценко //Економіка України. – 2006. – № 1. – С. 71-72.
8. Ситник Г.П. Щодо проблеми сучасного кадрового забезпечення у сфері національної безпеки [Электронный ресурс]: /Г.П.Ситник. – Режим доступа: <http://nationalsecurity.org.ua/2012/10/16/2481/>

Муниципально-частное партнерство как инструмент социально- экономического развития муниципальных образований

Гладун
Татьяна Николаевна

Кандидат экономических наук,
заведующий кафедрой экономики и
финансов Балаковского филиала
Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ
e-mail: gladun.t.v@mail.ru

Tatiana Nikolaevna Gladun

Candidate of Science (Economics)
Head of the department of Economics and
Finance of the Balakovo Branch of the
Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration
e-mail: gladun.t.v@mail.ru

УДК 338(-21)

Public-Private Partnerships at Municipal Level as a Tool of Socio-Economic De- velopment of Municipalities

В статье рассматривается сущность понятия «муниципально-частное партнерство (МЧП)», сферы его оптимального развития; принципы муниципально-частного партнерства и его формы; преимущества реализации МЧП-проектов для муниципального образования и частного бизнеса.

Ключевые слова и словосочетания: муниципальное образование, частный бизнес, муниципальная поддержка, партнерство, МЧП-проекты, органы местного самоуправления.

The author of the article analyzes the essence of public-private partnership at municipal level, spheres of its development, principles and forms, advantages of public-private partnerships projects' implementation for both municipalities and business.

Key words and word-combinations: municipality, municipal support, partnership, public-private partnerships' projects, local authorities.

На наш взгляд, на сегодняшний день важнейшей материальной предпосылкой экономического роста и повышения благосостояния населения является эффективно функционирующая инфраструктура муниципальных образований. Механизмом, обеспечивающим эффективность развития муниципальных образований, является муниципально-частное партнерство.

Реализация такого механизма на различных уровнях государственного и муниципального управления имеет особенности. Например, на уровне государственного управления субъектами данных отношений выступают государство в лице органов государственного управления и частный бизнес. В данном случае население играет роль потребителя конечных продуктов и услуг, созданных в ходе реализации государственно-частного партнерства.

В муниципально-частном партнерстве субъектами МЧП могут выступать: местные органы власти, частный бизнес и население. Отсюда видим, что в отличие от ГЧП в МЧП население играет роль не только потребителя, но и активного участника.

Таким образом, на уровне местного самоуправления эффективное социально-экономическое развитие возможно только при условии объединения усилий органов местного самоуправления, населения и частного бизнеса как равноправных партнеров. Именно этим и объясняется актуальность использования муниципально-частного партнерства в настоящее время.

Минэкономразвития России подготовило законопроект «Об основах государственно-частного партнерства в субъектах РФ и муниципальных образованиях и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». Данный законопроект направлен на привлечение в экономику регионов и муниципальных образований частных инвестиций на основе государственно-частного партнерства.

Эта инициатива имеет огромное значение и для Саратовской области, поскольку инвестиции в инфраструктуру сегодня – один из главных приоритетов экономики нашего региона. Для того чтобы обеспечить рост производства, бытовых услуг, торговли, а в конечном счете, и нормальную жизнь населения, необходимо развитие и модернизация автомобильных и железных дорог, аэропортов, речных пристаней, комплекса коммунальной и социальной инфраструктуры.

В настоящее время государственный бюджет и бюджеты муниципальных образований не могут и не должны брать на себя финансирование всех проектов в полном объеме. В этой связи необходимо использовать новые подходы, один из которых – государственно-частное (или муниципально-частное) партнерство. Данное партнерство необходимо, так как денег у частного капитала гораздо больше, чем в бюджете. Сегодня привлечение органов местного самоуправления к государственно-частному партнерству – уже осознанная на федеральном уровне необходимость.

Данный законопроект снимет часть барьеров, которые мешали созданию ГЧП-проектов в регионах.

Государственно-частное партнерство – эффективный и актуальный для Саратовской области инструмент развития экономики и привлечения инвестиций. В нашем регионе ГЧП особенно актуально в связи с необходимостью обеспечения устойчивой модернизации транспортного комплекса, инфраструктуры социального обслуживания населения в городах и на селе.

Муниципально-частное партнерство – это взаимовыгодное сотрудничество органов местного самоуправления с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, объединениями юридических лиц, которое осуществляется путем заключения и исполнения соглашений, в том числе концессионных. Участие в муниципально-частных партнерствах осуществляется в целях создания (строительства, реконструкции) и (или) эксплуатации объектов соглашения, к которым можно отнести следующие основные направления:

1. Транспорт общего пользования и транспортная инфраструктура.
2. Система жилищно-коммунального хозяйства, включая объекты газо-, тепло- и энергоснабжения, водоснабжения и водоотведения, очистки сточных вод, переработки и утилизации (захоронения) твердых бытовых отходов, а также объекты обеспечения функционирования и благоустройства жилого и нежилого фонда на территории муниципалитета.
3. Объекты энергоснабжения, включая энергогенерирующие системы, а также системы передачи и распределения энергии.
4. Объекты связи и телекоммуникаций муниципальной собственности.
5. Объекты, используемые в системе муниципального здравоохранения для осуществления медицинской, лечебно-профилактической и иной деятельности.
6. Объекты образования, воспитания, культуры и иные объекты социально-культурного и социально-бытового обслуживания.
7. Объекты, используемые для осуществления спорта и туризма [1].

Муниципально-частное партнерство основывается на следующих принципах:

- законности;
- добросовестного и взаимовыгодного сотрудничества сторон муниципально-частного партнерства;
- равноправия сторон муниципально-частного партнерства;
- договорной основы взаимоотношений сторон муниципально-частного партнерства;
- разделения ответственности, рисков и выгоды между сторонами муниципально-частного партнерства;
- кооперации материальных, финансовых, интеллектуальных, научно-технических ресурсов;
- гласности и прозрачности отношений сторон муниципально-частного партнерства.

Формами муниципально-частного партнерства могут являться:

- вовлечение в инвестиционный процесс имущества, находящегося в собственности муниципального

образования;

- реализация инвестиционных проектов, в том числе инвестиционных проектов местного значения;
- реализация инновационных проектов;
- арендные отношения;
- концессионные соглашения;

- соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в сфере социально-экономического развития муниципального образования.

Формами муниципальной поддержки, оказываемой частным партнерам в целях развития муниципально-частного партнерства в местном сообществе, являются:

- 1) предоставление налоговых льгот в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципального образования;
- 2) предоставление льгот по аренде имущества, являющегося собственностью муниципалитета;
- 3) субсидирование за счет средств бюджета муниципального образования части процентной ставки за пользование кредитом;
- 4) предоставление инвестиций в уставный капитал;
- 5) информационная и консультационная поддержка [2].

Проблемы экономического развития стоят сейчас перед каждым муниципальным образованием. Привлечение частных инвестиций в реализацию инфраструктурных инвестиционных проектов является одной из форм инициализации экономических импульсов экономического развития муниципальных образований.

Проекты муниципально-частного партнерства (МЧП-проекты) являются одной из форм развития государственно-частного партнерства с иерархическим разделением уровня ответственности, рисков по реализации проектов и экономических выгод, которые могут быть получены при реализации проектов муниципально-частного партнерства.

Разграничивая государственно-частное партнерство и муниципально-частное партнерство, следует определить, что для ГЧП характерно использование инструментов софинансирования по уровням бюджета федерального значения и бюджетов субъектов Федерации, для МЧП – софинансирование исключительно из бюджетов муниципальных образований. Одновременно с этим выбор форм соглашений по реализации МЧП-проектов будет определять уровень риска и уровень ожидаемого дохода, находящихся в прямой зависимости.

МЧП-проекты способны обеспечить на длительную перспективу стабильный экономический рост муниципальных образований через увеличение показателей занятости населения, развития торговли, увеличение спроса на бытовые услуги и т. п. [3]

Грамотное и эффективное управление МЧП-проектами, несомненно, позволит реализовать те преимущества, которые имеются у муниципальных образований. Комплекс преимуществ реализации МЧП-проектов можно разделить на два уровня и представить следующим образом [4]:

1. Для муниципального образования:

- положительный социально-экономический эффект и пополнение бюджета (возможность ускоренной реализации инвестиционного проекта);
- привлечение частного капитала для строительства объектов общественной инфраструктуры;
- перевод части рисков за адекватное вознаграждение на частных инвесторов;
- оплата услуг, предоставляемых частным сектором, с возможностью сокращения денежных выплат в случае невыполнения требований по качеству;
- привлечение управленческого и интеллектуального капитала частного сектора (управление проектом);
- отсутствие бюджетных расходов на эксплуатацию объекта.

2. Для частного бизнеса:

- содействие органов местной власти в реализации проекта (административное и политическое);
- разделение рисков частных инвесторов с органами местного самоуправления;
- гарантии со стороны местной администрации минимальной доходности объекта, а также возврата вложенных средств в виде права на получение доходов от платной эксплуатации;
- возврата муниципалитетом средств (частичного или полного) при неудачной реализации проекта;
- возможность долгового финансирования;
- сохранение стратегического контроля за создаваемыми активами путем передачи управленческих функций специальной проектной или управляющей компании.

Однако наличие преимуществ от использования модели МЧП-проектов ничуть не исключает риски, с

которыми сталкиваются как муниципальные органы власти, так и частный бизнес. На сегодняшний день важнейшее препятствие на пути развития практики МЧП-проектов в сфере инфраструктуры – это неспособность муниципальных органов власти, имея привлекательные сферы и объекты для инвестирования, подготовить и «упаковать» проект для инвесторов. Другое основное препятствие для развития МЧП-практики – отсутствие квалифицированных частных компаний, владеющих МЧП-инструментарием и вкладывающих средства в инфраструктурные проекты. Кроме этих препятствий, можно выделить: отсутствие подготовленных инфраструктурных проектов, ограничения в долгосрочных кредитах на финансовом рынке, несовершенство законодательной базы, отсутствие возможности предоставления бюджетных гарантий (поступления платежей инвестору), проблема обеспеченности местных бюджетов (нехватка средств для проектов), дефицит компетентных кадров, конфликт полномочий и интересов региональных органов власти и органов местного самоуправления (обособленность муниципальных органов управления). В качестве важной проблемы можно отметить отсутствие четкой отраслевой политики по развитию практики МЧП в отдельных сферах.

Учитывая вышеизложенное, в качестве рекомендаций можно выделить следующие направления развития МЧП-проектов:

1. Необходимо совершенствование законодательной базы и расширение правоприменительной практики. Развитие региональной законодательной базы.
2. Создать единый государственный орган по вопросам муниципально-частного партнерства и выработать единую концепцию развития МЧП в России.
3. Создать организационную структуру по инициированию и управлению проектами МЧП - «центр - компетенция».
4. Провести информационную и образовательную работу в рамках продвижения муниципально-частного партнерства. Решить кадровые проблемы.

Таким образом, успешная реализация проектов в сфере муниципально-частного партнерства на местном уровне будет способствовать укреплению доверия между органами местного самоуправления и бизнесом. А это очень важный момент, так как это доверие является фундаментом не только модернизации нашей экономики, но и создания точек эффективного инновационного и высокотехнологического роста и развития территорий, формирования центров достойной и благополучной жизни населения.

Библиографический список:

1. Носков С. Ю. Государственно-частное партнерство в системе муниципального хозяйства Европы // Федерализм: региональное и местное самоуправление. 2010. - № 2. - С. 99–101.
2. Любинин Д. С. Партнерство государства и бизнеса: о необходимости, сущности и формах // Российский экономический журнал. 2007. - № 9. - С.48–49.
3. Шевченко Е. А. Механизм партнерства местной власти и бизнеса при реализации промышленной политики // Современные направления теоретических и прикладных исследований 2011 : сб. науч. тр. Одесса, 2010. - Т. 28. № 1. - С. 6–7.
4. Шевченко Е. А. Муниципально-частное партнерство как механизм обеспечения экономического развития муниципальных образований // Вестник АПК Ставрополя. 2012. - №4(8). - С.96-98.

Предотвращение и противодействие коррупции в сфере государственных закупок: анализ опыта Украины и зарубежных стран

Мищенко
Роман Иванович

Аспирант кафедры экономической
политики Национальной академии
государственного управления при
Президенте Украины
e-mail: 8573793@gmail.com

Roman Ivanovich Mischenko

National Academy of Public Administra-
tion under the Office of the President of
Ukraine, postgraduate student of eco-
nomic policy
e-mail: 8573793@gmail.com

УДК 351.824.5:339.13

Preventing and Fighting Corruption in Public Procurement: Analysis of the Ukrainian and Foreign Experience

В статье проанализированы и обобщены меры по предотвращению и противодействию коррупции в сфере государственных закупок. Определено понятие и видов коррупции в сфере государственных закупок. Исследованы научные источники и законодательные акты по вопросам противодействия коррупции в сфере государственных закупок. Проанализирован опыт зарубежных стран по предотвращению и противодействию коррупции в сфере государственных закупок.

Ключевые слова и словосочетания:
государственные закупки, тендер, коррупция,
антикоррупционная политика.

The article analyzes and summarizes the measures to prevent and combat corruption in public procurement. There identified and explained notion of corruption in public procurement. Fighting corruption is explained on the basis of research of scientific sources and legal acts. Foreign experience is analyzed.

Key words and word-combinations: public procurement, tender, corruption, anticorruption policy.

Актуальность вопроса эффективного предотвращения и противодействия коррупции в сфере закупок за государственные средства в Украине обусловлено расширением ее международных связей, проведения экономической реформы в государстве и её желанием занять достойное место среди экономически развитых стран мира. Именно коррупция провоцирует и усугубляет негативные общественные явления, подрывает имидж нашей страны как демократического и независимого государства.

Ради защиты украинской экономики государству необходимо разрабатывать, принимать и внедрять соответствующие меры по предотвращению и противодействию коррупции в сфере государственных закупок. Для этого в Украине уже сделаны первые шаги: действует антикоррупционное законодательство, приняты нормативно-правовые акты по вопросам государственных закупок, которые по своей сути приближены к европейским стандартам, осуществляются научные исследования по данной тематике. Но, к сожалению, коррупция продолжает существовать.

Проблеме изучения такого сложного социального явления, как коррупция, а также предотвращения и противодействия ей, посвящены работы многих отечественных ученых, создателей научной мысли и исследователей, таких, как Л. И. Аркуша, А. А. Бова, М. В. Буроменского, Л. М. Доли, А. Дудорова, В. А. Кальмана, Н. И. Мельника, Ю. П. Мельника, В. С. Лукомского, А. С. Новакова, А. А. Сафоненко, А. В. Сердюка, А. В. Скрипника, А. В. Терещука, С. А. Шалгунова, В. И. Чуба и др..

Целью статьи является осуществление анализа коррупционных составляющих в современной системе государственных закупок в Украине и других странах мира, рассмотрение основных направлений деятельности для предотвращения и противодействия коррупции в данной сфере экономики государства.

Для достижения указанной цели целесообразно решить следующие задачи:

- осуществить анализ научных трудов, имеющих целью изучение понятия "коррупция" и отнесение этого понятия к противоправным действиям в сфере государственных закупок;
- исследовать актуальные принципы предотвращения и противодействия коррупции в сфере государственных закупок;
- рассмотреть мировой опыт решения вопроса предотвращения и противодействия коррупции в сфере государственных закупок;
- выделить основные возможности решения вопроса предотвращения и противодействия коррупции в сфере государственных закупок.

Термин "Коррупция" возник от латинских слов "correi" (солидарность) и "gumpere" (ломать, повреждать). В результате образовался самостоятельный термин "corgumpere", предусматривающий коллективную деятельность с нарушением каких-либо правил.

Анализ понятия "коррупция" в законодательных актах различных государств и определениях ученых свидетельствует о различных подходах к его формулировке.

В 1994 году Совет Европы предложил следующее определение термина: "Коррупция представляет собой взятничество, а также любое другое поведение в отношении лиц, которым поручено выполнение определенных задач в государственном или частном секторе, ведущее к нарушению их обязанностей, возложенных на них вследствие их статуса как государственных служащих, частного сотрудника, независимого агента или иного рода отношений и имеет целью получение любых незаконных выгод для себя или других" [1, с. 99].

По мере развития понятия к «коррупции», кроме взятки и подкупа, международная организация Independent Commission Against Corruption относит целый спектр должностных нарушений и преступлений, которые рассматриваются как отдельные "случаи коррупции". При этом термин "коррупция" становится чисто номинальным и употребляется для обозначения конкретных противоправных действий, связанных с использованием общественных ресурсов (в том числе и власти) для достижения индивидуальных целей [2, с. 585-586].

Анализ современных научных определений понятия коррупции показывает, что некоторые ученые трактуют коррупцию в наиболее узком смысле слова как синоним "взятки", "подкупа", продажности должностных лиц (государственных служащих). Так, авторы отечественного юридического словаря - справочника предлагают рассматривать коррупцию как одну из форм злоупотребления властью, связанной с подкупом должностных лиц [3, с. 308].

А.И. Долгова определяет коррупцию как "социальное явление, характеризующееся подкупом, продажностью государственных или иных служащих и на этой основе корыстным использованием ими в личных или в узко групповых, корпоративных интересах официальных служебных полномочий, связанных с ними авторитета и возможностей" [4, с. 501].

Вместе с тем такие авторы, как В. С. Лукомский и В. С. Комиссаров, считают принципиально неправильным отождествление коррупции только с получением взятки [5, 6].

Неправомерным считает отождествление коррупции с получением взятки и П. С. Матишевский, подчеркивая, что взятничество является составной коррупционности многих звеньев государственного аппарата [5, с. 576].

