

КРУГЛЫЙ СТОЛ НА ТЕМУ: «АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Молодые специалисты на государственной гражданской службе

Горяйнов М.С.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия*

E-mail: goryainov2005@yandex.ru

Количество молодых людей, мечтающих о карьере госчиновника, выросло в России за последние несколько лет. Всероссийский центр изучения общественного мнения опросил 1600 человек в возрасте от 18 до 35 лет в 153 городах страны. Молодым людям предложили список из четырех сфер деятельности: бизнес, политика, госслужба, творчество. И попросили выбрать три наиболее привлекательных направления, в которых они хотели бы реализоваться. В итоге 58% отметили бизнес, 23% - административную деятельность, политику и творческие профессии - 25%.

В органы управления не нанимаются, туда устраиваются - как угодно, но только не по конкурсу. 86% опрошенных пришли на работу по чьей-то личной рекомендации или при помощи знакомых. Только 13% явились по своей инициативе и без рекомендаций, и совсем мало - 5% получили место через службу занятости или по заявке, полученной вузом на своего выпускника. Типичный коллектив, в который попадают начинающие бюрократы, выглядит для молодежи весьма многообещающе - каждый второй федеральный чиновник трудится еще с 80-х годов.

Мосгордума в 2008 г. предложила принимать на должности госслужбы выпускников вузов без стажа работы. Соответствующие изменения в столичный закон "О государственной гражданской службе города Москвы" были приняты на заседании Мосгордумы. Теперь требования к стажу работы не будут предъявляться выпускнику в течение трех лет со дня окончания им образовательного учреждения. В настоящее время на старшие должности по конкурсу принимают специалистов, которые имеют стаж работы от 2 до 4 лет. В противном случае они имеют право быть принятыми на младшие должности.

В то же время в столичных вузах обучается много перспективных студентов, которые могли бы занять старшие должности и без стажа работы. После окончания вуза, имея квалификацию государственного управленца и не имея опыта работы, молодые специалисты идут в бизнес, а после двух лет работы там не хотят возвращаться трудиться в госструктуры. Было принято решение уточнить категории выпускников, внося изменения в городской закон "О государственной гражданской службе города Москвы".

Где найти грамотного губернатора? А честного чиновника? Это большой для современной России вопрос. Специализированные вузы, которые должны готовить людей для государственной службы, пока не являются основным источником кадров для власти. Такой вывод содержится в исследовании "Мониторинг российской политической элиты", проведенном Институтом социологии Российской академии наук. Так откуда же брать хороших чиновников и как их селекционировать? Именно этой проблемой озаботился недавно президент Дмитрий Медведев, когда раскритиковал нынешнюю систему отбора и ротации кадров на государственной службе.

Президент России подписал указ о создании комиссии по кадровой работе. Предполагается создать резерв управленческих кадров численностью до тысячи человек. Аналогичные комиссии будут созданы и в регионах. Медведев заявил, что в стране

существует огромная проблема с подбором кандидатов на высокие руководящие посты и даже на должности губернаторов, и предложил создать общенациональную систему резерва управленческих кадров. Он назвал эту тенденцию "кадровым голодом". Президентскую "кадровую комиссию" возглавил глава администрации Дмитрия Медведева Сергей Нарышкин, всего в комиссию вошли 30 человек, в том числе полпреды в федеральных округах.

Литература

1. www.izvestia.ru (Газета «Известия»).
2. www.kadis.ru
3. www.ogoniok.com (Журнал «Огонек»).
4. www.TRUD.ru (Газета «Труд»).

Наставничество как форма профессионального развития государственных служащих

Зотов М. Д.¹, Зотова И. В.²

¹Консультант отдела государственной службы

Министерство экономического развития Российской Федерации, Москва, Россия

²Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия*

E-mail: ivzotova@hotmail.com

1. Понятие наставничества. Английское слово «mentor» означает «наставник». Ментором звали древнегреческого мифологического персонажа, к которому обращались за мудрым советом. Как правило, под наставничеством понимают процесс воспитания и профессиональной подготовки менее опытных сотрудников более опытными. Подразумевается, что наставник не просто инструктирует своего подопечного и руководит им, но и поддерживает его в процессе адаптации на новом рабочем месте. Ментор содействует процессу овладения своим протее новыми знаниями, умениями, навыками, делясь с ним собственным опытом и знаниями, способствуя раскрытию его потенциала и скорому приспособлению к новой социальной среде, содержанию и условиям труда.

2. Для чего необходимо наставничество? Чем быстрее сотрудник освоится на рабочем месте, чем быстрее будет происходить процесс передачи опыта в коллективе, тем быстрее наставляемые сотрудники смогут начать работать с максимальной отдачей. Это выгодно не только работнику, но и руководителю. Важно понимать, что правильно построенный процесс наставничества – процесс обоюдный. Обе стороны приспособляются друг к другу, от чего зависит продуктивность коллектива в целом. Профессиональной адаптации государственных служащих уделяется большое внимание за рубежом. Особенно стоит отметить опыт Японии, в которой как частные компании, так и госслужба не требуют специальной подготовки от выпускников ВУЗов, только начинающих свой трудовой стаж. Руководство ориентировано на обучение новичка внутри организации. Параллельно с этим осуществляется горизонтальная ротация персонала для того, чтобы государственные служащие расширили свой опыт работы в организации и смогли претендовать на более высокую позицию в ней.

3. Эффект опыта и наставничество на государственной службе: С многократным повторением одной и той же работы каждый очередной цикл ее повторения работник делает на 10-15 процентов быстрее и лучше. Этот эффект не срабатывает после восьмого повторения, тем не менее он позволяет экономить до 70 процентов рабочего времени. Одной из проблем государственной службы в РФ является проблема адаптации кадров.

Практика показывает, что неопытный сотрудник вынужден осваивать новую работу методом проб и ошибок, а это негативно сказывается на распределении времени и средств государственного учреждения. Решить данную проблему можно было бы путем внедрения системы наставничества в целях профессионального развития как вновь принятых сотрудников, так и тех, кто претендует на новую должность.

4. Как может проходить процесс наставничества?

1. Профессиональное развитие гражданского служащего, проводится под руководством руководителя-наставника (далее - наставник).

2. Директора подразделений государственного органа подбирают наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников государственного органа, имеющих стаж работы в нем не менее двух лет и общий трудовой стаж не менее пяти лет (работа наставников должна быть учтена при перераспределении премиального фонда).

3. Подготовка государственных гражданских служащих проводится по индивидуальным планам развития, которые готовятся ими с участием наставника. Индивидуальные планы развития утверждаются руководителем соответствующего департамента. Индивидуальные планы должны отражать объем профессиональных знаний и навыков, необходимый резервистам для работы с учетом их образования, опыта работы.

4. Наставник оказывает государственному служащему индивидуальную помощь в получении необходимых знаний, в освоении практических приемов и способов качественного выполнения служебных задач и поручений; выявляет и своевременно совместно с подопечным устраняет допущенные им ошибки; изучает морально-психологические качества служащего, влияет на их укрепление и развитие; воспитывает в государственном служащем ответственное отношение к службе, лояльность к коллегам.

5. Государственный служащий, исполнивший индивидуальный план, получает оценку наставника в целях выявления необходимых компетенций для работы на занимаемой или будущей должности. На подопечного, успешно завершившего подготовку, наставник пишет (по согласованию с заместителем директора и директором Департамента) характеристику-рекомендацию.

Литература

1. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. - 432 с.
2. Дэвид Клаттербак. Командный коучинг на рабочем месте. Технология создания самообучающейся организации. – М.: Эксмо, 2008. - 288 с.
3. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: Азъ, 1993.
4. Управление персоналом государственной службы. Учебно-методическое пособие / Ред. Е. В. Охотского. – М.: Издательство РАГС, 1997. – 536 с.
5. Хендерсон Б. Финансовые ловушки: как их найти и обезвредить / Elitarium. Центр дистанционного образования. – Электрон. дан. – 2000. – URL: http://www.elitarium.ru/2006/09/22/finansovye_lovushki_kak_ikh_najiti_i_obezvredit.html, свободный. – Яз. Рус. – (дата обращения: 19.03.2009).
6. Энциклопедия по управлению персоналом / HR-Portal. Сообщество HR-менеджеров. - Электрон. дан. – 2004. – URL: <http://wiki.hr-portal.ru/HrWiki>, свободный. – Яз. Рус. – (дата обращения: 17.03.2009).

Особенности формирования в России гражданского общества

Иванова А.А.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: ivanova2137@gmail.com*

Гражданское общество — один из феноменов современного общества, совокупность социальных образований - групп, коллективов, объединенных специфическими интересами, реализуемыми вне сферы деятельности государства. Гражданские общества ограничивают притязания государства в отношении граждан, вместе с тем они также способствуют стабильности демократических правительств, создавая инфраструктуру для существования свободы.

Понятие гражданского общества (англ. civil society) имеет долгую и сложную историю. Оно вошло в употребление в 17-18 вв., и главный его смысл заключался в том, что сообщество граждан должно иметь свои законы и не зависеть от грубого произвола со стороны государства. Исторически это понятие восходит к семье латинских слов *civis, civilis, civitas* (гражданин, гражданский, город, государство), с чем связаны такие аспекты гражданского общества, как гражданство, гражданские обязанности и добродетели, цивилизованное поведение¹.

В Большой советской энциклопедии есть «гражданское право», «гражданский кодекс», «гражданская война», понятие гражданского общества отсутствует. Первые исследователи тоталитаризма — Ханна Арент и Франц Нейман, — говоря о социальных условиях, при которых к власти пришли нацисты и коммунисты, не употребляли термин "гражданское общество". Они считали разрушение гражданского общества одновременно предпосылкой успеха тоталитарных партий и целью самого тоталитарного правления.