Похожие определения часто встречающихся как в отечественных, так и в зарубежных публикациях. Так, по мнению К. Фридриха, коррупция является " ... девиантным поведением, совмещенной с частной мотивацией, которая означает, что индивидуальные или групповые цели преследуются за общественный счет" [6, с. 15].

Доктор Сар Дж. Пундей определяет коррупцию как злоупотребление государственной властью,

должностью или авторитетом ради частного блага. Перечень коррупционных действий включает: взяточничество, вымогательство, торговлю влиянием, кумовство, обман, "быстрые деньги" и т.д. . Он подчеркивает, что, хотя мы склонны рассматривать коррупцию как "грех" правительства, она очень распространена в частном секторе. Именно этот сектор зачастую причастен к коррупции правительства [7].

М.Тихомиров предлагает рассматривать коррупцию как преступную деятельность в сфере политики или государственного управления, использования должностными лицами предоставленных им прав и властных возможностей в целях личного обогащения [8].

Такие ученые, как Г. Аврек и В. Овчинский, рассматривают коррупцию как форму служебного злоупотребления, в которой всегда имеется прямая или завуалированная корысть [9 , с.105 -11].

Согласно Закону Украины "О принципах предотвращения и противодействия коррупции" от 7 апреля 2011 № 3206-VI, коррупция - использование лицом предоставленных ему служебных полномочий и связанных с этим возможностей с целью получения неправомерной выгоды или принятия обещания / предложения такой выгоды для себя или других лиц или соответственно обещание / предложение или предоставление неправомерной выгоды лицу или по его требованию другим физическим или юридическим лицам с целью склонить это лицо к противоправному использованию предоставленных ему служебных полномочий и связанных с этим возможностей.

То есть, согласно данному определению, "коррупция" - умышленное деяние, содержащее признаки преступления, совершенное лицом, за которое установлена уголовная, административная, дисциплинарная или гражданско-правовая ответственность.

Исследователи из США определяют такие виды коррупции:

- подкуп политических и профсоюзных деятелей, иностранных официальных лиц;
- незаконные пожертвования на политические цели;
- фальсификация счетов по контрактам с государственными учреждениями;
- уклонение корпорации от уплаты налогов;
- взятки агентам - покупателям товаров;
- нечестная реклама, продажа некачественных и поврежденных товаров, вредных продуктов, поддельных и бесполезных лекарств;
- подтасовка данных и фальсификация отчетности по внешнеэкономической деятельности;
- преступления, связанные с незаконным использованием электронных вычислительных машин;
- нарушение правил охраны окружающей среды [10, с. 350].

Почти все коррупционные преступления совершают с использованием воздействия на государственных должностных лиц путем привлечения их к участию в коррупционных действиях и взяточничестве. Правоохранительные органы в своей деятельности опираются на целый ряд законов.

Приведенный пример видов коррупции в США говорит о том, что коррупция - не только украинская проблема, это явление имеет свои проявления во многих странах мира. Над ее решением работают ООН, Европейский парламент, Организация безопасности и сообщества в Европе (ОБСЕ), другие международные организации. Не находится в стороне и Украина. В нашем государстве принята и совершенствуется антикоррупционная правовая база, наработан определенный опыт в борьбе с коррупцией [11].

С 2011 года в Украине функционирует принципиально новая антикоррупционная система, которая имеет преимущественно превентивный характер и ориентирована на создание в обществе эффективных механизмов предупреждения коррупции. При таких условиях усиливается значение требований к поведению лиц, уполномоченных на выполнение функций государства или местного самоуправления, которые должны быть ими усвоены как нормы повседневного поведения.

Реформа антикоррупционной системы началась в 2011 году с созданием Президентом Украины Национального антикоррупционного комитета и последующего принятия ряда законодательных актов, среди которых ключевым является Закон Украины "Об основах предотвращения и противодействия коррупции". В практической плоскости основные направления государственной антикоррупционной политики закреплены в Национальной антикоррупционной стратегии на 2011-2015 годы, одобренной Указом Президента Украины от 21 октября 2011 № 1001. Формы и методы реализации стратегии определены в Государственной программе по предотвращению и противодействию коррупции на указанный период, утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины от 28 ноября 2011 № 1240 [12].

Статьей 3 Закона Украины "О принципах предотвращения и противодействия коррупции" определены следующие основные принципы предотвращения и противодействия коррупции:

- верховенство права;
- законность;
- комплексное осуществления правовых, политических, социально - экономических, информационных и других мероприятий;
- приоритетность мер;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- открытость и прозрачность деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- участие общественности в мероприятиях по предотвращению и противодействию коррупции, государственной защите лиц, оказывающих помощь в осуществлении таких мер;
- обеспечение восстановления нарушенных прав и законных интересов, возмещение убытков, вреда, причиненного коррупционным правонарушением.

Из указанного перечня следует, что именно предотвращение коррупции через ряд установленных законодательством механизмов, в том числе в активном сотрудничестве с общественностью, является приоритетным подходом в вопросе преодоления коррупции [13].

Законодательство Украины содержит не только общий запрет неправомерного использования служебного положения, но и перечень форм (разновидностей) ненадлежащего поведения. Указанным лицам согласно Закону Украины "Об основах предотвращения и противодействия коррупции" запрещается использовать свои служебные полномочия и связанные с этим возможности с целью получения неправомерной выгоды или в связи с принятием обещания / предложения такой выгоды для себя или других лиц, в том числе: неправомерно способствовать физическим или юридическим лицам в осуществлении ими хозяйственной деятельности, получении субсидий, субвенций, дотаций, кредитов, льгот, заключении контрактов (в том числе на закупку товаров, работ и услуг за государственные средства).

Кроме этого, на сегодня в Национальной антикоррупционной стратегии на 2011 - 2015 годы, одобренной Указом Президента Украины от 21 октября 2011 № 1001, определены отдельные зоны повышенного коррупционного риска: правоохранительная, медицинская, земельная, образовательная, налоговая, таможенная сферы, сферы государственных закупок и государственной службы.

В целом же устранение коррупционных рисков в деятельности государственных служащих минимизирует возможность нарушения законодательства, положительно повлияет на улучшение работы государственных органов и органов местного самоуправления, поспособствует повышению их авторитета.

Вместе с тем, отдельные аспекты коррупционной проблематики остались неурегулированными, что создает условия для совершения коррупционных деяний в сфере государственных закупок:

- перечень документов, подтверждающих соответствие участника закупок квалификационным критериям, определяется заказчиками по своему усмотрению;
- значительный размер платы за подачу жалобы в отношении государственных закупок (5000 грн - для товаров и услуг, 15000 грн - для работ) сужает возможности защиты прав, нарушенных в ходе процедуры закупок;
- остается не определенным общий порядок осуществления государственного регулирования и контроля в сфере закупок.

Коррупция в системе государственных закупок связана с реализацией властных полномочий, распределением (перераспределением) материальных ресурсов, вызывает значительные потери государства. В результате искусственного завышения закупочных цен на товары или услуги государство несет финансовые убытки, среди других распространенных угроз - падение показателей качества, нарушение норм и стандартов, невыполнение технических условий договоров. Как следствие, граждане и отдельные субъекты предпринимательской деятельности теряют доверие к местной власти и государства в целом.

К основным причинам коррупционных преступлений в сфере государственных закупок можно отнести:

- несовершенство действующего законодательства в сфере закупок;
- неполное и нерегулярное финансирование закупок;
- незнание и непонимание специалистами, занятыми в сфере закупок, своих прав и обязанностей;
- недоверие участников к системе конкурсных закупок, неверие в возможность честной конкуренции, беспристрастность заказчиков;
- недобросовестные действия отдельных чиновников, принимающих решения о проведении и о ходе процедур закупок.

Борьба с коррупцией крайне важна, однако весьма затруднена комплексностью государственных закупок. В процедурах государственных закупок сложен и неоднозначен как предмет закупки (он охватывает множество различных ситуаций и потребностей: от простых товаров до разработки научных исследований и конструирования строительных объектов), так и сама организационная структура.

Среди факторов, способствующих распространению коррупции в сфере государственных закупок, отмечаются: несовершенство нормативно - правовой базы по объявлению, проведению тендеров, определению их результатов. Ответственность заказчиков за нарушение тендерных процедур и нанесение убытков государству часто несопоставимы с полученными или потенциальными выгодами. Одновременно наказания для участников процедур тендерных закупок, вступивших в сговор с заказчиком с целью упрощения или избежания конкурентного отбора, вообще отсутствует .

Предпринимательство и общественность на региональном уровне все чаще сталкиваются с механизмами воспроизведения круговой поруки, при которой местные чиновники, налоговые и таможенные органы покрывают друг друга. Коррупционные действия часто сопровождают деятельность бюро технической инвентаризации, пожарных инспекций, таможни, налоговой инспекции и других государственных институтов, наделенных контрольно - инспекционными и разрешительными функциями, обладающих компетенцией по проверке (регулированию) предпринимательской деятельности. Путем к минимизации коррупции в указанных сферах является дерегуляция, сокращение количества инструкций и разрешительной документации, обеспечение прозрачности процесса предоставления публичных услуг [14].

Подытоживая вышесказанное, можно сделать вывод, что Закон Украины "Об осуществлении государственных закупок" остается все же несовершенным, установленный им механизм государственных закупок - неоправданно сложным, непрозрачным и неэффективным. Изменения механизма закупок лишь ухудшали ситуацию, поскольку в результате их принятия увеличивался документооборот и отчетность, необходимые для каждой закупки, вводились взаимоисключающие реестры для участников торгов, а также создавалось почва для возможных злоупотреблений должностных лиц органов власти, заказчиков и участников торгов.

Результатами проявления коррупции в сфере государственных закупок являются:

- значительные финансовые потери государственных средств в связи с завышенными закупочными ценами, в которые заложены так называемые дополнительные расходы для выигрыша в тендере;
- качественные потери. Распорядители государственных средств осуществляют закупку конкурентно несостоятельного, менее качественного товара (услуги или работы), поскольку при сговоре сторон для получения неправомерной выгоды вопрос критерия относительно качества товара обсуждается редко;
- потеря доверия граждан к государству, что также является одной из причин дальнейшего роста уровня коррупции;
- потеря имиджа Украины. Рынок государственных закупок становится все менее привлекательным для иностранных поставщиков в связи с прямыми преференциями для отечественных производителей, закрепленными на законодательном уровне, а также учитывая высокий уровень коррупции в этой сфере.

Коррупция является одним из самых опасных факторов, угрожающих верховенству права, экономическому и демократическому развитию государств во всем мире.

Попытки преодоления этого явления всегда начинаются с установления желательных стандартов поведения. Европа в этом направлении достигла значительных успехов, поскольку европейские антикоррупционные конвенции закладывают комплексную систему стандартов, которые должны хотя бы предотвращать осуществление преступных актов коррупции, это, в первую очередь, мониторинг. Первой международной организацией, которая ввела такой мониторинг, является Организация экономического сотрудничества и развития. Позже Советом Европы создана Группа государств против коррупции. Это единственная международная организация по мониторингу антикоррупционных стандартов, в состав которой входят 46 государств, среди которых и Украина, которая присоединилась к организации в 2006 году. Основной деятельностью организации является проведение анализа антикоррупционных мероприятий в государствах - членах этой организации, с учетом законодательных рамок, работы антикоррупционных структур, правовых институтов и систем правового иммунитета [15 , с. 7-8].

Все негативы взаимоотношений государства и бизнеса становятся очень заметными, когда речь идет о государственных закупках. Беспристрастная статистика свидетельствует, что вокруг государственных заказов осуществляется около 40% всех коррупционных деяний в США, Западной Европе, Японии и странах Азии, которые быстро развиваются [16, с. 8-12].

Закупки товаров, работ и услуг в сфере государственного управления составляют очень значительную

часть бюджетных расходов государства - в среднем 15-30 % от ВВП, а в некоторых странах даже больше. Среди многочисленных функций государства именно эта в наибольшей степени подвержена влиянию коррупции. По данным Центра антикоррупционных исследований и инициатив Transparency International, пагубное влияние коррупции составляет в среднем 10-25 %, а в некоторых случаях достигает и 40-50 % от общей стоимости заключенного контракта [17].

В процессе выявления форм коррупции и сфер ее возникновения эксперты всех стран сходятся во мнениях, что процесс государственного заказа необходимо делить на стадии, однако мнения относительно количества стадий, а соответственно и их детальности, различаются.

В общих чертах можно выделить три главных стадии:

- до начала ведения торгов или подготовительная (pre - bidding);
- непосредственно торги (bidding , далее - торги);
- после торгов или завершающая стадия (post - bidding , далее - завершающая) [18].

В США, Японии и странах Европы существует ряд принципов, которые способствуют снижению уровня коррупции в сфере государственных закупок. Чаще всего к ним относят целостность, прозрачность, подотчетность, справедливость и эффективность. Соблюдение этих принципов необходимо для того, чтобы принятые меры по предотвращению и противодействию коррупции не имели временный характер и способствовали увеличению экономических, социальных и политических выгод, а также повышению экономии бюджетных средств.

То же самое касается и тех конкурентоспособных государственных закупок, в которых несколько товаров или услуг приобретаются последовательно. Если риск сговора большой, то единственной политикой раскрытия информации является хранение всей информации о торгах и победителях по каждому лоту в тайне для всех участников торгов [20].

Поскольку заказчики, как правило, работают от имени общества, они просто не могут позволить себе полностью непрозрачную политику раскрытия информации в связи с риском коррупции. По очевидным причинам заказчику приходится раскрывать победителя тендера, что он был избран, другим участникам торгов, что они - нет.

Таким образом, степень прозрачности касается количества опубликованной информации об отмене торгов.

Итак, способы размещения заказа с предъявлением цены, сообщением о закупке (начальной максимальной цены) подпадают под риск от сговора поставщиков. С учетом того, что цена предложений поставщиков объявляется в протоколах, то есть уже по факту сделанных предложений, этот риск не выводится при проведении конкурса, а переходит на стадию рассмотрения заявок.

В электронном аукционе, который проводится в режиме реального времени, этот риск становится максимально выраженным и переходит на стадию подачи и оценки предложений поставщиков, поскольку участники заговора видят, как идут торги - по установленному сценарию или нет. Итак, электронные аукционы являются наиболее провоцирующими сговоры поставщиков.

Подытоживая, можно определить, что прозрачные закупки уменьшают коррупцию, но увеличивают риски возникновения заговора, заговор снова порождает коррупцию, снизить которую можно за счет увеличения прозрачности.

Противодействие сговору на электронных аукционах специалисты многих стран видят в применении следующих мер:

- электронный аукцион проводить только по каталогам (простые и стандартно - сопоставимые товары) на конкурентных рынках;
- цена контракта не должна быть высокой, в этом случае выигрыш от заговора минимальный, снижается мотивация договариваться поставщикам;
- цена контракта не оглашается заказчиком до начала аукциона (в этом случае поставщик знаком с объемом закупки, но не со стартовой ценой. Цена объявляется только при начале аукциона или аукцион стартует от цены, предложенной первым поставщиком. В этом случае, цена может идти и вверх, и вниз, поэтому заказчик должен установить диапазон приемлемых цен, объявленный после проведения аукциона);
- электронных торговых площадок должно быть много: в этом случае мест для торговли много, заказчики и поставщики могут менять площадки, возможности для сговора объективно уменьшаются за счет "перемещений" субъектов рынка [21].

Достижения положительного результата закупки при использовании государственных средств, ее эффективность связаны с прозрачностью проведения таких процедур, а также с предотвращением и противодействием коррупции. Они по сути являются факторами сдерживания или развития государственных

закупок в любой стране мира.

Целью мероприятий предотвращения и противодействия проявлениям коррупции в сфере государственных закупок, в первую очередь, является не абсолютное уничтожение таких проявлений, а уменьшение масштабов и уровня коррупции в этой области отношений. Такими мерами являются законодательное регулирование регламентных и процедурных этапов государственных закупок:

- упрощение системы проведения процедур государственных закупок и ее доступность;
- четкость формулировки законодательной нормы во избежание коллизий между юридическими нормами;
- установление необходимых и объективных стандартов поведения и проведения процедур государственных закупок, включая определение терминов и понятий на законодательном уровне (связанные лица, заговор);
- имплементация международных стандартов как нормотворчества, так и научных достижений.

Библиографический список:

1. Ломакина О.Б. Коррупция, мошенничество и не только // ГОСЗАКАЗ: управление, размещение, обеспечение. 2006. № 3. С.99.
2. Политическая энциклопедия. – Т. 1. – М.: Мысль, 1999. – С. 585'586.
3. Юридичний словник довідник. – К., 1996. – С. 308.
4. Криминология: Учеб. для юрид. вузов / Под общей ред. А. И. Долговой. – М., 1997. – С. 501.
5. Кримінальне право України: Особлива частина. Підруч. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – С. 576.
6. Political corruption: A handbook Ed by Heldenheimer A. J. Oxford. Transaction. 1985. – P. 15.
7. Пундей Сар Дж. Боротьба з корупцією. Критичний огляд з аналізом міжнародного досвіду // Матеріали українсько-американського семінару “Проблеми економічного зростання: питання доброчесності”. – Львів, 1997.
8. Тихомиров М. Ю.Юридическая энциклопедия. – М., 1995.
9. Аврек Г., Овчинский В. Мздоимство и лихоимство на переходе к рынку // Наш современник. – 1992. – № 12. – С. 105-111.
10. Основы борьбы с организованной преступностью / [под ред. В.С. Овчинского, В.Е. Эминова, Н.П. Яблокова]. – М.: Инфра-М, 1996. – 350 с.
11. Камлик М.І. Напрями протидії корупції в Україні [Електронний ресурс] / М.І. Камлик. – Режим доступа: <http://www.akmf.org/wbook/print/563.htm>
12. Методичні рекомендації “Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого Мін'юст України”; Рекомендації від 16.10.2013 Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>
13. Про засади запобігання і протидії корупції. Верховна Рада України; Закон від 07.04.2011 № 3206-VI. Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3206-17/paran19#n19>
14. Розвиток законодавства з питань державних закупівель та проблемні питання його застосування [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0041323-11/conv/print1317324976403809>
15. Драго Кос. Европа борется с коррупцией / Драго Кос // Зеркало недели. - 2009. - № 38 (766). - С. 7-8
16. Смиричинський В. В. Прок'юремент як механізм формування конкурентоспроможного ринку державних закупівель європейського типу в Україні / В. В. Смиричинський // Журнал “Конкуренція”.— 2004. — № 4 (13). — С. 8— 12
17. Beth, Elodie. Integrity in Public Procurement: Good Practice from A to Z. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2007. Режим доступа – <http://www.oecd.org/dataoecd/43/36/38588964.pdf>
18. Boehm, F., Olaya, J. “Corruption in public contracting auctions: the role of transparency in bidding processes”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2006, vol. 77, N.4.
19. Coppier, R., Piga, G. “Why do Transparent Public Procurement and Corruption Go Hand in Hand?” Режим доступа - http://www.ec.unipg.it/DEFS/uploads/coppier-piga_.pdf
20. Dimitri N., Piga G. and Spagnolo G. (Eds.), *Handbook of Procurement*, Cambridge University Press, 2006
21. *Curbing corruption in public procurement*, Handbook/ Transparency International, 2006, p. 14. Режим доступа - www.transparency.org/content/download/12496/120034.

К вопросу о диалектической связи революционных процессов и ограничений прав и свобод человека и гражданина

Минаев
Кирилл Александрович

Аспирант кафедры теории
государства и права ФГБОУ ВПО
«Саратовская государственная
юридическая академия»
e-mail: K.A.Minaev@yandex.ru

Kirill Aleksandrovich Minayev

A post-graduate student of the depart-
ment of theory of the state and law of
the Saratov State Law Academy
e-mail: K.A.Minaev@yandex.ru

УУДК 340

About the Issue of Dialectical Relation- ship of Revolutionary Processes and Re- strictions of the Human and Citizens' Rights and Freedoms

Статья посвящена исследованию юридической природы ограничений субъективных прав человека и гражданина в контексте революционных процессов в обществе. В статье приводятся доводы об их соотношении, производятся обоснованные выводы.

Ключевые слова и словосочетания: ограничения прав и свобод, юридическая легализация, легитимация, революция.

The article is devoted to the research of the juridical essence of restrictions of the human and citizens' rights and freedoms in the context of revolutionary processes in the society. The article explains their relationships and provides substantiated conclusions.

Key words and word-combinations: restrictions of the rights and freedoms, juridical legalization, legitimization, revolution.

В советской литературе под революцией зачастую понималась смена общественно-экономических формаций, основанная на кризисе общественных отношений [14, с. 289]. Анализ современной обстановки в мире с произошедшими в нем в последнее десятилетие социальными конфликтами побуждает к новому методологическому обоснованию феномена революции. Точки бифуркации в современном обществе могут быть связаны с внутренними противоречиями в экономической, политической и правовой составляющих [11, 20]. В этом свете можно согласиться с мнением профессора О.А. Андреевой, полагающей, что, по всей видимости, время «классических» революций, основанных только на борьбе интересов различных классов, прошло [10, с. 2, 4].

Так или иначе, но революционные процессы связаны с определенными социальными преобразованиями. И право как инструмент регуляции общественных отношений играет здесь далеко не последнюю роль. Более того, взаимообусловленность правовых и социальных изменений настолько высока, что говорить о ней как о единичном явлении не приходится. В данный процесс включены различные аспекты, среди которых важное значение имеет связь социальных революций и легализации правовых ограничений.

В теории права под правовыми ограничениями, в наиболее общей интерпретации этой категории, следует

понимать инструмент механизма правового регулирования, характеризующий конкретные изъятия из правового статуса человека и гражданина при необходимости упорядочения общественных отношений и недопущения произвола со стороны уполномоченного лица по отношению к другим субъектам правоотношений. Речь, безусловно, идет о легализованных ограничениях, т.е. таких изъятиях из правового статуса человека и гражданина, которые легально закреплены.

Применяя определение юридической легализации, данное А.Н. Коневым [13, с.10], изменяя и дополняя его применительно к рассматриваемому предмету исследования, можно констатировать, что юридическая легализация представляет собой акт волеизъявления уполномоченного на то субъекта, прежде всего, правотворческой деятельности, закрепляющий результат проведенной процедуры признания правомерности ограничения прав и свобод.

Стоит отметить, что связь революционных процессов и правовых ограничений можно представить сразу в нескольких плоскостях. Во-первых, стоит сказать о том, что сами социальные волнения и перемены могут быть результатами ограничения прав и свобод, различий в объеме прав субъектов правоотношений. Достаточно вспомнить лишь тот факт, что, в отличие от восточных стран, так называемый «классический тип развития государства» предполагает постоянную борьбу с неравенством в отношении соблюдения равных прав. Так было и в Древнем Риме, где плебеи боролись за права с патрициями и в результате этой борьбы система права «*jus civile*» сменилась «*jus praetorium*».

Так было и в эпоху буржуазных революций, когда в результате осмысления трудов просветителей относительно доктрины договорной теории происхождения государства и равенства в естественных правах, поднялся на борьбу за признание своего равноправия с родовой наследственной знатью класс буржуазии. Подобное было и в Российской Империи, где права крестьянства были намного уже прав помещиков и дворянства. И так происходит в современном мире, когда ограничения прав и свобод (в том числе легально закрепленные) становятся не средством упорядочения общественных отношений, а инструментом угнетения. Безусловно, нельзя исключать и иных факторов (к примеру, психологический фактор, когда группа «заинтересованных лиц» намеренно разжигает социальные конфликты, прикрываясь формальными призывами к поддержке равноправия). Однако последнее является совершенно иной проблемой, требующей не столько юридической, сколько социологической и политологической оценки.

Выводом из вышесказанного может быть следующий тезис: правовые ограничения при их недостаточной легитимации теми субъектами, на которых они распространяются, могут стать краеугольным камнем преткновения интересов различных групп общества и вызвать социальные волнения. Именно поэтому юридическая легализация ограничений должна быть поддержана их легитимацией. Однако, в контексте ограничений прав и свобод, с общественным признанием могут возникнуть серьезные затруднения. Ведь признать необходимость ограничений своих прав зачастую может только та часть социума, которая обладает высоким уровнем правосознания. Именно поэтому легитимность – весьма относительная категория. Выход видится в согласованности юридических и социальных процессов. Та консолидация общественного мнения, о которой говорит большинство теоретиков, характеризуя право и юридические нормы, несмотря на всю свою интерпретационность, все же не должна быть номинальной. В этом свете, выражаясь фигурально, весь груз ответственности ложится на законодательный процесс. Учет мнения различных общественных и политических объединений, организация открытого правотворческого процесса может снять социальную напряженность. Ведь не случайно революция 1917 года в России стала следствием нерешенности многих социальных вопросов, одним из которых было отсутствие в стране истинно представительного органа власти. После досрочного роспуска Государственной Думы I и II созывов, а также необоснованного изменения избирательной системы 3 июня 1907 г. [3], по сути, в нарушение Царского Манифеста 17 октября 1905 [1] и редакции Основных законов Империи 1906 гг. [2], говорить о легитимности правотворческого процесса не пришлось. Печальный итог для страны, ставший следствием этих событий, известен всем, и необходимость дополнительно говорить о нем представляется совершенно излишней.

Другой стороной «взаимодействия» правовых ограничений и революционных процессов являются особенности механизма правового регулирования, непосредственно связанные с революцией. Речь идет об ограничениях, вводимых в ходе таких революционных процессов, т.е., по сути, об ограничениях прав и свобод в условиях особых правовых режимов.

Как известно, революция порождает значительные политические, экономические и социальные изменения. Нередко революцию сопровождают кровавые противоборства, вплоть до гражданской войны. В этих условиях начинает действовать «чрезвычайное законодательство». Так действие Habeas Corpus Act в Великобритании

более 20 раз приостанавливалось. А среди обстоятельств, влекущих такое приостановление, назывались и внутренние волнения в государстве [17, с.97]. В ходе гражданской войны в нашей стране применялась массовая депортация как «средство борьбы с политической ненадежностью» [9, с. 25], устанавливались определенные ограничения процессуальных прав подсудимых в Реввоен трибуналах, а сами суды наделялись практически неограниченной властью [7] и т.д.

Необходимо отметить, что устанавливать подобные ограничения может только законная власть в соответствии со всеми формальными процедурами, предусмотренными законодательством. Однако вся сложность заключается в том, что сама по себе революция противозаконна, так как происходит насильственное свержение правящей власти, что признается преступлением практически во всех странах мира. И, тем не менее, не можем же мы признать все принятые «новой» властью нормативно-правовые акты незаконными. Если следовать этой логике, то, к примеру, акты О. Кромвеля, советские Декреты и другие нормативные акты какого-либо органа, пришедшего к власти благодаря революции, можно признать незаконно принятыми, что само по себе абсурдно.

Необходимо сказать о том, что сама власть, издающая такие нормативные акты, должна быть легитимирована и легализована, чтобы быть полномочной принимать общеобязательные решения. Так, к примеру, первым нормативно-правовым актом «новой власти» в 1917 году стал Декрет об образовании самого Рабочего и Крестьянского правительства [4], т.е. был проведен легализационный процесс, придавший законный статус новому органу публичной власти. Процесс легализации в этом свете представляется основой для проведения грани между «правовым» и «внеправовым» (незаконным) явлениями и процессами.

Конечно, можно вести дискуссии относительно синергетических возможностей права к самоорганизации и, следовательно, его независимости от политики и экономики. В соответствии с этой теорией бифуркация, происходящая в системе права, не зависит от воли конкретных лиц. Право претерпевает изменения без внешнего участия только тогда, когда в этом есть потребность. Однако, весьма интересным в этом свете представляется мнение профессора К.Е. Сигалова, который ставит риторический вопрос: возможна ли такая закономерность, которая позволила бы быть элементам права отлаженным часовым механизмом, не зависящим от воли «часовщика»? [19, с.13] Увы, право – это инструмент политики. Именно поэтому правовые ограничения, применяемые в ходе революции и гражданских войн, будут законными, если они хотя бы соответствуют формальным признакам, необходимым для их установления, то есть, если они прежде всего имеют легальное закрепление. Хотя, безусловно, проблемы данный тезис не снимает. А она гораздо шире рассматриваемых ограничений, вводимых в результате произошедшей революции и их формальной легализации. Так многие страны до сих пор не признали независимости Южной Осетии и Абхазии и, следовательно, их суверенного законодательства [8; 18], так Япония до сих пор не признает юрисдикции России на Курильские острова [16, с.7-9] и т.д.

Таким образом, затронутая проблема носит скорее не правовой, а политический характер и опирается не только и не столько на юридическую легализацию, сколько на легитимацию со стороны мирового сообщества.

Третьим аспектом, характеризующим заявленную тему, является установление правовых ограничений *post factum* – когда революция уже произошла и требуется укрепить ее «достижения». Доминирующей целью (пусть под разными предлогами) здесь является недопущение новых социальных преобразований – революционных настроений, исходящих со стороны других сообществ, укрепления прежних позиций только что свергнутой власти и т.д. В этом свете рождается сразу целый ряд юридических ограничений. Так после революции 1917 года были значительно ограничены политические, экономические и личные права значительного круга лиц. В частности, при обсуждении уголовной политики и судебной реформы СССР в 20-х годах, один из ее авторов Н.В. Крыленко призывал ограничить в правах лиц, обвиняемых в контрреволюции, поскольку, по его мнению, эти преступления были опаснее других, даже самых тяжких [15, с.1458]. Закреплялось безвозмездное изъятие помещичьей собственности [5], ограничивалась свобода печати [6] и др. Так «молодое государство» укрепляло свой внутренний суверенитет с помощью легализации ограничений прав и свобод.

Безусловно, представленная в статье «трехаспектная» классификация видов взаимодействия революционных процессов и правовых ограничений не является его полным отражением, однако призвана и способна передать некоторую специфику такого взаимодействия. В целом же ограничения прав и свобод, несмотря на всю свою неоднозначность, остаются действенным правовым средством в недопущении юридического произвола и злоупотреблений своими правами, упорядочения общественных отношений и установления юридического равенства. Однако только соблюдение всех процедур их оформления (легализации) способно предостеречь общество от социальных конфликтов.

Библиографический список:

1. Манифест «Об усовершенствовании государственного порядка» от 17.10.1905 // Алексеев А.С. Манифест 17 октября 1905 года и политическое движение, его вызвавшее. Отд. оттиск из журн. «Юридический вестник», 1915, кн. IX (III). М., 1915.
2. «Основные Высочайше утвержденные государственные законы» от 23 апреля 1906 г. // ПСЗРИ. Собр. III. Т. XXVI: 1906. Отд-ние 1-е. – СПб., 1909. – Ст. 27805
3. Манифест 3 июня 1907 «О роспуске Государственной думы, о времени созыва новой Государственной думы и об изменении порядка выборов в Государственную думу» // Полный свод законов, Собрание третье, Т, XXVII, № 29240
4. Декрет 2 Всероссийского Съезда Советов «Об образовании Рабочего и Крестьянского правительства» от 26 октября (8 ноября) 1917 г. // Выверено по изданию: Декреты Советской власти. Т. I. М.: Гос. изд-во полит. литературы, 1957.
5. «Декрет II Всероссийского съезда Советов о земле» от 26 октября (8 ноября) 1917 г. // Выверено по изданию: Декреты Советской власти. Т. I. – М.: Гос. изд-во полит. литературы, 1957.
6. «Декрет о печати» от 27 октября (9 ноября) 1917 // Выверено по изданию: Декреты Советской власти. Т. I. – М.: Гос. изд-во полит. литературы, 1957.
7. Инструкция Наркомюста РСФСР от 23.07.1918 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. №53 Ст. 547
8. Reaction to Russia's recognition of rebels // BBC News [электронный ресурс], URL: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7582367.stm>
9. Абдрахманов А.И. Роль НКВД в регулировании миграционных процессов в 1917- начале 1920-х годов // История государства и права, 2012, №12.
10. Андреева О.А. Феномен революции в истории государства и права // История государства и права, 2010, №19.
11. Васильев А.М. Арабские революции и протестные движения. Причины. Движущие силы. Результаты // Официальный сайт ФГБУН «Институт Африки Российской Академии Наук» (ИАФР РАН) [электронный ресурс], URL: http://www.inafran.ru/sites/default/files/news_file/nauchnoe_soobshchenie_29.10.2013.pdf
12. Иванов А.В. Острова преткновения // История государства и права. – 2010. – №13.
13. Конев А.Н. Юридическая легализация (теория, практика, техника): Автореф. дисс. ... канд. юр. наук – Владимир, 2012.
14. Краткий словарь по философии / Под общ. ред. И.В. Блауберга, И.К. Пантина – 4-е изд. – М.: Политиздат, 1982.
15. Крыленко Н.В. К проекту нового УПК // Еженедельник советской юстиции. – 1927. – №47.
16. Курицын В.М. Проблема Курильских островов // История государства и права. – 2010. – №13.
17. Пчелинцев С.В. Проблемы ограничения прав и свобод граждан в условиях особых правовых режимов – М.: Норма, 2006.
18. Россия признала независимость Абхазии и Южной Осетии // Интернет-газета «Лента.ру» [электронный ресурс], URL: <http://lenta.ru/news/2008/08/26/medvedev/>
19. Сигалов К.Е. Бифуркация в праве // История государства и права. – 2012. – №10.
20. Устюгова А.Г. Арабские революции 2011 года: причины, сущность, перспективы // Электронная библиотека Гродненского ун-та им. Янки Купалы [электронный ресурс], URL: <http://elib.grsu.by/katalog/164614-359941.pdf>

Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления: проблемы и пути решения

Штурбабин
Александр Федорович

Директор Балашовского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления
e-mail: direktor.ranhgs-balashov@mail.ru

Alexander Fedorovich Shturbabin

Director of Balashov Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Candidate of Sciences (Agricultural), Associate Professor of the Department of Public Administration
e-mail: direktor.ranhgs-balashov@mail.ru

УДК 378

Professional Training of the Personnel for the Local Authorities: Issues and Solutions

В статье раскрываются вопросы профессиональной подготовки кадров для органов местного самоуправления. Автор выделяет специфические сложности существующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, а также обосновывает необходимость внедрения новой модели дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова и словосочетания: государственные и муниципальные служащие, система подготовки кадров, дополнительное профессиональное образование.

The article describes issues of professional training of the personnel for the local authorities. The author reveals difficulties of the present-day system of personnel training, retraining and further education programs for public administration managers and civil servants; he also explains necessity of implementation of a new model of further education.

Key words and word-combinations: public administration managers, system of personnel training, further education.

Социальная и экономическая эффективность органов местного самоуправления в определенной степени зависит от уровня профессионализма и компетентности муниципальных служащих. В связи со значительным количеством предоставляемых муниципальных и государственных услуг населению недостаточный профессионализм муниципальных служащих в данной сфере приводит к снижению уровня доверия населения к органам местного самоуправления. Это является сдерживающим фактором в их взаимодействии с населением при решении вопросов местного значения.