Для консолидации власти в СССР, как и в нацистской Германии, пресекались любые проявления гражданского общества. Плюрализм, независимость и гражданская активность — первые враги тоталитарной власти. Поэтому плюрализм заменялся однопартийной системой, автономия — всепроникающим контролем, активность граждан — мобилизацией на службу власть предержащим. Несмотря на общее «тоталитарное» прошлое России и Германии, гражданское общество в Германии гораздо более развито, чем в России. В докладе предпринимается попытка ответить на вопросы «почему?» и «чего не хватает в России?»

В «Истории государства Российского» Н.М.Карамзина подробно описываются ситуации, когда «после тяжелых потрясений, коими изобилует наша история, дух народный восставал и было единение народное», за которыми следовали годы подъема и процветания страны. То есть имели место элементы, присущие гражданскому обществу, как-то национальная идея, идея объединения и восстания после серьезных потрясений, хотя само гражданское общество в современном его понимании отсутствовало.

Сегодня Россия, как и остальной мир, переживает финансовый и экономический кризис, который может привести к самым негативным последствиям, а может и стать началом нового этапа развития, если удастся избежать социального взрыва, добиться сплочения народов и реализовать грамотную экономическую политику.

Однако сложной системе под названием Российская Федерация, в которой так хорошо представлен элемент «государство», не хватает элемента «гражданское общество». Отсюда следуют такие проблемы нашей страны, как коррупция, избыточное

¹ Интернет-энциклопедия «Кругосвет»

государственное регулирование, а следственно, торможение развития среднего класса и малого бизнеса - основы экономики развитых стран. В итоге Россия, где проживает только около 2% от численности населения земного шара, но где по разным оценкам сосредоточено от 30% до 50% мировых запасов природных ресурсов, не имеет достойного уровня жизни населения.

Гражданское общество - это общество небезразличных, активных, деятельных граждан своего государства. Там, где есть гражданское общество – есть чувство сплоченности, формирующее фундаментальные общие ценности. Где есть общие ценности, лучше протекают процессы коммуникации, возрастает эффективность деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта.

Среди моих сограждан широко распространено утверждение о том, что гражданского общества в России нет. Однако время не стоит на месте, это общество постепенно формируется и мы можем проследить его развитие, выделить предпосылки и препятствия. Более того, мы можем внести свой вклад в его формирование.

Развитие информационных технологий и телекоммуникаций в России и в мире, развитие сети Интернет, а также социальных сетей, делает легкодоступными каналы донесения информации до целевых аудиторий, и открывает новые возможности взаимодействия с ними, возможности для объединения людей. Для развития в России гражданского общества необходимо сформировать атмосферу общественной солидарности. Но не просто сплоченность ради нее самой, которую порождает, например, национализм или тоталитарное государство. Это сплоченность вокруг бескорыстной, добровольной, подлинно демократичной гражданской деятельности, которая необходима для достижения страной высоких результатов в экономической и других сферах.

Литература

1. Карамзин Н.М. История государства Российского, М.: Эксмо, 2008.
2. Geert Hofstede, (2003) Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations.
3. Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Cultures and Organizations: Software of the Mind.
4. Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры, М.: Институт Фонда "Общественное мнение", 2008.
5. Бачинин В.А., Евангельские ценности в гражданском обществе, Алетейя, 2006.
6. Аузан А.А. Три публичные лекции о гражданском обществе, М.: ОГИ (Объединенное Гуманитарное Издательство), 2006 г.

Правовые и общественно-социальные аспекты поднятия престижа государственной и муниципальной службы

Морозова Е.Б.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия*

E-mail: morozovakatja@pochta.ru

Для привлечения в государственные органы и органы местного самоуправления высокопрофессиональных, квалифицированных, а также молодых кадров, необходимо решение таких стратегических задач, как приведение системы государственной и муниципальной службы и технологии профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими условиями. Также существует проблема

престижа и социальной привлекательности государственной и муниципальной службы в российском обществе. То есть нельзя говорить о привлекательности работы в органах государственной власти или местного самоуправления, пока в обществе пропагандируется образ чиновника – коррупционера, не обремененного работой, а занимающегося волокитой.

Для решения поставленных проблем, прежде всего, необходимо внесение изменений в правовой и социальный статус государственного служащего. Статус государственного служащего должен защищать чиновника от произвола его ведомственного начальства, приучать к мысли, что он, прежде всего, - слуга государства, а уже потом работник конкретного государственного органа. Статус также должен служить повышению престижа и социальной привлекательности государственной службы в российском обществе. Для этого также возможно привлечение технологий, применявшихся в недавнем прошлом только в бизнес среде, то есть создание бренда государственной службы и государственного служащего, направленного на изменение общественного отношения к работе государственных органов и государственных (муниципальных) служащих.

Во-вторых, государственная и муниципальная служба должны основываться на праве, принципах демократии и социальности. Это будет гарантией того, что любой вопрос государственной важности или частного порядка будет рассмотрен чиновниками квалифицированно, в определенные законодательством сроки и исчерпывающе.

В-третьих, организационной проблемой является нестабильность государственных структур и необходимость формирования целостной системы государственной и муниципальной службы в рамках проводимой административной реформы. Пробелы и противоречия в законодательстве и недостаточная обеспеченность комплексного правового регулирования государственной и муниципальной службы Российской Федерации - это проблемы правотворчества, которые также влияют на потерю престижа службы в органах государственной и муниципальной власти.

Также требуется создание условий для открытости и подконтрольности деятельности аппаратов государственных органов и государственных служащих гражданскому обществу, что повлияет на повышение доверия населения к деятельности государственных и муниципальных органов власти и может дать меры социальной профилактики, обеспечения гласности в деятельности государственного аппарата и местных органов власти.

Литература

1. Указ Президента РФ от 10.03.2009г. №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» //Российская газета. 11.03.2009г.
2. Послание Федеральному Собранию РФ от 5.11.2008г. //http://www.kremlin.ru/appears/2008/11/05/1349_type63372type63374type63381type82634_208749.shtml.
3. Данаева З. Имидж страны. Страновой брендинг //www.zakon.kz.
4. Кабардинская И. Имидж в системе маркетинга
http://www.aup.ru/articles/marketing/9.htm.

Управление маркетинговой деятельностью в регионах России

Новиков А.В.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования», Москва, Россия*

E-mail: Alex-2085@yandex.ru

Сегодня регионы России вовлечены в непрерывную борьбу за увеличение занятости и рост благосостояния. Этому ждут от своих мест жители и предприятия. В свете последних событий наблюдается тенденция сокращения федеральной помощи регионам, таким образом, стимулируя их к поискам путей самостоятельного развития. Для дальнейшего развития регионов становятся необходимыми навыки привлечения и взаимодействия с инвесторами, предприятиями жителями и туристами.

Каждому региону и городу необходимо выявить свои конкурентные преимущества, учитывая свои сложившиеся исторические географические и культурные особенности, обрисовать свои сильные и слабые стороны, а также возникающие перед ними возможности и угрозы. Следует определить, какими ресурсами располагают местаконкуренты, и найти способы дифференцирования и позиционирования себя таким образом, чтобы выделяться в сознании своих целевых групп.

Часто бывает сложно выявить действующих лиц маркетинга территорий. Маркетинг места - это непрерывный процесс, который затрагивает всех жителей. Однако мы рассмотрим группу лиц, деятельность которых является движущей силой регионов.

Молодой губернатор Нижнего Новгорода, города с населением в миллион человек, стал известен благодаря «нижегородской модели». Борис Ефимович Немцов открыл свой город внешнему миру и стал инициатором рыночных реформ и инновационных проектов. Он установил новый порядок в администрации региона и заслужил уважение даже у потенциальных западных инвесторов.

Вступив в должность в 1991 году молодой губернатор Михаил Прусак, не получил финансовой поддержки центра. Создав благоприятный климат для развития малого бизнеса, стал активно привлекать, как российские так и зарубежные предприятия, предлагая налоговые льготы. Таким образом, благодаря воплощению активной стратегии Прусака в область влилось более 1,5 миллиардов долларов иностранных инвестиций.

В 2006 году в дотационной Калужской области по инициативе Анатолия Дмитриевича Артамонова начато формирование технопарка «Габцево». Данная инициатива позволила привлечь в регион такие предприятия, как Volkswagen, PSA Peugeot Citroën, Samsung Electronics. На сегодняшний день регион является одним из самых динамично развивающихся.

Некоторые лидирующие на рынке регионы и города постепенно теряют свои доминирующие позиции в экономике и жизнеспособность в результате изменения соотношения рыночных сил. Можно предположить, что в будущем многие крупные территории может постигнуть та же участь вследствие их самодовольного бездействия и отсутствия навыков рыночного планирования. В то же время можно отметить, что некоторые менее заметные сегодня места, такие как Калужская область, завтра вырастут в сильных экономических соперников благодаря умелому стратегическому рыночному планированию.

Литература

1. Kotler P., Asplund C. (2005) Маркетинг мест. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, комунны, регионы и страны Европы. М.: Стокгольмская школа экономики.
2. Фредерик Уэбстер-младший (2005) Основы промышленного маркетинга. М.: Издательский Дом Гребенникова.
3. www.nn.ru (Официальный сайт Нижнего Новгорода).
4. www.kalugaobl.ru (Официальный сайт Калужской области).
5. www.novgorodobl.ru (Официальный сайт Новгородской области).