Не секрет, что современное состояние кадрового потенциала муниципального управления далеко не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям. С вступлением в силу Федерального закона №131

«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в ряде случаев к управлению были привлечены люди без соблюдения необходимых требований к муниципальным служащим и процедур по их подбору, а также без учета их профессиональной подготовки. Значительная часть работников, занятых в сфере муниципального управления, либо не имеет должной профессиональной подготовки, либо не обладает опытом работы в органах муниципального управления. В наиболее сложное положение попали малые муниципальные образования поселенческого типа, профессиональные кадры в которых либо отсутствуют, либо вовсе не проживают в сельских поселениях.

После реформирования число муниципальных образований возросло практически вдвое и достигло более 23 тысяч, в них уже трудятся почти 700 тысяч человек. «При этом в большинстве поселений, особенно сельских, не хватает квалифицированных специалистов. Да и среди глав муниципалитетов высшее образование имеют менее 70%» заявила Председатель Совета Федерации Валентина Матвиенко 18 апреля 2013 на совместном заседании Совета при Председателе Совета Федерации по местному самоуправлению и Общероссийского Конгресса муниципальных образований на тему «Подготовка муниципальных кадров: состояние и перспективы» [1].

В системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих необходимо отметить три основных субъекта: муниципальный служащий или будущий специалист; муниципальный орган, заинтересованный в получении квалифицированного, компетентного специалиста; учебное заведение, реализующее программу обучения.

Специфические сложности в подготовке муниципальных служащих связаны с отсутствием у последних возможности длительного повышения квалификации с отрывом от рабочего места. Это определяет необходимость разработки специальной системы повышения квалификации с разбивкой программы по краткосрочным модулям, проведения обучения на рабочих местах с использованием практических курсов. Ситуация осложняется еще и недостаточным информационным обеспечением органов местного самоуправления.

Необходимо также признать, что органы местного самоуправления, направляющие работников на обучение, в большинстве случаев отстранены от процесса управления обучением, хотя являются непосредственными «заказчиками» указанной образовательной услуги.

И наконец, качество подготовки муниципальных кадров во многих учебных заведениях не полностью удовлетворяет предъявляемым требованиям:

- учебный процесс ориентирован на подготовку государственных служащих, а не на подготовку муниципальных служащих;
- учебные планы в значительной мере оторваны от практики управления;
- преподавательские кадры зачастую руководствуются устаревшими и чисто теоретическими представлениями о функционировании государственных органов и органов самоуправления;
- не выдерживается принцип опережающего обучения, не формируется системное, теоретическое, концептуальное мышление у обучающихся.

А между тем острый дефицит квалифицированных управленцев препятствует рациональному использованию ресурсов, снижает качество предоставляемых населению услуг, снижает общую эффективность местного уровня власти, особенно в сельской местности.

В этих условиях исключительно важны создание и развитие системы подготовки кадров для муниципальных образований, организация получения и распространения успешного опыта развития местного самоуправления, информационно-правового сопровождения реформы.

Решение этой проблемы имеет огромное теоретическое и практическое значение, и многое в этом отношении зависит от местного самоуправления, которое сегодня, чтобы стать системой, открытой к восприятию инноваций внешней среды, должно искать новые идеи собственного развития, выращивания управленцев-менеджеров новой генерации. В решении этих задач неоценимую помощь местным сообществам должна оказать государственная и муниципальная наука, которая способна сегодня предложить современные методы формирования инновационного стиля мышления, неординарного поведения руководящих кадров в постоянно меняющейся обстановке.

Исходя из опыта муниципальных реформ в странах с эффективно действующей местной властью, можно предложить основной принцип подготовки специалистов в области муниципального управления. В основе ее должна лежать послевузовская подготовка специалистов-практиков высшей квалификации.

Обучение специалистов муниципальных образований должно проводиться в соответствии с потребностями

и систематически. Пока же обучение специалистов в муниципальных образованиях носит бессистемный, эпизодический и краткосрочный характер. А повышение знаний муниципальных служащих, как правило, ограничивается повышением квалификации, да и то в чрезвычайно скромном количестве. Вместе с тем в современных условиях требуются специалисты с высшей подготовкой в сфере государственного и муниципального управления. А в последующем данная категория должна уже проходить курсы повышения квалификации. К сожалению, пока такая система не сложилась.

Объединяющим фактором двух органически взаимосвязанных процессов – развития государственной и муниципальной науки и подготовки кадров управления – является создание новой модели системы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

К сожалению, центров, своего рода академий современного государственного и муниципального управления, где одновременно разрабатывались бы вопросы теории и методологии государственной и муниципальной науки и обучались бы кадры государственного и муниципального управления на основе реальных проектов и программ целостного развития региональных и местных сообществ, а не только разрозненного частного опыта, в России пока недостаточно[2].

Данная задача осуществима в рамках Института «Высшая школа государственного управления», созданной 1 декабря 2013 года в структуре Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Основные направления деятельности Института «Высшая школа государственного управления» связаны, прежде всего, с информационно-аналитическим и консультативным сопровождением деятельности органов власти, аттестацией и оценкой деятельности государственных и муниципальных служащих, формированием кадрового резерва всех уровней, а также с профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих.

«Высшая школа государственного управления» предполагает формирование филиальной сети как региональных центров подготовки кадров для государственной и муниципальной службы и экспертной поддержки деятельности органов власти.

Региональные школы государственного управления и Центры личностно-профессиональной диагностики и оценки профессиональных знаний руководителей и специалистов системы государственного и муниципального управления, в свою очередь, будут способствовать реализации программ профессионального развития государственных служащих субъектов РФ и кадрового резерва, а также реализации возможности производить оценку компетенций и квалификации кадров органов местного самоуправления.

Основные принципы новой модели дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих в стране предполагают:

- обеспечение непрерывности профессионального развития государственных и муниципальных служащих на основе единых требований;
- обеспечение индивидуальных траекторий профессионального развития государственных служащих, взаимосвязь обучения и повышения по службе;
- эффективное использование новых образовательных технологий и зарубежного опыта, проектный подход в обучении;
- компетентностный подход, обеспечивающий овладение государственными служащими определенными практическими компетенциями;
- обеспечение контроля качества образовательных программ и качества обучения.

В связи с этим считаю, что Балашовский филиал РАНХиГС способен стать одним из фокусов изучения государственных и муниципальных процессов в регионе, разработки государственной и муниципальной науки и совершенствования практики муниципального и регионального управления.

Уже сегодня научно-педагогическим коллективом может быть предложен для обсуждения тот круг вопросов, которые предстоит решить. К их числу могут быть отнесены: территориально-географическая и природная среда местного сообщества, его хозяйственный комплекс, муниципальная экономика, муниципальная собственность, социальная сфера. Проблемы этого цикла сегодня явно выдвигаются на передний план, но именно они и явно недостаточно исследованы на местном уровне. Пристального внимания заслуживают вопросы основательного изучения и развития духовно-культурной среды, жизнестворчества проблем по месту жительства и другие механизмы раскрытия жизненных сил местных сообществ, что является объектом исследования социологии, социальной психологии, акмеологии и других отраслей научного знания не только на теоретическом уровне, но и на инструментально-прикладном, социально-технологическом. Перечень этих

проблем должен быть дополнен разработкой технологий управления и организации на местном уровне.

Таким образом, совершенствование системы управления в муниципальных образованиях не может произойти без совершенствования одной из ее основных подсистем – кадровой. Государственные и муниципальные реформы должны сочетаться с проведением комплекса мер по созданию эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. В перспективе «Высшая школа государственного управления», а также входящие в ее структуру региональные школы государственного управления и центры подготовки кадров органов местного самоуправления способны обеспечить более 80% потребности органов государственной власти и местного самоуправления в дополнительном профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих и создать стабильно функционирующую систему дистанционной профессионально-квалификационной оценки государственных и муниципальных служащих, резерва кадров и претендентов на должности.

Библиографический список:

1. Матвиенко В. Необходима особая система подготовки муниципальных кадров // Режим доступа URL:<http://www.council.gov.ru/press-center/news/31002/>
2. Цупко А.С., Яхонтов В.И. Подготовка специалистов для работы в условиях улучшающихся систем управления в муниципалитетах// Режим доступа URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2009/03/06/>

Реформа высшего образования: Болонский процесс, интеграция в мировое сообщество

Муратова

Валентина Константиновна

кандидат педагогических наук,
директор Балаковского института
экономики и бизнеса (филиал)
ФГБОУ ВПО «Саратовский
государственный социально –
экономический университет»
e-mail: vkm64@yandex.ru

Черватюк

Татьяна Владимировна

Старший преподаватель кафедры
иностранных языков Балаковского
филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ
e-mail: tvch75@yandex.ru

Valentina Konstantinovna Muratova

Candidate of Sciences (Pedagogy),
Director of Balakovo branch of the Institute
of Economy and Business “Saratov State
socio-economic University”
e-mail: vkm64@yandex.ru

Tatiana Vladimirovna Chervatiuk

Senior lecturer of Balakovo Branch of the
Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration
e-mail: tvch75@yandex.ru

УДК 378.11

Reform of Higher Education: Bologna Process, Integration into Global Village

В статье рассматриваются причины возникновения Болонского процесса, исторические аспекты создания европейского образовательного пространства. Страны-участники единого пространства высшего образования обязаны выполнять ряд условий: ввести многоуровневую систему обучения; поощрять мобильность студентов и преподавателей; осуществлять совместные образовательные программы и практиковать выдачу двойных или совместных дипломов по завершении обучения; использовать академические кредиты европейского образца ECMS.

Ключевые слова и словосочетания: Болонский процесс, европейское пространство высшего образования, многоуровневая система образования, бакалавриат, магистратура, академическая мобильность, кредитные единицы.

The article explains the causes of Bologna process, historical aspects of creation of a unified European education area. The authors explain that countries of unified education area must fulfill a number of conditions: introduce three-tier educational system, enhance students' and lecturers' mobility, have mutual educational programs and practice double diplomas and joint degrees, as well as implement units requirements

Key words and word-combinations: Bologna process, European education area, three-tier education, Bachelor's Degree, Master's Degree, academic mobility, units requirements.

Актуальность данной темы очевидна, т.к. нет ни одного преподавателя, учащегося или студента, кого не интересовала бы образовательная реформа. Включение в Болонское соглашение России стало одним из самых полемичных аспектов реформирования образования. Анализируя публикации за последние 10 лет, можно выделить две полярные группы: консерваторы, которые считают, что реформировать ничего не нужно, и

новаторы, настроенные на кардинальное реформирование всей системы образования.

Целью данной статьи является выяснение сущности Болонского процесса и в связи с этим особенностей реформирования российского образования.

Официальной датой рождения Болонского процесса является 19 июня 1999 года, когда министры образования 29 европейских государств собрались в итальянском городе Болонья и подписали декларацию, в которой провозглашалась идея создания единого образовательного пространства в Европе.

Данному событию предшествовала довольно долгая работа подготовительного характера. В 1997 году в Лиссабоне была подписана конвенция «О признании относящихся к высшему образованию квалификаций в регионе Европы», заложившая основы сближения образовательных систем европейских государств. Можно сказать, что способом реализации Лиссабонской конвенции является Болонский процесс (БП).

В 1998 году министры образования Франции, Германии, Италии и Великобритании, встретились в Париже по случаю 800-летия Сорбонны. Эта встреча имела важное значение, т.к. была принята совместная декларация «О гармонизации архитектуры европейской системы высшего образования».

В том же 1998 году в Болонье была сформулирована «Magna Charta Universitatum», явившаяся импульсом интеграции европейского образовательного пространства.

Болонский процесс был обусловлен прежде всего такими факторами, как: 1) глобализация, которая требовала унифицированности систем образования; 2) растущая европейская интеграция; 3) и самый главный – возрастающая международная конкуренция в сфере образования. Традиционно Европа была общемировым центром образования на протяжении нескольких веков, но в конце XX века стала значительно отставать от США по объемам образовательных услуг. Из 100 студентов, обучающихся за рубежом, в США едут 28%, во Францию - всего лишь 9%, в Германию - 8% [1, с. 105].

Иными словами, совсем небольшое количество молодых людей отправляется на учебу в Европу. На российском рынке образования коммерческое присутствие стран – участников ВТО пока несущественно, несмотря на то что нормы образовательного законодательства России достаточно либеральны [2]. В настоящее время в России вместе со студентами из стран СНГ обучается всего 2% иностранных студентов, хотя в свое время СССР по числу иностранных студентов был на 2-м месте в мире [3].

Европа существенно уступает США в течение многих десятилетий в области фундаментальных исследований и науки в целом. Наиболее ярко это проявляется в количестве Нобелевских лауреатов. За период с 2000 по 2013 год Нобелевскую премию получили во Франции 6 ученых, в Германии - 8, в Великобритании - 14, в США - 89. В России за этот же период Нобелевскими лауреатами стали только 3 человека, и к ним можно прибавить еще трех, которые родились и сформировались как учёные у нас в стране, а премию получили, будучи гражданами Нидерландов, Великобритании, США [4].

Болонский процесс задумывался как одна из форм модернизации высшего образования с целью создания Европейского пространства высшего образования (ЕПВО), который должен стать самым привлекательным и лучшим в мире, способным противостоять экспансии американской системы образования.

На пути реформирования европейского образования условно можно выделить несколько этапов, которые связаны с проходившими каждые два года конференциями министров образования стран-участниц Болонского процесса, где подводились промежуточные итоги и выделялись приоритетные направления на ближайшее будущее.

Организационно-стартовым этапом стало провозглашение Болонской декларации, выдвинувшей шесть основных задач: 1) введение двух уровней обучения, включающей бакалавриат и магистратуру; 2) разработка легковоспринимаемых и сопоставимых квалификаций с обязательной выдачей Приложения к диплому; 3) введение академических (образовательных, зачетных, кредитных) единиц; 4) содействие мобильности всех участников учебного процесса; 5) обеспечение высокого качества образования; 6) развитие всевозможных форм сотрудничества.

В 2001 году в Праге состоялась встреча министров образования уже 33-х государств, подписавших Пражское коммюнике. В этом документе с удовлетворением был сделан вывод о том, что большинством стран - участниц Болонского процесса цели и задачи Болонской декларации восприняты как основа для реформирования и развития высшего образования. Новым моментом движения стало признание студенческих союзов в качестве полноправных субъектов Болонского процесса. В принятом документе подчеркивается положение о том, что высшее образование как общественное благо должно быть доступно всем.

В Берлинской конференции министров образования 2003 года принимали участие еще семь европейских

государств, включая Россию. Участники конференции приняли Коммюнике, в котором особое внимание уделяется тесной связи между высшим образованием и научными исследованиями.

Участники Берлинской конференции особо выделили на ближайшие два года промежуточные приоритеты: 1) разработка систем обеспечения качества; 2) продвижение в использовании двухуровневой структуры; 3) совершенствование системы признания квалификаций и периодов обучения.

Третья конференция министров образования состоялась в мае 2005 года в Бергене (Норвегия), в которой участвовали уже 45 государств. В принятом Коммюнике основное внимание уделяется подведению промежуточных итогов по трем указанным приоритетам. Касаясь системы степеней (циклов), участники конференции отмечают широкие масштабы внедрения двухуровневой структуры.

Очередная встреча в верхах прошла в мае 2007 года в Лондоне, где к прежним 45 странам добавилась Черногория, которая отделилась от Сербии и стала самостоятельным участником движения. В принятом Коммюнике высоко оцениваются достижения за последние два года, отмечается, что проведена большая работа по созданию Европейского пространства высшего образования. Особо выделяется приверженность принципам равного доступа к высшему образованию и отсутствие какой-либо дискриминации.

В документе подтверждается, что основополагающим элементом Болонского процесса является мобильность студентов, преподавателей и выпускников вузов. В этом плане министры заявляют, что они берут на себя ответственность делать все от них зависящее для устранения препятствий, мешающих развитию мобильности.

Министры подтверждают свою приверженность к задаче полной реализации к 2010 году национальных рамок квалификаций, сопоставимых с общей Рамкой квалификаций Европейского пространства высшего образования. Значительное место в Коммюнике уделяется проблеме обеспечения качества обучения. С этой целью министры решили учредить Реестр европейских агентств по обеспечению качества высшего образования.

В марте 2010 года в Будапеште - Вене на конференции европейских министров, отвечающих за высшее образование, была принята Декларация о Европейском пространстве высшего образования.

Обобщая, можно сказать, что в целом рассмотренные документы конференций министров образования стран - участниц раскрывают многие важные аспекты Болонского процесса. Но вместе с тем, по своему содержанию они представляются несколько обтекаемыми, излишне спокойными и благополучными. В них замалчиваются многие противоречия и проблемы, характерные для Болонского процесса. В частности, Сорбоннская декларация (1998) в качестве главной цели выдвинула гармонизацию архитектуры европейской системы высшего образования, сохранение разнообразия и богатств национальных систем, подчеркивая, что речь вовсе не идет о какой-либо стандартизации и унификации образования, но последующие документы Болонского процесса все более отчетливо включают элементы стандартизации.

Эта изначальная противоречивость и сложность сочетания гармонии и полифонии, с одной стороны, и стандартизация, унификация и поиск общих знаменателей - с другой, приводит к тому, что страны - участницы весьма по-разному толкуют многие цели, принципы, параметры и приоритеты Болонского процесса. Примером тому могут служить позиции четырех государств-инициаторов создания единого образовательного пространства в Европе.

Великобритания выражает весьма скептическое отношение к каким-либо существенным переменам. Она полагает, что существующая у нее модель в обозримом будущем, скорее всего, останется без изменения. Подавляющее большинство британских вузов (более 70%) не намерено реформировать свои учебные программы [5, 83]. Немецкие студенты активно выступали против Болонского процесса. Италия, напротив, восприняла новую систему с энтузиазмом и активно начала ее осваивать.

Франция представляет собой более умеренный и во многом типичный вариант отношения к Болонскому процессу. Она достаточно осторожно, но последовательно осуществляет модернизацию высшего образования, новая система существует параллельно со старой, т.к. против нововведений весьма активно выступили преподаватели и студенты. В целом значительное число участников Болонского процесса не спешат с преобразованиями.

Другое внутреннее противоречие Болонского процесса связано с тем, что он покоится на разных концепциях образования. Дело в том, что в комиссиях, которые разрабатывают документы для Болонского процесса, сталкиваются два подхода, две философии образования: утилитаристская и краткосрочная философия нацеливает обучение на подготовку строго определенных и легко идентифицируемых профессионалов. Другая философия, которая имела большие амбиции в XVIII в., видит в университете место общего образования,

которое не ставится в строгую зависимость от определенной профессии, хотя и соотносится с ней.

Оба эти подхода присутствуют в Болонской декларации и особенно в реальных реформированиях системы образования. Под влиянием США в европейских странах утверждается экономически-рыночный взгляд на высшее образование, университеты все больше напоминают коммерческие фирмы, а их руководители ведут себя как обычные менеджеры.

Значительные трудности возникают при решении проблемы тесной связи преподавания с научным исследованием. Довольно трудно в одном человеке воплотить органическое единство преподавательской и исследовательской деятельности, т.к. в человеке часто проявляется способность и склонность к какой-либо одной деятельности, нежели к обеим. К этому добавляется множество других сложностей, связанных в первую очередь с состоянием научных исследований в европейских странах.

Успех американской науки обеспечивается, прежде всего, большой долей ВВП, выделяемой на ее развитие. В США имеется развитая современная экспериментальная база, для работы ученого созданы превосходные условия, разработаны эффективные формы финансирования, огромные суммы в научные исследования вкладывают как крупные, так и средние фирмы и т.д.

В Европе наблюдается более низкое финансирование науки. Тенденция к узкой профессионализации и коммерциализации высшего образования ведет к тому, что у студентов падает интерес к научным дисциплинам - физике, математике, химии, биологии.

Довольно сложной является проблема мобильности студентов, которой в болонских документах уделяется постоянное внимание. Контакты и обмены между университетами – как внутри страны, так и на международном уровне - существовали всегда. Однако сегодня это приобрело невиданные масштабы. Под влиянием глобализации острая конкуренция существует не только на рынках труда, товаров и капиталов, но и все больше между системами образования.

Основными формами академической мобильности являются «вертикальная», когда студент весь цикл, необходимый для получения степени, проходит за рубежом; «горизонтальная», когда учеба за рубежом охватывает один или два семестра; «виртуальная», когда учеба имеет дисциплинарный характер, опираясь на Интернет.

Но именно широкая, всеобъемлющая академическая мобильность в ее вертикальной и горизонтальной формах, сделает реальным единство Европейского пространства высшего образования. Без этого Болонский процесс не достигнет своей цели. Всевозможные партнерские отношения и обмены между вузами существовали и раньше, они и сегодня могут существовать без всякого Болонского процесса. Виртуальная мобильность, даже в самой развитой ее форме, не может заменить или компенсировать реальную, физическую мобильность.

Двойственное отношение вызывает и понятие гибкости новой системы высшего образования. С одной стороны, она позволяет студенту устанавливать свой темп и ритм обучения, не спешить с выбором специализации, постепенно погружаться в учебный процесс, С другой, гибкость ведет к снижению ответственности и требовательности. Чтобы улучшить ситуацию, новая система позволяет студенту выбрать облегченный путь обучения, уходить от изучения трудных предметов и дисциплин, переходить из одного семестра в другой, успешно освоив только 70% необходимых академических единиц. Все это будет отрицательно сказываться на качестве образования, которому в Болонском процессе справедливо придается исключительное значение.

В равной мере это относится к накопительному характеру академических единиц («университетских евро»), что делает их «вечными»: однажды полученная образовательная единица остается действительной на всю жизнь. Полученное таким образом высшее образование будет иметь невысокое качество. Современные исследования показывают, что ежегодно обновляется 5% теоретических и 20% профессиональных знаний. Период полураспада компетентности по многим профессиям составляет менее 5 лет. Поэтому накопительный характер образовательных единиц объективно ведет к снижению качества образования.

Членство в Болонском процессе накладывает на любую страну серьезные обязательства, требующие решения многих проблем. Применительно к России затронутые выше проблемы представляются во много крат более сложными и трудными. Прежде всего, новая Россия по прошествии стольких лет все еще не решила главного, поистине судьбоносного вопроса – на каком основании строить новое общество: на знании и образовании или на газовой и нефтяной трубе. На словах постоянно говорится о том, что нам необходимо построить инновационную экономику и информационное общество, что мы не должны стать сырьевым придатком развитых стран и т.д. Однако в действительности эта риторика расходится с реальным положением дел.

После 1991 года доля экономического роста за счет наукоемкой продукции упала с 60 до 6%. Основной прирост ВВП обеспечивается за счет сырьевых отраслей. В 2011 году общий объем валовых инвестиций в России составил 464, в Великобритании - 362, во Франции - 573, Германии - 658, Индии - 674, Японии - 1168, США - 2236, Китае - 3546 млрд. долларов [6].

Существующая ситуация во многом объясняется тем, что в решении проблем экономического роста предпочтение отдается сырьевым отраслям, выражается скептическое отношение к возможностям фундаментальных наук. Главная проблема России состоит не в недостатке знаний и технологий, способных сделать экономику эффективной и конкурентоспособной. Она заключается в невостребованности знаний и умений ученых, в отсутствии действительного понимания приоритетной роли науки и образования, в недостатке необходимой компетентности и воли.

Решение задач, намеченных Болонской декларацией, предполагает реформирование в европейских странах структур высшего образования с тем, чтобы сблизить их, но при этом сохранить фундаментальные ценности и традиции в образовании, сложившиеся в каждой из них. Участники Болонского процесса обязаны выполнить ряд условий: ввести многоуровневую систему высшего образования; поощрять мобильность студентов и преподавателей; осуществлять совместные образовательные программы и практиковать выдачу двойных или совместных дипломов по завершении обучения, а также Европейское приложение к диплому как средство уравнивания прав выпускников вузов разных стран, в том числе и на рынке труда; использовать академические кредиты европейского образца ECTS (European Credit Transfer System) и другие.

Единство европейского образовательного пространства обеспечивается, прежде всего, введением трех уровней обучения - «бакалавриат», «магистратура», «докторантура». Первый уровень охватывает не менее 3-х лет учебы; второй 1 или 2 года (предполагается, что если бакалавры учатся 3 года, то магистратура должна быть двухлетней, а если 4, то магистр будет учиться 1 год). Третий уровень - докторантура (3 года). Российский небольшой опыт многоуровневого обучения последних лет базировался на такой модели: 4 года бакалавриат, 2 года - магистратура, 3 года - очная аспирантура. Эта модель отличается от европейских канонов, но допускается Болонским процессом.

Особенно сложная задача интеграционного процесса - введение упомянутой ECTS. В нашей стране существовал вкладыш в диплом о прослушанных курсах. В 90-х годах прошлого века в нем стали указывать в академических часах информацию об общей трудоемкости освоения каждой дисциплины. Европа, можно сказать, воспользовалась нашим опытом. Каждый год «весит» 60 кредитных единиц. Поэтому первому диплому соответствует 180 «кредитов», а второму - еще 120. За каждой такой единицей стоит определенное количество освоенных понятий, связей между понятиями, наработанные навыки. Университетские программы должны быть совместимы и ориентированы на европейский рынок труда, предоставляя возможность трудоустройства с учетом перспективы обучения в течение всей жизни.

Европейские университеты обязаны поощрять мобильность как по горизонтали, так и по вертикали, опираясь на существующие инструменты признания и мобильности (ECTS, конвертируемость дипломов, соответствие программ обучения и т.д.). Все университеты стран-участниц должны перейти на многоуровневую систему высшего образования, использовать накопительно-перезачетную кредитную систему, основанную на ECTS и праве принимать решения о приемлемости кредитов, полученных в другом вузе. Преподавание будет вестись на основных мировых языках, в результате участники Болонского процесса надеются создать удобную образовательную среду для профессоров и студентов-европейцев, которая позволит им свободно перемещаться из одного университета в другой. К сожалению, уровень лингвистической подготовки российских студентов и преподавателей низок и не позволяет нам говорить о преподавании на европейских языках, а тем более о мобильности тех и других. Это может привести к тому, что часть вузов перестанет существовать. Поэтому в рамках реализации «Концепции экспорта образовательных услуг в 2011-2020 годах» предполагается, что все проблемы можно решить благодаря государственной поддержке. К 2020 году в российских вузах доля курсов, читаемых на иностранных языках, прежде всего английском, должна достигнуть не менее 10%.

Формирование единого европейского образовательного пространства - проблема исключительно сложная, многоплановая. Не случайно некоторые европейские элитарные вузы (Кембридж, Парижский институт политических наук и др.) отказались участвовать в этом процессе.

Новая система предполагает между университетами обязательную конкуренцию. Болонский процесс является предметом оживленного дискурса западноевропейской интеллигенции, которая так же, как и российская, поделена на сторонников либеральной и социальной концепций. Многие из европейских социалистов

вполне оправданно подозревают, что политики, возбужденные интеграционными процессами в Европе, сгоряча запланировали такую реформу, системные последствия которой они, в общем-то, не в состоянии предсказать.

Различие в подходах и воззрениях на то, каким должно быть образовательное пространство в будущем, - характерная черта современного образовательного дискурса в европейских странах.

Очевидно, что присоединение к Болонской декларации принесет РФ как плюсы, так и минусы. Плюсы - в конвертируемости дипломов. Сегодня дипломы наших вузов котируются только в странах Африки и некоторых азиатских государствах. Западный работодатель наших дипломов не принимает. За рубежом ценятся дипломы лишь грандов нашего отечественного образования: МГУ, «Бауманки», МИФИ, СПбГУ и некоторых других.

Долгие годы камнем преткновения при установлении эквивалентности российского среднего образования западному и признании наших дипломов на Западе было разное количество лет обучения. На Западе школьники учатся 12-14 лет, а в России - 11. Случается, что образование россиянина, закончившего отечественный вуз, приравнивают, например, во Франции лишь к двум курсам университета. Там руководствуются нехитрыми арифметическими расчетами: разница между школьным образованием во Франции и России три года, если вычтешь их из пяти лет обучения в вузе, «получается» два года высшего образования. Сегодня ситуация такова: между 30 странами Европы гораздо меньше образовательных различий, чем между образованием в европейских странах и в России. Учебные системы стран Западной Европы мало чем отличаются друг от друга, что и позволило им, начиная еще с 1953 года, подписать Европейскую конвенцию об эквивалентности дипломов.

Многие специалисты опасаются, что российское образование, в свое время зарекомендовавшее себя как лучшее в мире, может понести утраты, участвуя в Болонском процессе. Разделение учебы в вузе на два этапа - бакалавриат и магистратуру - может привести к уничтожению того типа высшего образования, который сложился в русской культуре за 300 лет. Меняется организация учебного процесса, программы, уклад вуза. Эти вещи взаимосвязаны и складывались не доктринально, а исторически. Уклад - это, прежде всего, отношения между студентами и преподавателями, а также между студентами. Какой был смысл ломать отечественную систему образования, которая не вызывает нареканий, кроме «непонятности наших дипломов для западных работодателей»?

Депутат Государственной Думы О. Смолин отмечает, что есть специальности, где четырехлетнего бакалавра вполне достаточно, но чем выше требуется квалификация, тем меньше там пригодны бакалавры, который в среднем получает на 40% меньше специальных знаний, чем традиционный специалист [7].

Болонский процесс - это тип интеграции образовательного пространства, которое неизбежно упрощает и нивелирует высшее образование, а не синтезирует лучшие качества национальных традиций образования.

Вхождение России в Болонский процесс властями официально признано необходимым звеном интеграции с Европой, взаимовыгодным способом формирования единого европейского рынка высококвалифицированного труда и высшего образования. Министерство образования и науки РФ признает, что у российской высшей школы нет иного пути, кроме интеграции в общеевропейскую зону высшего образования [8, 5]. А раз нет иного пути, то мы обязаны ему следовать.

Основу высокого качества образования составляют фундаментальность, системность, широта, глубина, доступность. Это всегда было преимуществом нашей системы высшего образования. Все это обеспечивает выпускникам наших вузов необходимую конкурентоспособность. Однако сегодня требования к специалистам возрастают. В современных условиях, чтобы быть с зарубежными специалистами на равных, надо быть лучше. Чтобы быть лучше, превосходство должно быть очевидным.

Библиографический список:

1. Добренькова Е.В. Проблемы вхождения России в Болонский процесс//Социс. 2007. № 6.
2. Бочкарев В.Е. и др. Россия – ВТО – ЕврАзес для Круглого стола «Проектируем Smart - Россию» в рамках Гайдаровского форума 2013 на 17.01.13. www.eoi.ru [www/ eaon/RF](http://www.eaon/RF) ... дата обращения 11.12.2013.
3. <http://www.ubo.ru/articles/?cat=100pub=3122>... дата обращения 14.12.2013.
4. www.nobeliat.ru/countruall.php... дата обращения 10.11.2013
5. Силичев Д.А. Болонский процесс и модернизация образования в России//Вопросы философии. 2009. №8.
6. www.be5.diz/makroekonomika/capital-formation/capital... дата обращения 11.12.201.
7. Стенограмма выступления О.Н. Смолина, представившего Госдуме проект закона «О народном образовании» <http://www.smolin.ru/duma/duma06/20134-05-21/htm> ... дата обращения 11.12.2013.
8. Материалы Всероссийского совещания-конференции заведующих кафедрами общественных наук и учителей-гуманитариев школ - победителей национального проекта «Образование». М: Изд-во МГУ, 2007.

Реализация концепции непрерывного образования на примере подготовки государственных служащих

Бетурлакин
Валерий Вячеславович

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и
социальных коммуникаций
Балаковского филиала Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при
Президенте РФ
e-mail: val-bet@yandex.ru

Valery Vyacheslavovich Beturlakin

Candidate of Sciences (Sociology),
Associate professor of the Management
and Social Communications Chair,
Balakovo Branch of the Russian Presi-
dential Academy of National Economy
and Public Administration
e-mail: val-bet@yandex.ru

УДК 378.095:378.046.4

The Implementation of the Concept of Continuing Education by the Example of the Training of Civil Servants

В статье рассматривается понятие непрерывного, «пожизненного» образования (lifelong learning) и его значимость в современных условиях. Анализируется востребованность дополнительного образования как фактора обеспечения конкурентоспособности индивида на рынке труда в контексте меняющихся требований работодателей к персоналу в изменяющихся условиях современного социума. На примере конкретного российского вуза демонстрируется возможность реализации концепции непрерывного образования государственных служащих, как лиц, нуждающихся в регулярном обновлении знаний.

Ключевые слова и словосочетания: Непрерывное образование, lifelong learning, рынок труда, повышение квалификации и переподготовка, компетенции.

The concept “lifelong learning” and its significance are analyzed. Further education is viewed as a factor enhancing competitiveness of a person in a labor market under the changing conditions and requirements. A certain Russian higher educational institution is viewed as an example and this helps to demonstrate lifelong education implementation.

Key words and word-combinations: lifelong learning, labor market, training and retraining, competences.

Концепция непрерывного образования, или «образования на протяжении всей жизни» – lifelong learning – не нова; в том или ином виде данная идея упоминалась еще во времена античности. Применительно к современным социально-экономическим условиям, где образование рассматривается как неотъемлемая часть жизни, повышающая ценность человека в конкурентных условиях, следует отметить работы начала 1920-х гг. таких авторов, как Э. Линдман (E. Lindman), Б. Йексли (B. Yeaxlee), Р.Х. Тони (R.H. Tawney) и других [1, 2]. В общих чертах lifelong learning («LLL») представляет собой постоянное, «пожизненное» (вариант перевода, рекомендуемый С.Р. Филоновичем [2, С. 57], как оптимально передающий суть термина) образование,

подразумевающее постоянное обновление знаний и обеспечивающее человеку успешность как в трудовой деятельности, так и на рынке труда. Можно сказать, что «LLL» развивает идеи теории человеческого капитала, делая акцент на том, что инвестиции в себя человек должен совершать постоянно – особенно актуально это становится в условиях усложнения общества, становления так называемого информационного общества, модернизации технологий и прочих факторов, обуславливающих быстрое устаревание информации.

Следует учитывать, что современный ритм жизни взрослого человека, закончившего обучение, предполагает объективное снижение количества потребляемой информации. Это логично следует из того, что большинство людей, занимаясь конкретным видом деятельности, фокусируются на практической составляющей узкой сферы занятий, опираясь, главным образом, на профессиональные знания, полученные ранее. Соответственно, времени и возможностей для изучения или усвоения новой информации у людей не хватает, что отчасти не позволяет даже отследить возможную потерю актуальности уже имеющихся знаний. Особо следует отметить и психологические факторы, проявляющиеся у многих лиц, закончивших обучение: понижение мотивации к обучению, угасание когнитивной функции, инерция мышления, снижение мозговой активности. Тем не менее, проблема не сводится исключительно к психологии: в контексте данной работы представляются наиболее важными для рассмотрения исключительно социальные аспекты.