Государственная служба как призвание

Поляева Л.О.

Магичтрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: lpolyaeva@gmail.com*

Человек творит государство именно сознанием, чувством и волею;
не "просто" внешними поступками, но теми мотивами,
которые побуждают его действовать так, а не иначе;
не только правовыми нормами или силою принуждения,
но длительным, устойчивым и
содержательно-верным напряжением души и духа.

Иван Ильин

Слово «призвание» трактуется как «склонность, способность к какому-либо делу, профессии» или как «назначение, предназначение»¹. «Профессия» (лат. *professio* – официально указанное занятие, от *profiteor* – объявляю своим делом), вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, которые приобретены в результате целенаправленной подготовки. Профессия отражает способность человека к выполнению конкретных функций в системе общественного разделения труда и является одной из основных качественных характеристик его как работника².

Также из житейского опыта нам известно, что слово «призвание» обычно употребляется в отношении к таким видам деятельности, которые так или иначе связаны с творчеством. Существенной характеристикой профессии является то, что – в отличие от призвания – она, как правило, подразумевает такой вид деятельности, в котором многие могут добиться одинакового успеха.

Профессия и призвание в строгом смысле не противоречат друг другу. Говорить о призвании внутри профессии можно в тех случаях, когда человек целенаправленно выбирает именно ту профессию, которая ему нравится, и достигает в ней значимых результатов.

Государственная служба – это призвание и профессия, а государственное управление – это дело, которое не терпит отлагательства и суеты, а от тех, кто решил посвятить этому жизнь, - требует специальных профессиональных знаний и навыков.

Государственными служащими называются лица, работающие в государственных или муниципальных структурах или учреждениях и выполняющие функции публичного администрирования. Они укрепляют государственные структуры, служа через них обществу.

Государственная служба может быть оценена двояко:

а) как возможность карьеры — эффективная работа связывается со стремлением к личному благополучию, способ достижения цели — подниматься по служебной лестнице;

¹ Ушакова Д.Н. (2008) Большой толковый словарь русского языка. Под ред. Ушакова Д.Н.// Славянский дом книги, С. 960

² Бим-Бад Б.М. (2002) Педагогический энциклопедический словарь // Большая Российская энциклопедия, С. 528

б) как призвание, проявляющееся в преданности должностного лица принципам справедливости, гуманизма, в равнодушии к делам граждан, а также в стремлении реализовать себя в качестве полноценной личности.

Однако эти точки зрения на государственную службу не противоречат друг другу. Возможности карьеры не отрицают моральности при восхождении на высоты карьеры и, наоборот, духовные, нравственные мотивы не противоречат стремлениям к карьере.

Государственная принадлежность человека, его призвание, определяется не только его волей, отношением к властным структурам, она должна приниматься и признаваться сознательно, свободно правосознанием каждого гражданина. Призвание, как природное расположение, готовность человека к данному виду деятельности, позволяет более эффективно, компетентно реализовывать профессиональные знания, умения в процессе управления государством.

Призвание выступает как целевая ориентация человека, обладающего опытом, умением удерживать и реализовывать функцию управления в меняющихся условиях. Призвание государственных служащих опирается на знания и умения пользоваться методологическим инструментом дифференциации и интеграции разнопредметных знаний о государственном управлении как системе. Призвание обеспечивает эффективные результаты деятельности, оцениваемые обществом как признание норм власти, признание законодательных норм деятельности и признание личного авторитета субъекта, выполняющего это управление.

Деятельность государственных служащих самодостаточна и подчиняется системным законам. В своей основе эта деятельность является творческой и определяется состоянием государственного образа мыслей, государственного настроения, государственного волеуправления, являющихся реальной основой всякого государства.

Государственные служащие, живущие ценностями социокультуры, как правило, используют их как нормативные воздействия, что говорит об их призвании. Призвание можно определить как природное расположение, назначение, предопределение субъекта к государственной службе. По результатам этой деятельности в государственной системе, складывается признание этих результатов по их необходимости и полезности для социума.

Государственная служба как призвание неразрывно связана с любовью к своей Родине и служению обществу.

Литература

1. Ильин И.А. (1993) О сущности правосознания. Собр. соч.: В 10 т. Т. 2. М., С. 140.
2. Любимов А.П., Сайко Е.А. (2008) Государственное управление в России: Энциклопедический формат // Представительная власть - XXI век, № 2-3, С. 15–18
3. Вебер М. (1990) Избранные произведения. - М.: Прогресс, С.644-706.
4. Ушакова Д.Н (2008) Большой толковый словарь русского языка. Под ред. Ушакова Д.Н. // Славянский дом книги, С. 960.
5. Бим-Бад Б.М. (2002) Педагогический энциклопедический словарь // Большая Российская энциклопедия, С. 528.
6. Елина И.Е., Елин А.В. (2000) Место и роль категории качества в пространстве профессиональной деятельности государственных служащих // Регион: к новому качеству управления. - М.: Луч, 2000.
7. Лауринвичюс А. (2005) Уставная государственная служба и особенности деятельности ее должностных лиц // Журнал международного права и международных отношений, № 3.
8. www.filosofia.ru (Библиотека философии и религии).