Отечественные и зарубежные авторы, рассматривающие роль «LLL» в современном обществе (С.Г. Вершловский, М. Гви, В.А. Мясников, М.К. Смит, С.Р. Филонович и другие), отмечают, что пожизненное обучение приобретает все большую важность в условиях глобализации, новых технологий, экономики, основанной на знаниях. Образование и образовательная деятельность, превращаясь в систему социальных технологий и приобретая в современных условиях новые смыслы, играют важную роль в интеграции не только социальных отраслей отдельного государства, но и в развитии мировых процессов [3]. «LLL», с одной стороны, является неким «ключом» для входа/выхода из класса в класс, из страты в страту [4], а с другой стороны – это механизм контроля и исключения (exclusion), позволяющий дифференцировать людей по способности и возможности обновлять знания и ограничить «отстающим» доступ к ресурсам – в частности, к высокооплачиваемой работе [1]. Хотя это звучит несколько дискриминационно, проблемы доступа к знаниям остаются во всех странах (включая и те, где декларируются равные условия доступа к образованию) и это та объективная реальность, с которой следует считаться.

Как отмечает вице-канцлер по рабочей силе и экономическому развитию Калифорнийской системы колледжей (США) В. Тон-Куинливан (V. Ton-Quinlivan), работодателя интересуют в первую очередь те люди, которые «готовы сейчас», то есть обладают необходимыми навыками в требуемое время [Цит. по: 4] – именно им отдается предпочтение. Таким образом, чтобы соответствовать этому уровню работнику (выходящему на рынок труда или уже действующему на нем) требуется непрерывно повышать квалификацию до изменяющихся и непрерывно растущих требований к компетенциям для новых или старых рабочих мест. В качестве примера внедрения новых технологий можно привести тотальную компьютеризацию в начале XXI века, когда работник, не имеющий навыков работы с компьютером, практически сразу терял свою ценность в определенном сегменте рынка труда. Так или иначе, на современном этапе не подвергается сомнению потребность современного человека встраиваться в процесс *lifelong learning*, представляющий собой «объективное следствие трансформации социума в целом и условия функционирования его отдельных институтов в частности» [2, С. 57] для оптимальной интеграции в трудовое пространство общества.

Очевидно, что путем дополнительного обучения (образования, подготовки и др.) человек может повлиять на свою ценность и привлекательность для текущего или потенциального работодателя – концепция «LLL» заключается в том, что какие-либо сценарии обучения не должны быть разовыми: эффект кроется в систематичности. Условно говоря, образование в данном случае можно сравнить с физическими тренировками: забросив тренировку, утрачиваем эффект. Конечно, *lifelong learning* не сводится исключительно к вузовским программам или курсам повышения квалификации, хотя при слове «образование» у многих возникают ассоциации именно с образовательными учреждениями. Идея непрерывного образования концентрирует внимание не столько на получении официального документа об обучении, сколько на овладении новыми знаниями и навыками, вне зависимости от источника. Помимо традиционных лекций, семинаров или тренингов могут использоваться любые способы или методики, удобные для человека: видеокурсы, аудиокниги, онлайн-лекции, вебинары, конференции и др., применяющиеся к группе лиц централизованно или инициированные человеком самостоятельно.

Вышеуказанные концепции, тенденции и идеи не оставляют в стороне государственные учреждения и государственных служащих, вопросы подготовки которых стабильно остаются в центре внимания.

Государственный служащий является представителем власти, наделенным полномочиями различного значения и характера, реализующим правоохранительные меры, управляющим различными ресурсами, применяющим административно-правовые санкции. Он должен быть способным к принятию управленческих решений, адекватной оценке условий и последствий принимаемых решений, уметь проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, эффективно организовывать коллективную работу. Иначе говоря, госслужащий – агент изменений окружающей действительности в соответствии с определенной регламентацией в условиях неоднозначной и динамичной внешней среды. Высокий, непрерывно растущий уровень требований к должности соответственно предполагает повышение требований к человеку, занимающему данную должность или претендующему на неё. Следовательно, государственному служащему просто необходимо периодически обновлять знания (в частности, в области законодательной базы, навыков работы с информационными банками данных и др.) и профессиональные компетенции, которые с течением времени качественно преобразуются. В сфере образования акцент смещается с предметных (технологических) знаний и умений в сторону концептуальных, полипрофессиональных знаний и умений, облегчающих освоение инноваций [5].

В том случае, когда существует потребность не просто в новом знании, а в структурированной информации, государственные органы, заинтересованные в подготовке (переподготовке, повышении квалификации) своих работников (или сами работники, имеющие потребность), имеют возможность обратиться в профильные учебные заведения. Тем более, что образование взрослых уже исторически сложилось как система специализированных учреждений общего и профессионального образования [5], не только ориентированная на запросы общества, но и минимизирующая риски стихийности в подаче и усвоении материала. Среди вузов, нацеленных на работу с государственными службами, отдельно можно выделить Российскую академию народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), имеющую многочисленную сеть филиалов в различных городах России. Востребованность программ подготовки Президентской Академии подтверждается, в частности, тем, что «РАНХиГС – единственный вуз в стране, где поствузовское образование количественно преобладает над вузовским» [6].

Концепция «LLL» и ее практическое осуществление могут быть продемонстрированы примером работы Балаковского филиала РАНХиГС:

1. Вуз готовит для государственной и муниципальной службы студентов соответствующей специальности (081100.62 и 081100.65 «Государственное и муниципальное управление») по очной и заочной формам обучения. Программы обучения актуальны не только для выпускников школ, но и востребованы государственными служащими.

2. В рамках социального партнерства с администрацией города и учреждениями города (в том числе образовательными) вуз периодически проводит конференции и круглые столы, где происходят обмен знаниями и опытом между теоретиками и практиками, апробация новых разработок, разъяснения и комментарии к действующим положениям и пр. В рамках подобной коммуникации происходит полноценный обмен актуальной информацией.

3. РАНХиГС периодически проводит обучение по программам повышения квалификации («Управление государственными и муниципальными заказами», «Технологии проведения государственных и муниципальных закупок» и др.), программам переподготовки («Государственное и муниципальное управление», «Государственная служба и кадровая политика», «Менеджмент» и др.), реализуются курсы «Документационное обеспечение управления», «Организация делопроизводства на предприятии», и др.

4. Вуз имеет возможность модернизировать программу некоторых курсов, исходя из предпочтений слушателей или заинтересованных организаций, чтобы поддерживать их мотивацию и интерес к образовательным услугам.

Таким образом, можно отметить, что в области подготовки государственных служащих в БФ РАНХиГС созданы необходимые условия для реализации концепции непрерывного образования: любой работник вне зависимости от уже имеющегося базового образования имеет возможность (при наличии мотивации) совершенствовать свои знания и навыки, получать актуальную, современную и своевременную информацию. Разумеется, как уже было сказано ранее, «LLL» не ограничивается подготовкой в одном вузе или вузами вообще, но наглядность данного примера – в комбинации факторов, присутствующих в одном месте и предлагающих комплекс относительно доступных вариантов. Именно поэтому выше был затронут вопрос мотивации: предполагается, что должен быть адресный подход к инвестициям в человеческий капитал со стороны как работника, так и руководителя. Во-первых, работник должен отчетливо представлять свою

условную ценность, способную со временем изменяться в сторону улучшения или ухудшения, и возможность на нее повлиять дополнительным образованием, самообразованием, получением новых компетенций. Во-вторых, руководитель любого уровня должен осознавать основные положения менеджмента (в частности, о том, что «ценность людских ресурсов с годами может и должна возрастать» [7]) и учитывать, что работающий в его подчинении персонал представляет собой важный организационный ресурс, от которого зависит эффективность работы и качество выполняемых функций [8, С. 264], влияя на который, можно управлять как процессами, происходящими в организации, так и профессионализацией отдельно взятых служащих [9, С. 72].

Итак, можно выделить следующие базовые факторы востребованности дополнительного образования, детерминирующие его необходимость человеку на протяжении жизни:

1. Необходимость обеспечения конкурентоспособности на рынке труда (образование некоего базового уровня формирует потенциальную нишу для человека на рынке труда, расширяет возможности человека и способствует его дальнейшему развитию).

2. Стандарты новых технологий и формирование информационного общества (знания требуют периодического пополнения, обновления, переподготовки – особенно актуально это для профессиональных областей, связанных с законодательством, законодательной базой [10]).

3. Необходимость эффективной работы организации (организация может полноценно функционировать только в случае правильно подобранного персонала, готового и способного применять современные принципы, подходы и технологии в сложных, динамичных, неоднозначных условиях).

4. Объективные требования – официальная регламентация регулярного повышения квалификации для сотрудников, занимающих определенные должности.

Таким образом, на примере подготовки и переподготовки государственных служащих в Российской академии народного хозяйства и государственной службы и ее филиалах видно обеспечение концепции непрерывного образования: предоставление работникам возможности обучаться как с отрывом от производства, так и без, в условиях необходимости постоянного развития. Конечно, во многом реализация «LLL» зависит от самого человека, его личных желаний и мотивов, но современные условия все более явно диктуют новые, объективные требования как к труду, так и к подготовке исполнителей. Дополнительное образование становится не только желательным, но и обязательным для обеспечения «устойчивости» индивида в той стране, где он находится. Глобализация мирового сообщества и прогрессирующее информационное общество инициируют долгосрочную востребованность непрерывного образования как залога актуальности знаний сотрудника и его личной ценности. Люди, игнорирующие правила социума и не способные адаптироваться к новым обстоятельствам, рискуют быть выключенными из него или сместиться на позиции аутсайдеров.

Библиографический список

1. Smith M. K. Lifelong learning. URL: <http://infed.org/mobi/lifelong-learning/>
2. Филонович С.Р. Life-long learning: последствия для высшей школы // Вопросы образования. - 2009. - № 4.
3. Мясников В. А. Непрерывное образование как фактор развития глобализации и интеграции социальных процессов. URL: <http://lifelong-education.ru/index.php/ru/literatura/nepreryvnoe-obrazovanie-kak-sotsialnyj-fakt>
4. Friedman T. L. New Rules // The New York Times. URL: <http://www.nytimes.com/2012/09/09/opinion/sunday/friedman-new-rules.html>
5. Вершловский С. Г. От образования взрослых к непрерывному образованию. URL: <http://lifelong-education.ru/index.php/ru/literatura/nepreryvnoe-obrazovanie-kak-sotsialnyj-fakt>
6. Образование – это не перемешивание профессоров. Интервью с В.А. Мау. URL: // <http://lenta.ru/articles/2013/11/21/mau/>
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело ЛТД, 1993.
8. Бетурлакин В. В. Организационные ресурсы профессионализации специалистов по социальной работе / / Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри: сб. науч. статей. - М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007. С. 246-265.
9. Бетурлакин В. В. Менеджмент в социальной службе: особенности управления профессионализацией / / Журнал исследований социальной политики. - 2007. - Т. 5. - № 1.57-74
10. Gwee M. Lifelong Learning: Continuous 'Nourishment' for the Mind. URL: <http://www.cdctl.nus.edu.sg/brief/V8n5/sec2.htm>

Содержание и противоречия механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в Российской Федерации

Крашмалов
Алексей Николаевич

Старший преподаватель кафедры государственного управления и права Балаковского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
e-mail: Krahmalo-honour@mail.ru

Alexey Nikolaevich Krahmalo

Senior lecturer of the department of legal foundation of Public Administration, Balakovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
e-mail: Krahmalo-honour@mail.ru

УДК 316:334

Essence and Contradictions of the Mechanism of Management of Professional Competence' System Development of Municipal Employees in Russian Federation

В статье рассматривается сущность и содержание механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих. Особое внимание уделяется анализу противоречий механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональная компетенция, система, механизм, муниципальная служба, муниципальный служащий.

The article deals with essence and contradictions of the mechanism of management of professional competence' system development of municipal employees. The analysis of contradictions of the mechanism of management of professional competence' system development of municipal employees is in the spotlight.

Key words and word-combinations: professional competence, system, mechanism, municipal service, municipal employee.

В условиях реформирования российской государственности и становления системы местного самоуправления вопрос формирования корпуса высокопрофессиональных, специально подготовленных муниципальных служащих, способных эффективно решать вопросы местного значения, приобретает первостепенное значение. Для муниципальных служащих все более востребованным становится не общая образованность и опытность, а способность специалиста реализовывать профессионально-личностные качества в конкретной практической деятельности, то есть профессиональные компетенции.

Под профессиональными компетенциями муниципальных служащих следует понимать обобщенные характеристики личности, определяющие ее намерение и способность применять специальные знания, умения,

навыки и личностные качества, которые формально регламентированы требованиями занимаемой должности для успешного выполнения профессиональных задач в области муниципального управления.

Важное значение в процессе развития профессиональных компетенций приобретает система профессиональных компетенций муниципальных служащих, которая представляет собой совокупность общих образовательных и специальных организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических профессиональных знаний, умений и навыков, а также профессионально-личностных качеств, которые регламентируются нормативно-правовыми актами федеральных, региональных и муниципальных органов власти, определяющими способность муниципальных служащих к эффективной профессиональной деятельности для достижения целей органов местного самоуправления.

Развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих является частью механизма управления системой профессиональных компетенций и направлено на обеспечение роста эффективности труда муниципальных служащих. Выступая составной частью единого механизма управления системой профессиональных компетенций муниципальных служащих, развитие профессиональных компетенций определяет содержание процесса использования системы профессиональных компетенций и также зависит от внешних и внутренних факторов, определяющих эффективность данного процесса.

Механизм управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих включает в себя: цель, задачи, совокупность нормативно-правовых, организационных и экономических инструментов, используемых субъектами в достижении цели развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих и контроль, которые обеспечивают достижение поставленных перед органами местного самоуправления стратегических целей комплексного социально-экономического развития муниципального образования и повышения уровня и качества жизни местного населения.

Цель механизма управления развитием системы профессиональных компетенций заключается в прогнозируемом обеспечении органов местного самоуправления высокопрофессиональными кадрами муниципальной службы, позволяющими обеспечить эффективное исполнение возлагаемых на них профессиональных обязанностей и достижение стратегических целей развития муниципального образования.

Задачи механизма управления включают в себя осуществление основных способов развития и использования системы профессиональных служащих таких, как: профессиональную ориентацию; подготовку, переподготовку и повышение квалификации; набор и отбор кадров; оценку; работу с кадровым резервом, профессиональную ротацию; мотивацию и высвобождение персонала муниципальной службы.

Субъекты механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих представляют собой регламентированную законодательством совокупность взаимодействующих федеральных, региональных и муниципальных структур органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечивающих достижение цели управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в пределах установленной компетенции.

К федеральным структурам управления относятся: Президент Российской Федерации, Совет Федерации, Государственная Дума, Правительство Российской Федерации. Региональными структурами управления выступают: руководители высшего государственного органа исполнительной власти, непосредственно высшие государственные органы законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Муниципальные структуры включают: глав муниципальных образований, местные администрации, представительные органы власти, руководителей органов муниципального управления и специалистов кадровых служб.

Инструментами механизма управления развитием системы профессиональных компетенций выступают совокупность регламентированных нормативно-правовых, организационных и экономических способов воздействия организационных структур управления в пределах их компетенции и в установленном порядке на процессы, связанные с развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Нормативно-правовой инструмент связан с регламентацией основ, принципов и признаков муниципальной службы в Российской Федерации, обязательных к исполнению федеральными, региональными и муниципальными структурами управления. Организационный инструмент включает процедуру поступления, прохождения, прекращения муниципальной службы и исполнение программ развития муниципальной службы. Экономический инструмент управления предполагает реализацию прав муниципальных служащих на оплату их труда и другие выплаты в соответствии с законодательством, а также финансирование программ развития муниципальной службы.

Контроль механизма управления представляет собой процесс определения субъектами текущих и перспективных отклонений состояния системы профессиональных компетенций от регламентированных

квалификационных требований должностей муниципальной службы, вызванных динамикой неуправляемых, корректируемых и управляемых факторов, оказывающих влияние на развитие системы профессиональных компетенций муниципальных служащих. Если по результатам контроля цель управления развитием системы профессиональных компетенций не будет достигнута, то структуры управления вырабатывают корректирующие управленческие воздействия и принимают необходимые управленческие решения для достижения поставленной цели.

С помощью реализации механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих происходит формирование эффективного кадрового корпуса муниципальных служащих и его превращение в эффективный административный ресурс муниципального образования и страны в целом [1, с. 392].

Анализ противоречий и проблем законодательства о муниципальной службе и их решение позволит повысить эффективность реализации механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих, а также результативность государственной и муниципальной кадровой политики в целом.

К числу противоречий механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих необходимо отнести:

Противоречие между необходимостью целевой профессиональной переподготовки муниципальных служащих и отсутствием правовой регламентации муниципального заказа на нее. В соответствии со статьей 9 Федерального закона №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. (далее - Федеральный закон №25-ФЗ) [2] для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации.

Согласно общим квалификационным требованиям, предусмотренным Законом Саратовской области №157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области» от 2 августа 2007 г. (далее - Закон Саратовской области №157-ЗСО) [3], требования к уровню и профилю профессионального образования муниципального служащего устанавливаются в зависимости от группы должностей. Так, для высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы гражданин должен иметь высшее профессиональное образование. Для старших и младших должностей муниципальной службы - наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности. Причем, если среднее профессиональное образование гражданина для замещения старших и младших должностей муниципальной службы должно быть соответствующей направленности и специализации, то для высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы в отношении высшего образования подобного рода ограничений законодательством не предусматривается.