**Как создать диалог бизнеса и власти
на этапе подготовки специалистов каждой из сфер**

Ракипов А.Р.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая Школа Государственного Администрирования, Москва, Россия
E-mail: alic6@mail.ru*

Основной целью государственной инновационной политики РФ на период до 2010 года является построение экономики, основанной на научных знаниях, что будет способствовать освобождению страны от экспортно-сырьевой зависимости и развитию интеллектуально ориентированных и наукоемких отраслей.

Очевидно, что на современном этапе развития российского общества необходимы серьезные системные изменения в профессиональной школе страны. Необходимо повысить качество образования выпускников и максимально приблизить полученные ими компетенции к запросам работодателей, будь то бизнес, наука или сектор государственного управления. Подготовка кадров должна осуществляться в соответствии с основными тенденциями развития, с учетом использования инновационных методов и технологий, перспектив интеграции в мировую экономику.

Бизнес должен активнее включаться в систему подготовки кадров. Выгода и государства и работодателя очевидна - вырастить и воспитать высококвалифицированного специалиста. В связи с этим, следует задуматься о формах партнерства бизнеса и образования, позволяющих будущему работодателю влиять на качество подготовки специалистов, организацию учебного процесса. Важен аспект оказания образовательным учреждениям финансовой и материальной помощи для решения задач по обеспечению экономики высококвалифицированными кадрами.

В свою очередь государственным вузам необходимо создавать устойчивые связи с работодателями, привлекать последних к участию в работе попечительских и наблюдательных советов. Все это поможет вузам успешно адаптироваться к рыночным условиям. Необходимо стимулировать у работодателей заинтересованность в развитии материально-технической базы образовательных учреждений, в организации производственной практики студентов, в социальной поддержке обучающихся - будущих работников компаний отрасли.

Как показывает практика, интересной и продуктивной формой деятельности для представителей бизнеса нашей страны может стать их непосредственное участие в процессе подготовки кадров для интересующих их отраслей через преподавательскую деятельность, проведение практических занятий, работу в различных комиссиях (экзаменационных, аттестационных, и т.д.).

В работе приведены рекомендации по формированию благоприятной ситуации, способствующей росту заинтересованности бизнеса к рынкам образовательных услуг. Отражены некоторые современные тенденции в области образования (создания федеральных университетов и бизнес-школ, например, строительство Московской школы менеджмента "Сколково"). Видение автором системного партнерства государства, бизнес-структур и профессионального образования, как основы для инновационного развития профессиональной школы страны.

Литература

1. Проблемы современного государственного управления в России. Материалы научного семинара / Под ред. В.И.Якунина. М.: Научный эксперт, 2009.

2. Vigoda, E. (2002) From Responsiveness to Collaboration: Governance, Citizens, and the Next Generation of Public Administration // Public Administration Review, Vol. 62, No. 5, pp. 527-540.
3. Chetkovich, C. (2003) What's in a Sector? The Shifting Career Plans of Public Policy Students // Public Administration Review, Vol. 63, No. 6, pp. 660-674.
4. Bornemann A. (1976) The Keynesian Paradigm and Public Administration // American Journal of Economics and Sociology, Vol. 35, No. 3 (Jul., 1976), pp. 277-286.
5. www.naspa.org (National association of schools of public affairs and administration).

Анализ особенностей использования механизма концессионных соглашений в Российской Федерации

Тарасенко О.В.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: nibiry@gmail.com*

Изучив международный опыт в области государственно-частного партнерства (ГЧП), российские законодатели решили остановиться на классическом варианте — Public-Private Partnerships (PPP), который подразумевает взаимовыгодный альянс между государством и частным сектором в реализации проектов, требующих масштабных капиталовложений и услуг.

В международной практике существует разнообразие форм государственно-частного партнерства. Концессии типа BOT (built-operate transfer) строительство – управление – передача, наиболее распространенная за рубежом форма ГЧП при осуществлении крупных, капиталоемких проектов.

Концессия – это наиболее развитая, перспективная и комплексная форма партнерства, которая представляет собой, систему отношений, между, с одной стороны, государством (концедентом) и, с другой стороны, частным юридическим или физическим лицом (концессионером), возникающая в результате предоставления концедентом концессионеру прав пользования государственной собственностью по договору, за плату и на возвратной основе, а также прав на осуществление видов деятельности, которые составляют исключительную монополию государства.

Дорожная отрасль является одной из важнейших отраслей транспортной инфраструктуры, которая имеет стратегическое значение для Российской Федерации.