Отсутствие в Федеральном законе №25-ФЗ и Законе Саратовской области №157-ЗСО упоминания о специализации профессионального образования муниципальных служащих для замещения старших и младших должностей муниципальной службы можно расценивать как законодательный недостаток нормативно-правового инструмента развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Согласно требованиям Федерального закона № 25-ФЗ одной из обязанностей муниципального служащего является поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. В соответствии с п. 7 статьи 11 Федерального закона № 25-ФЗ муниципальный служащий имеет право на повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. Также в соответствии с п. 3 статьи 32 Федерального закона №25-ФЗ одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы является повышение квалификации муниципальных служащих.

Законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации предусмотрено три вида дополнительного профессионального образования: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка [4]. Ввиду преемственности гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации муниципальные служащие имеют право на аналогичные виды дополнительного профессионального образования, как и гражданские служащие. Однако, исходя из требований законодательства, для муниципальных служащих предусматривается только повышение квалификации в соответствии с муниципальными правовыми актами за счет средств местного бюджета [4], а профессиональная

переподготовка муниципальных служащих должна осуществляться за счет личных средств муниципальных служащих.

Таким образом, проблема получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими стоит очень остро, так как законодательством не предусмотрено получение профессиональной переподготовки за счет средств бюджета. Видится целесообразным внести дополнения в п. 5 статьи 11 Федерального закона № 25-ФЗ о том, что муниципальный служащий имеет право на прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации в соответствии с муниципальными правовыми актами за счет средств местного бюджета, тем самым удастся регламентировать систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, а также специализацию образования, поскольку в федеральном и региональном законодательстве о муниципальной службе не установлены квалификационные требования по профилю специализации профессионального образования муниципальных служащих, что не позволяет сформировать высокопрофессиональный кадровый состав муниципальной службы на протяжении последних лет реформирования института местного самоуправления и муниципальной службы.

Противоречие между правовой обязанностью муниципальных служащих повышать квалификацию и ответственностью за отказ от нее. В соответствии с Федеральным законом №25-ФЗ правовое положение муниципальных служащих определяется основными правами, обязанностями, ограничениями и запретами, связанными с поступлением, прохождением и прекращением муниципальной службы.

Согласно п. 5. ч.1 статьи 12 Федерального закона №25-ФЗ к основной из обязанностей муниципальных служащих относится поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Обязанность муниципального служащего поддерживать определенный уровень квалификации предполагает ответственность за ее отказ, если он получил соответствующее направление. Поддержание квалификации в практической деятельности означает самообразование и обучение, однако уровень квалификации и образования муниципальных служащих оценивается по результатам аттестации, а не по факту периодического обучения.

Возникает правовая коллизия: муниципальный служащий может пройти аттестацию успешно при отсутствии у него образования по специальности. Таким образом, органы местного самоуправления не заинтересованы в расходовании существенных средств местных бюджетов на повышение квалификации муниципальных служащих. Данное сдерживающее обстоятельство заключается в дефиците большинства местных бюджетов Российской Федерации и в отсутствии нормативных требований в Федеральном законе №25-ФЗ о специализации профессионального образования муниципальных служащих.

Следовательно, возникает необходимость расширения правовой ответственности муниципальных служащих в части повышения квалификации, а отказ без уважительной причины от повышения профессионального уровня необходимо квалифицировать как нарушение служебной дисциплины, сопровождающееся соответствующими правовыми санкциями вплоть до освобождения от должности, поэтому повышение квалификации и подготовка муниципальных служащих должна носить обязательный нормативно-регламентированный характер.

Противоречие между структурой денежного содержания муниципальных служащих и эффективностью их профессиональной деятельности. Основным мотивирующим фактором к эффективной профессиональной деятельности муниципальных служащих является оплата труда, которая в настоящее время слабо связана с результатами работы муниципальных служащих. Статья 22 Федерального закона № 25-ФЗ устанавливает, что оплата труда муниципальных служащих производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации. В соответствии со статьей 7 Закона Саратовской области № 157-ЗСО денежное содержание муниципальных служащих складывается из должностного оклада и ежемесячных выплат (за выслугу лет, за классный чин, премия).

В целях совершенствования структуры денежного содержания муниципальных служащих более целесообразным является увеличение доли их должностного оклада в фонде оплаты труда за счет перераспределения таких надбавок как денежное поощрение, надбавка за особые условия труда, надбавка за выслугу лет. Вместо имеющихся надбавок целесообразно ввести премию за результаты профессиональной деятельности, потому что оплата труда муниципальных служащих не зависит от результатов их деятельности,

что негативно влияет на показатели эффективности использования системы профессиональных компетенций и эффективности муниципального управления. Поэтому рекомендуется формировать систему стимулирования от показателей эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Институт местного самоуправления и муниципальной службы в Российской Федерации находится в состоянии постоянного реформирования и изменения, поэтому перечень определенных и сформулированных нами противоречий и проблем управления механизмом развития и эффективного использования системы профессиональных компетенций муниципальных служащих не является полным и исчерпывающим.

С целью совершенствования действующего механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих видится необходимым и предлагается:

1. Регламентировать специализацию образования и систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;
2. Ужесточить правовую ответственность муниципальных служащих в части повышения квалификации в силу того, что поддерживать определенный уровень квалификации является обязанностью муниципальных служащих;
3. Повысить эффективность процедуры оценки уровня профессионального образования и результатов труда муниципальных служащих;
4. Изменить структуру денежного содержания муниципальных служащих за счет перераспределения элементов оплаты труда между имеющейся системой надбавок и премией, что позволит сформировать систему стимулирования по результатам показателей эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Библиографический список:

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. Пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов; В.П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ в ред. от 25 нояб. 2013 г. // СЗ РФ. 2007, № 10, ст. 1152; Рос. газ. 2011. 24 окт.
3. О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области: Закон Саратовской области от 2 августа 2007 г. № 157-ЗСО в ред. от ред. от 27.09.2011 г. // Сарат. обл. газ. 2007. 27 авг.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ в ред. от нояб. 2011 г. с изм. от 28 янв. 2013 г. // СЗ РФ. 2004, № 31, ст. 3215; Рос. газ. 2004. 31 июл.

Эмпирические исследования ценностно - смысловой сферы руководителей современных частных предприятий

Кулакова
Татьяна Владимировна

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и
социальных коммуникаций
Балаковского филиала Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при
Президенте РФ
e-mail: Kulakova-1965@mail.ru

Tatiana Vladimirovna Kulakova

Candidate of Sciences (Sociology),
Associate professor of the Management
and Social Communications Chair,
Balakovo Branch of the Russian Presi-
dential Academy of National Economy
and Public Administration
e-mail: Kulakova-1965@mail.ru

УДК 159.9:331

Empiric Research of Value Systems of Heads of Modern Private Enterprises

В статье анализируются результаты эмпирического исследования ценностных и смысложизненных ориентаций руководителей современных частных предприятий и подчиненных.

Ключевые слова и словосочетания: ценности, ценностные ориентации, смысложизненные ориентации, руководители современных частных предприятий.

The article analyses the empiric research of value systems of modern heads of private enterprises as well as their subordinates.

Key words and word-combinations: values, values system, attitudes, heads of the modern private enterprises.

Актуальность исследований деятельности руководителя частного предприятия обусловлена социальной значимостью развития частного сектора бизнеса, той ролью, которую он играет в экономическом благополучии страны. Руководящую деятельность отличает высокая степень персонификации. В ней, как ни в какой другой деятельности, проявляется глубокая связь целей, средств и результата с личностью человека, который ею занимается.

Деятельность руководителя – это самостоятельная деятельность конкретного человека, с именем которого она нередко сливается. В связи с этим особую актуальность приобретают психологические аспекты исследования личности руководителя. Интерес представляют характерологические, волевые, мотивационные, ценностные, духовно-этические компоненты личностной сферы предпринимателя [7].

Нравственные нормы, ценностные ориентации и мотивы играют ключевую роль на всех этапах руководительской деятельности. Более того, пути и средства решения многих проблемных ситуаций обуславливаются приоритетами руководителей. Существенное влияние оказывает также соотношение лично и общественно значимых ценностей, степень близости индивидуальной иерархии нравственных ценностей и иерархии отдельных социальных групп, с которыми тесно взаимодействует руководитель частного предприятия, или иерархии ценностей общества в целом. Так, возможность быстрого получения сверхприбыли на производстве, которое наносит непоправимый вред окружающей среде или создает серьезнейшую

опасность здоровью людей, может быть использована каждым по-разному, в зависимости от преобладания ценностей личного благополучия или ценностей, ориентирующих на сохранение социального благосостояния.

Ценностные ориентации – не просто одно из важнейших проявлений массового сознания. Это его ключевой компонент, по состоянию и направленности развития которого можно с высокой степенью уверенности судить о качественных характеристиках сознания масс.

Проблема исследования ценностных ориентацией у руководителей современных частных предприятий остается актуальной в связи с тем, что, во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных руководителей. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании руководителей современных предприятий. Неизбежная в условиях ломки устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы [2].

В социально-психологических исследованиях изучается структура и динамика ценностных ориентаций личности, роль ценностных ориентаций в механизме социальной регуляции поведения, взаимосвязи ценностных ориентаций с индивидуально-типическими и характерологическими особенностями личности, с профессиональной направленностью.

Ценностные ориентации образуют высший (как правило, осознаваемый - в отличие от социальных установок) уровень иерархии предрасположенностей к определенному восприятию условий жизнедеятельности, их оценке и поведению как в актуальной (здесь и теперь), так и долгосрочной (прежде всего) перспективе [6].

Ценностные ориентации наиболее четко эксплицируются в ситуациях, требующих ответственных решений, влекущих за собой значимые последствия и предопределяющих последующую жизнь индивида.

Ценностные ориентации обеспечивают целостность и устойчивость личности, определяют структуры сознания и программы и стратегии деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу, инструментальные ориентации на конкретные объекты и (или) виды деятельности и общения как средство достижения целей [6].

В нашем исследовании принимали участие руководители частных фирм и представители рабочих специальностей, работающих в строительной сфере. Всего в исследовании приняли участие 35 человек, которые были поделены на группы. В основную выборку (1 группа) вошли 20 мужчин-руководителей частных предприятий, сравнительную выборку (2 группа) составили 15 мужчин - представителей рабочего класса.

Возраст испытуемых от 35 до 45 лет. У всех испытуемых высшее и техническое образование.

Экспериментальную базу исследования составили следующие предприятия: ЗАО «Стойэкс»; ЗАО «Саратовгесстрой»; ООО «Балжилстрой»; ЗАО «Сартехстройинвест»; ЗАО «Инэс»; ООО «Промэнерго»; ООО «Медея».

Цель исследования: выявить особенности ценностных ориентаций современных руководителей. В нашем исследовании мы использовали следующие методики: 1. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича; 2. Тест смысложизненных ориентаций Д.А.Леонтьева; 3. Статистический критерий Манна-Уитни.

Таким образом, по результатам исследования ценностных ориентаций по методике М.Рокича для двух групп испытуемых: руководителей и подчиненных, были подсчитаны средние ранги по 36 типам ценностей, разделенные на две группы по 18 ценностей: «терминальные» и «инструментальные».

Сравнение средних показателей ценностей обеих групп позволяют судить о соотношении высокозначимых, среднезначимых и малозначимых ценностей. Результаты проранжированы для каждой группы респондентов, а также вычислен U-критерий Манна-Уитни для двух независимых выборок, по каждой из 36 ценности.

Сравнительный анализ терминальных ценностных ориентаций руководителей и подчиненных позволяет сделать следующие выводы: - по методике ценностные ориентации М. Рокича у испытуемых 1 группы (руководители) наблюдается преобладание следующих терминальных ценностей (средний ранг указан в скобках): здоровье (2,80), счастливая семейная жизнь (4,80), уверенность в себе (6,15), любовь (6,60), активная деятельная жизнь (6,80), интересная работа (6,95). В меньшей степени, но все же значимы следующие ценности: материально обеспеченная жизнь (9,10), свобода (9,10). Низкие ранги имеют такие ценности как развлечения (16,15), творчество (15,70), счастье других (14,30), красота природы и искусства (13,10).

- испытуемые 2 группы (подчиненные) в качестве терминальных ценностей отмечают особую роль таких качеств личности, как: здоровье (3,00), наличие хороших и верных друзей (3,70), любовь (3,90), счастливая семейная жизнь (4,25), уверенность в себе (7,07). Низкие значения имеют следующие ценности: развлечения (16,75), творчество (16,20), красота природы и искусства (12,85), счастье других (12,40).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что среди терминальных ценностей у испытуемых 1 и 2 групп в целом преобладают ценности личной жизни, но, наряду с ценностями личной жизни, у испытуемых 1 группы среди преобладающих ценностей отмечены ценности профессиональной самореализации.

Вместе с тем, сравнительный анализ с применением критерия Манна-Уитни выявил значимые статистические различия между двумя группами по терминальным ценностям только по ценностям свободы и наличия хороших и верных друзей.

Ценность «свобода» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 77.5$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит о том, что для испытуемых 1 группы (руководители) ценности свободы представляют большую значимость по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные).

Ценность «наличие хороших и верных друзей» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 30$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит нам о значимости наличия хороших и верных друзей для испытуемых 2 группы (подчиненные) по сравнению с испытуемыми 1 группы (руководители).

- у испытуемых 1 группы (руководители) наблюдается преобладание следующих инструментальных ценностей: ответственность (2,70), аккуратность, порядок в делах (5,15), воспитанность (5,85), жизнерадостность (7,05), честность (7,45). Низкие ранги имеют следующие ценности: непримиримость к недостаткам в себе и других (14,65), высокие запросы (14,50), эффективность в делах (12,05).

- у испытуемых второй группы (подчиненные) преобладают следующие ценности: ответственность (3,20), исполнительность (3,47), эффективность в делах (8,80). Низкие значения имеют следующие ценности: чуткость (15,27), непримиримость к недостаткам в себе и других (13,73), высокие запросы (12,87).

Таким образом, сравнивая инструментальные ценности 1 и 2 групп, мы можем говорить о том, что у испытуемых 1 группы преобладают ценности общения (воспитанность, жизнерадостность, честность), а у испытуемых 2 группы – ценности дела (исполнительность, эффективность в делах).

Сравнительный анализ с использованием критерия Манна-Уитни инструментальных ценностей 1 и 2 групп по методике М. Рокича показал, что статистически значимые различия выявились по следующим ценностям:

«Аккуратность, порядок в делах» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 23$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит нам о значимости организации рабочего места, распорядка дня для испытуемых 1 группы (руководители) по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные) для которых это не так важно;

«Воспитанность» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 80$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит нам о значимости хорошего воспитания в достижении жизненных целей для испытуемых 1 группы (руководители) по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные);

«Исполнительность» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 20$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит нам о значимости для испытуемых 2 группы (подчиненные) выполнения порученных дел, своих обязанностей безотлагательно и безукоризненно по сравнению с испытуемыми 1 группы (руководители);

«Терпимость» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 40.5$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это свидетельствует о значимости для испытуемых 1 группы (руководители) терпимого отношения к тем, чей образ мыслей и действий не совпадает с твоими по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные);

«Эффективность в делах» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 56.5$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это свидетельствует о значимости достижения результатов в делах с наименьшими затратами для испытуемых 2 группы (подчиненные) по сравнению с испытуемыми 1 группы (руководители);

«Чуткость» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 70.5$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0.01$). Это говорит нам о важности для испытуемых 1 группы (руководителей) тонко чувствовать настроение других и реагировать соответствующим образом по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные).

Это позволяет сделать следующий вывод: руководители современных частных предприятий в отличие от подчиненных для достижения своих целей склонны использовать такие качества как: аккуратность, воспитанность, терпимость и чуткость, то есть ценностями общения. А подчиненные предпочитают достигать целей с помощью исполнительности и эффективности в делах - ориентированы на работу.

Результаты исследования смысложизненных ориентаций руководителей современных частных предприятий показывают, что средние показатели осмысленности жизни и средние показатели по пяти субшкалам совпадают с данными Д.А.Леонтьева. 80% испытуемых этой группы имеют высокий уровень (от 116 баллов) осмысленности жизни, 20% испытуемых имеют средний уровень (от 86 до 116 баллов) осмысленности жизни. Испытуемых с низким уровнем осмысленности жизни в этой группе нет.

В целом испытуемые 1 группы (руководители) имеют высокий показатель по шкале «осмысленность жизни» (123,85), что дает нам право говорить о том, что это уверенные в себе люди и в общем их жизнь осмысленна, они имеют цели в жизни, четкую программу действий на будущее, обладают свободой выбора

и могут свободно принимать решения, воплощая их в жизнь.

Тогда как во 2 группе испытуемых (подчиненные) всего 40% респондентов имеют высокий уровень осмысленности жизни и 60% респондентов – средний уровень. Эти результаты значительно ниже показателей первой группы испытуемых, но средние показатели осмысленности жизни (113,07) и средние показатели по пяти субшкалам также совпадают с данными Д.А.Леонтьева.

В соответствии с этим можно сделать следующие выводы по методике СЖО Леонтьева:

Шкала «Цели в жизни» характеризует наличие или отсутствие в жизни испытуемых целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность, временную перспективу. Для первой группы испытуемых характерны высокие (39,30) показатели наличия целей в жизни. Испытуемые 2 группы также показали довольно высокие результаты (36,93).

По шкале «Процесс жизни» у респондентов 1 группы значения выше среднего (36,90), что говорит о том, что они в полной мере удовлетворены своей жизнью, воспринимают её интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом. У респондентов 2 группы в целом значения средние (33,13), что свидетельствует о неполном удовлетворении ими своей жизнью.