Дорожная отрасль Российской Федерации включает:

- автомобильные дороги общего пользования;
- систему управления автомобильными дорогами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
- материально-технические, финансовые и трудовые ресурсы, обеспечивающие функционирование и развитие дорожной сети;
- юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, которые осуществляют те или иные работы, связанные с эксплуатацией и развитием дорожной сети.

Автомобильные дороги, составляющие основы дорожной отрасли, связывают обширную территорию страны, обеспечивают жизнедеятельность всех городов и населенных пунктов, определяют возможности развития экономики. Автомобильные дороги во многом обеспечивают гарантированное Конституцией Российской Федерации право на свободу передвижения.

От уровня развития сети автомобильных дорог зависит решение задач достижения устойчивого экономического роста, повышения конкурентоспособности отечественных производителей и улучшения качества жизни населения, укрепления национальной

безопасности государства и интеграции транспортного комплекса России в международную транспортную систему.

Потребность в реформировании дорожного хозяйства Российской Федерации возникла в связи с необходимостью решения масштабных задач по развитию дорожной сети в соответствии с поставленными Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации задачами с учетом современных требований государственного управления.

Основная проблема дорожной отрасли связана с несоответствием уровня развития дорожной отрасли страны потребностям населения и растущей экономики России в осуществлении перевозок по автомобильным дорогам общего пользования с минимальными затратами времени при обеспечении комфортности, надежности и безопасности поездок.

Данную проблему характеризуют следующие показатели:

- при увеличении численности парка автотранспортных средств на 7-10% в год, общая протяженность и пропускная способность дорог растет менее чем на 1% ежегодно;

- удельный вес протяженности федеральных автомобильных дорог, соответствующих по своим транспортно-эксплуатационным показателям нормативным требованиям, составил 37,5% (17,7тыс. км) в 2006 г.;

- не более 20% от общей протяженности автомобильных дорог регионального и местного значения соответствует по своим эксплуатационным качествам нормативным требованиям;

- доля протяженности федеральных автомобильных, работающих в режиме перегрузки составила 28,8% (13,6 тыс. км) в 2006 г.;

- свыше трети протяженности федеральных дорог требует реконструкции и модернизации для пропуска современных автотранспортных средств¹.

Недостаточный уровень развития автомобильных дорог и их низкое транспортно-эксплуатационное состояние сдерживает экономический рост и социальное развитие регионов. Данная проблема связана как с объективными обстоятельствами, вызванными длительным периодом недофинансирования автомобильных дорог, так и с особенностями управления дорожной отраслью, которое не в полной мере ориентировано на функционирование отрасли в условиях рыночной экономики.

Необходим иной подход к развитию дорожной отрасли на законодательном уровне. Одним из таких подходов может быть давно известный, но усовершенствованный механизм концессионных соглашений в деле создания и развития современной сети, автомобильных дорог в РФ. В последние годы выполнена значительная работа по решению проблем управления и финансирования дорожной отрасли, принят целый ряд нормативных правовых актов в целях развития института государственно-частного партнерства в сфере концессионных соглашений. Также, в настоящее время готовится законопроект, регулирующий порядок создания и функционирования государственной компании «Российские дороги», на баланс которой планируется перевести автомобильные дороги в соответствии с перечнем подготовленным Правительством РФ, и которая в будущем будет представлять государство в качестве единственного концедента при заключении концессионных соглашений.

Эффективно работающий механизм концессии крайне необходим государству и в любом случае активное практическое применение закона «О концессионных

¹ Дорожное хозяйство России (цифры и факты). Справочно-иллюстративный материал. Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное дорожное агентство. Москва, 2007.

соглашениях» еще потребует доработки и выравнивания в нем баланса экономических интересов концессионера и концедента. Со временем понадобятся новые пути решения возникающих практических недостатков Закона № 115-ФЗ РФ.

Литература

1. Бент Фливиборг, Нильс Брузелиус, Вернер Ротенгаттер. Мегaproекты: история недостроев, перерасходов и прочих рисков строительства, М. 2005, С. 14.
2. Дорожное хозяйство России (цифры и факты). Справочно-иллюстративный материал. Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное дорожное агентство. Москва, 2007.
3. Ulrich Beck, Risk Society: Towards a New Modernity (Thousands Oaks, CA: Sage, 1992); Anthony Giddens, The Consequences of Modernity (Stanford University Press, 1990); Jane Franklin, ed., The Politics of Risk Society (Cambridge: Polity Press, 1998).
4. Федеральный закон от 21 июля 2005 «О концессионных соглашениях» N 115-ФЗ (ред. от 30.06.2008) "Собрание законодательства РФ", 25.07.2005, N 30 (ч. II), ст. 3126.
5. <http://www.kreml.org/other/148084218>.