Шкала «Результативность жизни» отражает оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Испытуемые 1 группы показали высокие значения (31,65) результативности жизни, а испытуемые 2 группы показали средние значения (28,27).

По шкале «Локус контроля – Я» испытуемые 1 группы в целом показали высокие значения (27,00), что говорит о них как о личностях сильных, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле. Испытуемые же 2 группы в целом имеют средние значения (24,47), что говорит о них как о людях, обладающих недостаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле.

Шкала «Локус контроля – Жизнь» отражает убеждение человека в том, что ему дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Респонденты первой и второй групп показали в целом средние значения по данной шкале с результатами 35,45 и 32,80, что соответственно, говорит о них как о людях, способных контролировать свою жизнь.

Сравнительный анализ с использованием критерия Манна -Уитни 1 и 2 групп обнаружил значимые статистические различия по общему показателю смысло-жизненных ориентаций, а также по следующим субшкалам: процесс жизни и результативность жизни.

Шкала «процесс жизни» имеет результат $U_{\text{эмп.}} = 82,5$, который находится в зоне неопределенности ($p \leq 0,05$), но близок к критическому значению зоны значимости ($p \leq 0,01$), что позволяет говорить о том, что действительно испытуемые 1 группы (руководители) в полной мере удовлетворены своей жизнью, воспринимают её интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные).

Шкала «результативность жизни» имеет значение $U_{\text{эмп.}} = 61,5$, которое находится в зоне значимости ($p \leq 0,01$), что позволяет говорить о том, что испытуемые 1 группы (руководители) оценивают пройденный отрезок своей жизни как очень продуктивный и осмысленный по сравнению с испытуемыми 2 группы (подчиненные).

Общий показатель осмысленности жизни имеет значение $U_{\text{эмп.}}(65,5)$, который находится в зоне значимости ($p \leq 0,01$). Это говорит нам о том, что испытуемых 1 группы (руководители) можно характеризовать как уверенных в себе людей, в общем с осмысленной жизнью, имеющих цели в жизни, четкую программу действий на будущее, обладающих свободой выбора и свободно принимающих решения, воплощая их в жизнь, что не в полной мере может соответствовать характеристике испытуемых 2 группы (подчиненные).

Таким образом, анализируя данные по всем методикам, выявлены отдельные группы ценностей в иерархии ценностей руководителей частных предприятий, которые детерминируют общественно-значимое своеобразие поведения данной категории как направленное на самореализацию, активную деятельность и достижение успеха.

Таким образом, по результатам проведенного исследования ценностно - смысловой сферы руководителей современных частных предприятий с помощью методики М. Рокича можно сделать следующие выводы: у руководителей по сравнению с подчиненными имеются значимые различия по ценностям-целям (терминальные) и ценностям-средствам (инструментальные). Среди терминальных ценностей у руководителей и подчиненных в целом преобладают ценности личной жизни, но наряду с ценностями личной жизни у руководителей современных частных предприятий среди преобладающих ценностей отмечены ценности профессиональной самореализации. Сравнительный анализ с применением критерия Манна-Уитни

выявил значимые статистические различия только по ценностям свободы и наличия хороших и верных друзей. Ценность «свобода» для руководителей представляет большую значимость по сравнению подчиненными. Ценность «наличие хороших и верных друзей» имеет значение для подчиненных в большей степени по сравнению с руководителями.

Сравнивая инструментальные ценности руководителей и подчиненных, можем говорить о том, что у руководителей преобладают ценности общения, а у подчиненных – ценности дела. Сравнительный анализ с использованием критерия Манна-Уитни инструментальных ценностей руководителей и подчиненных по методике М.Рокича показал, что статистически значимые различия выявились по следующим ценностям: «Аккуратность, порядок в делах» говорит нам о значимости организации рабочего места, распорядка дня для руководителей по сравнению с подчиненными, для которых это не так важно; «Воспитанность» говорит нам о значимости хорошего воспитания в достижении жизненных целей для руководителей по сравнению с подчиненными; «Исполнительность» говорит нам о значимости для подчиненных выполнения порученных дел, своих обязанностей безотлагательно и безукоризненно по сравнению с руководителями; «Терпимость» говорит нам о значимости для руководителей терпимого отношения к тем, чей образ мыслей и действий не совпадает с твоими по сравнению с подчиненными; «Эффективность в делах» говорит нам о значимости достижения результатов в делах с наименьшими затратами для подчиненных по сравнению с руководителями; «Чуткость» говорит нам о важности для руководителей тонко чувствовать настроение других и реагировать соответствующим образом по сравнению с подчиненными.

Эмпирическое исследование руководителей современных частных предприятий с помощью теста «Смыслжизненные ориентации» Л.Д. Леонтьева выявило, что средние показатели осмысленности жизни и средние показатели по пяти субшкалам совпадают с данными Д.А.Леонтьева. 80% руководителей имеют высокий уровень осмысленности жизни, 20% – средний уровень осмысленности жизни. В целом руководители имеют высокий показатель по шкале «осмысленность жизни», что дает нам право говорить о том, что это уверенные в себе люди, в общем их жизнь осмысленна, они имеют цели в жизни, четкую программу действий на будущее, обладают свободой выбора и могут свободно принимать решения, воплощая их в жизнь. Тогда как среди подчиненных всего 40% респондентов имеют высокий уровень осмысленности жизни и 60% – средний уровень. Эти результаты значительно ниже показателей руководителей, но средние показатели осмысленности жизни и средние показатели по пяти субшкалам также совпадают с данными Д.А.Леонтьева.

Сравнительный анализ смысложизненных ориентаций руководителей и подчиненных с использованием критерия Манна-Уитни обнаружил значимые статистические различия по общему показателю смысложизненных ориентаций, а также по следующим субшкалам: процесс жизни и результативность жизни.

Шкала «процесс жизни» говорит, что руководители в полной мере удовлетворены своей жизнью, воспринимают её интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом по сравнению с подчиненными. Шкала «результативность жизни» говорит о том, что руководители оценивают пройденный отрезок своей жизни как очень продуктивный и осмысленный по сравнению подчиненными.

Тем самым подтвердилось статистически значимое различие в структуре ценностных и смысложизненных ориентаций руководителей и подчиненных, подтвердилась выдвинутая нами гипотеза о том, что системообразующими факторами в ценностной сфере руководителей современных частных предприятий являются ценности свободы. В качестве инструментальных ценностей отдается предпочтение деловым и коммуникативным качествам.

Библиографический список

1. Авдеева Т.Г. Ценностно-смысловые ориентации руководителя //Alma Mater. Вестник высшей школы. – 2011. - № 8.- С. 85-87.
2. Знаков В.В. Ценностные основания психологической науки и психологии ценностей. - М.: «Институт психологии РАН», 2008. -344 с.
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие . –Н.Новгород, 2004. -271с.
4. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций. –М.: Смысл, 2006. -18с.
5. Френк Вилкоксон. Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psychol-ok/statistics/mann-whitney>.
6. Чудновский В.Э., Бодалев, А.А., Вайзер и др. Роль смысложизненных ориентации и акме в профессиональной деятельности // Психологический журнал. - 2004.- Том 25. -№1. - С.34-48.
7. Штайльманн К. Успех в предпринимательстве зависит от личности руководителя // Проблемы теории и практики управления. -2003. - №4 – С. 99 -101.

**НАУЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
БАЛАКОВСКОГО ФИЛИАЛА
РАНХИГС**

**Круглый стол «Актуальные проблемы местного самоуправления»,
посвящённый Дню местного самоуправления**

21 апреля 2014 года

Основные направления работы:

- исторические традиции становления российского местного самоуправления;
- правовые основы современного российского местного самоуправления;
- взаимодействие федеральных, региональных и местных органов власти;
- механизмы развития гражданских инициатив населения муниципальных образований;
- роль органов местного самоуправления в формировании инвестиционной привлекательности территории;
- культурно-исторический образ территориальных образований;
- особенности нациестроительства на муниципальном уровне.

Участники круглого стола могут предложить и другие темы.

Заявки принимаются до 15 апреля 2014 года для формирования программы по адресу:

413865, Россия, г. Балаково, ул. Чапаева 107, контактный телефон: 8(845)44-33-91;

Email: nir.ranhigs.bf@gmail.com для Миролюбовой Л.Р.

**Межрегиональные Кирилло-Мефодиевские чтения «Традиции и
новаторство российской культуры»**

23 мая 2014 года.

Основные направления работы:

религия и культура; духовные основы русской культуры; лики русской культуры; сохранение духовного наследия; русская словесность как феномен культуры; диалог национальных культур; русская культура как вызов глобализации; «бытие народов и государств оправдывается только творимой ими культурой».

Участники чтений могут предложить и другие темы.

Заявки принимаются до 13 мая 2014 года для формирования программы по адресу:

413865, Россия, г. Балаково, ул. Чапаева, 107, контактный телефон: (8453) 46-36-47;

E-mail: nir.ranhigs.bf@gmail.com для Миролюбовой Л.Р.

**Региональная дискуссионная площадка «Россия молодая», посвященная
Дню принятия декларации о государственном суверенитете РФ**

11 июня 2014 года.

По всем вопросам, связанным с регламентом проведения научных мероприятий, можно обращаться к ведущему специалисту научного отдела Мозгачеву М.И. Балаковского филиала РАНХиГС

Тел. (88453) 44-36-47

E-mail: mozgachev1988@mail.ru



Ректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист Российской Федерации
Владимир Александрович МАУ

Современное образование не может быть эффективным, если оно не ориентировано на практическое применение и не учитывает изменения в мировой и отечественной экономике. Сегодняшний специалист должен уметь работать и добиваться успеха в постоянно изменяющемся мире и быть готовым к любым типам риска. Именно поэтому, наша цель – развивать в слушателях в первую очередь лидерские качества и способность к принятию управленческих решений. Благодаря такому подходу, наши выпускники добиваются успеха во всех сферах жизнедеятельности общества.

Российская президентская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) создана Указом Президента Российской Федерации от 20.09.2010 г. путем присоединения к Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации (АНХ, год создания – 1977) Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАГС, год создания – 1991), а также 12 других федеральных государственных образовательных учреждений. Вновь образованная Академия при Президенте Российской Федерации – РАНХиГС – крупнейший в России и Европе университет социально-экономического и гуманитарного профиля, по праву занимающий верхние строки во всех национальных рейтингах. В ее структуру входят 64 филиала, которые представлены в более чем 50 субъектах Российской Федерации. Миссией Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации является:

- подготовка глобально конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров для государственного, общественного и частного секторов с целью решения задачи инновационного развития общества;
- осуществление фундаментальных и прикладных научных исследований и разработок в социально-экономической и гуманитарной сферах;
- научное и экспертно-аналитическое сопровождение органов государственной власти Российской Федерации.

Академия имеет широкие международные связи с ведущими зарубежными университетами, в числе которых Стендфорский и Гарвардский университеты, университет Дюка (США), Кингстонский университет (Великобритания), университеты Германии, Франции, Великобритании. Академия не только направляет российских студентов за рубеж, реализует совместные программы с ведущими университетами, но также обучает зарубежных студентов. Академия активно сотрудничает с субъектами Российской Федерации как в части обучения, так и проведения совместных работ, направленных на инновационное развитие их экономики.



Директор Балаковского филиала РАНХиГС,
кандидат экономических наук, доцент кафедры
государственного управления и права
Солдаткин Андрей Александрович

Балаковский филиал РАНХиГС образован в соответствии с Указом Президента Российской Федерации 20 сентября 2010 года, является структурным подразделением федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (Президентская академия). До Указа Президента РФ с июля 1998 года филиал находился в составе ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина».

Балаковский филиал Президентской академии, являясь ведущим образовательным учреждением в Поволжском регионе, реализует программы высшего профессионального образования, готовит высокоэффективных руководителей, обладающих обширными званиями в области менеджмента, экономики, юриспруденции, информационных технологий в бизнесе, осуществляет подготовку и повышение квалификации кадров в сфере государственного и муниципального управления.

Новые образовательные технологии и развитая материально-техническая база в Балаковском филиале РАНХиГС делает обучение максимально эффективным. К услугам обучающихся компьютерные классы с выходом в Интернет, удобные учебные аудитории с мультимедийным оборудованием, научная библиотека.

К преподаванию активно привлекаются представители органов государственной власти и местного самоуправления.

В филиале ежегодно проводятся научно-практические конференции, семинары, дискуссии, круглые столы по проблемам социально-экономического и политического развития страны, активно развивается студенческое самоуправление. Студенты участвуют в межвузовских, Всероссийских и Международных конкурсах, общественной, культурной и спортивной жизни филиала и города Балаково. В филиале созданы все условия для саморазвития, реализации инициатив и творческого потенциала.

Выпускники Балаковского филиала РАНХиГС получают **диплом о высшем профессиональном образовании государственного образца** об окончании ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г. Москва).

Требования к рукописям научных статей, представляемым для публикации в научном журнале “Актуальные проблемы современности: наука и общество”

Общие требования. Статья представляется в электронном виде по адресу: editorial.aps@gmail.com. Название файла должно соответствовать фамилии первого автора.

Электронный вариант статьи выполняется в текстовом редакторе *Microsoft Word* и сохраняется с расширением *.doc*.

Параметры страницы. Формат А4 (книжный). Поля: все по 20 мм.

Форматирование основного текста. Абзацный отступ - 1,25 см. Межстрочный интервал – полуторный. Нумерация страниц располагается внизу страницы в углу справа. Шрифт *Times New Roman*, обычный. Размер кегля (символов) - 14 пт.

Объем статьи. Максимальный объем статьи до 12 страниц машинописного текста.

Требования к составу публикуемой статьи.

Публикуемая в журнале статья должна состоять из следующих последовательно расположенных элементов:

- индекс (УДК) – слева, обычный шрифт - должен соответствовать заявленной теме;
- инициалы автора(ов) и фамилия(и) – справа, шрифт – курсив (на русском и английском языках);
- заголовок (название) статьи – по центру, шрифт полужирный, буквы – прописные (на русском и английском языках);
- аннотация (объем – до 10 строк) и ключевые слова (до 5-10 ключевых слов) - на русском и английском языках;
- текст статьи;

- библиографический список (приводится в соответствии с требованиями *ГОСТ 7.1-2003 Библиографическая запись. Библиографическое описание*. Общие требования и правила составления. В списке источники располагаются в порядке их упоминания в статье. Для связи списка цитируемой литературы с текстом статьи используют отсылки в соответствии с *ГОСТ Р 7.0.5-2008 Библиографическая ссылка*. Общие требования и правила составления. Отсылки в тексте статьи заключают в квадратные скобки. Порядковый номер цитируемого источника приводят в соответствующей строке текста статьи, например: [5]. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста документа, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой, например: [5, с. 23].

Элементы статьи отделяются друг от друга одной пустой строкой.

Сведения об авторе(ах).

На отдельной странице предоставляются сведения об авторе(ах):

- фамилия, имя, отчество полностью, ученая степень, ученое звание, место работы, занимаемая должность, контактный телефон, адрес электронной почты.

Сведения в полном объеме приводятся на русском и английском языках.

Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Рисунки, схемы, диаграммы. В качестве иллюстраций статей принимается не более 3 рисунков. В тексте статьи следует дать ссылку на конкретный рисунок, например (рис. 2).

Фотографии. Прилагаемые фотографии должны быть четкими, пригодными для сканирования либо в электронном виде (формат *.tif, .jpg*).

Таблицы. Таблиц должно быть не более 3-х. Каждую таблицу следует снабжать порядковым номером и заголовком. Таблицы должны быть предоставлены в текстовом редакторе *Microsoft Word* (формат **.doc*) и пронумерованы по порядку.

Статьи оцениваются членами редакционной коллегии, специалистами РАНХиГС или других вузов по профилю, соответствующему содержанию статьи. Статья направляется на рецензию без указания Ф.И.О. и иных данных, позволяющих идентифицировать автора. Автор вправе ознакомиться с выполненной рецензией. Автор вправе представить заверенную рецензию научного руководителя, доктора / кандидата наук соответствующего профиля.

Ответственный секретарь научного журнала
“Актуальные проблемы современности: наука и общество”
Барышная Наталия Александровна
(8453) 46 21 95; e-mail: editorial.aps@gmail.com
Сайт журнала www.i-journal.com



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**БАЛАКОВСКИЙ
ФИЛИАЛ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»

НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ:

Государственное и муниципальное управление

профиль подготовки

**Управление городским (муниципальным)
хозяйством**

**Государственное и муниципальное управление
в социальной сфере**

Документоведение и архивоведение

профиль подготовки

**Документирование деятельности органов
государственной власти и местного
самоуправления**

Юриспруденция

профиль подготовки

**Государственно-правовой
Гражданско-правовой
Уголовно-правовой**

Менеджмент

профиль подготовки

**Управление малым бизнесом
Управление человеческими ресурсами
Финансовый менеджмент**

Экономика

профили подготовки

**Финансы и кредит
Бухгалтерский учет
Налоги и налогообложение
Экономика предприятий и организаций
Банковское дело**

Прикладная информатика

профиль подготовки

Прикладная информатика в менеджменте

Формы обучения:

ОЧНАЯ

ЗАОЧНАЯ (на базе среднего профессионального и
высшего профессионального образования)

**КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ-
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УСПЕХ ЗАВТРА!**

Саратовская область, г. Балаково, ул. Чапаева, 107.

Официальный сайт филиала www.ranhigs-bf.ru. С 01.01.2014г. www.blk.ranepa.ru.

e-mail: pcom.ranhigs.bf@gmail.com

телефон: (8453) 44-27-13, 44-13-71 факс: (8453) 44-13-71

ISSN 2308-8923



9 772308 892779 >