Проблемы профессионализации государственных служащих в контексте реформирования системы государственного управления в России

Федотова Е.В.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: ek-fedotova@mail.ru*

Актуальность модернизации государственной службы в России предопределена взятым курсом на построение правового государства. Соответственно и правовые нормы, определяющее функционирование системы государственного управления, и сама структура государственного аппарата должны быть подчинены данной цели. Необходимо функциональное освоение и нормативное закрепление новых форм и методов работы, характерных для органов государственной власти правового государства.

Очевидно, что оптимизация функционирования органов исполнительной власти требует детального пересмотра самой структуры государственного управления, в частности на региональном уровне. Современное состояние системы государственной службы в России предопределяет задачи реформирования:

1. Исключение дублирования функций и полномочий органов исполнительной власти;
2. Создание многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг;
3. Организация предоставления государственных услуг в электронной форме;
4. Модернизация системы информационного обеспечения органов исполнительной власти;
5. Формирование необходимого организационного, информационного, ресурсного и кадрового обеспечения государственной службы, совершенствование механизмов распространения успешного опыта государственного управления.

Решение вышеперечисленных задач невозможно без системного анализа проблем функционирования государственного аппарата, разработки и внедрения новых форм и методов повышения его эффективности. При этом, очевидно, что важнейшим условием решения данных задач в общегосударственном масштабе является наличие достаточного

количества лиц, обладающих профессиональными, гражданскими и моральными качествами, необходимыми для выполнения всего комплекса функций, возлагаемых обществом на государственный аппарат.

Центральной проблемой профессионализации государственной службы в России является то, что так необходимое создание системы образования государственных служащих и нормативно-правовой базы, обеспечивающей эффективное использование их профессионального потенциала, протекает в условиях того, что новая культура исполнения государственной службы еще только складывается и, следовательно, практика работы государственного аппарата сама по себе еще не может дать четких ориентиров, не говоря уже о конкретных требованиях к профессионально-квалификационному уровню различных категорий государственных служащих.

Модель обеспечения профессионализма работников государственного аппарата должна обеспечивать:

1. Воспитание у государственных служащих чувства долга перед обществом, верности принципам правового государства и Конституции Российской Федерации в частности;
2. Формирование у них таких профессиональных способностей (знаний, умений, навыков и т.п.), которые бы позволяли им обеспечивать исполнение законодательства в сфере своей деятельности, а также эффективную реализацию государственной политики;
3. Максимально экономное расходование финансовых и иных ресурсов, необходимых для решения поставленных задач.

Необходимо отметить, что эффективная реализация указанной модели возможна только при условии, если обучение будущих государственных служащих будет носить практический, прикладной характер. Исходя из этого тезиса, были сформулированы следующие принципы построения модели профессионализации государственных служащих в России:

1. Разработка государственных образовательных стандартов и программ отдельных дисциплин и их модулей должна выполняться при участии государственных служащих – потенциальных работодателей обучаемых;
2. Профессорско-преподавательский состав, осуществляющий профессиональную подготовку государственных служащих, должен быть представлен непосредственно специалистами, имеющими достаточный опыт государственной гражданской службы;
3. Методическое обеспечение учебного процесса должно содержать материалы, используемые или максимально приближенные к реальной деятельности государственных служащих;
4. Рецензирование контрольно-измерительных материалов по дисциплинам специализации, а также программ как промежуточной, так и итоговой (государственной) аттестации должно осуществляться специалистами соответствующих профильных ведомств;
5. Система подготовки кадров для государственной гражданской службы должна включать систему обязательной стажировки и последующего трудоустройства подготовленных специалистов, а также планы продвижения их по служебной лестнице.

Наиболее рациональным вариантом воплощения в жизнь данных принципов считаем формирование единой системы специализированных образовательных учреждений, осуществляющих подготовку государственных гражданских служащих. При этом, образование и воспитание кадров для государственной службы должно являться для данных учреждений первостепенной задачей.

Таким образом, проблема профессионализации государственных гражданских служащих имеет системный характер и требует построения новой модели обеспечения профессионализма работников государственного аппарата. При этом решение данной

проблемы будет являться залогом успешного реформирования системы государственного управления в целом.

Литература

1. Брюйн Х. Управление по результатам в государственном секторе / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. – 192 с.
2. Головин В.В., Калганова Л.А. Повышение эффективности государственного управления (на примере Федеральной службы судебных приставов России) / Под ред. Н.А. Винниченко. – М.: Юрид. лит., 2005. – 720 с.
3. Государственное управление: основы теории и организации: учебник. В 2 т. / Под ред. В.А. Козбаненко. – М.: «Статус», 2002. – 592 с.
4. Райзберг Б.А. Государственное управление и администрирование в экономике и социальной сфере: учеб. пособие. – М.: Экономистъ, 2007. – 191 с.
5. Скобеев К.М. Проблемы обеспечения профессионализма государственной службы // Чиновник. – 1999. – № 1. – С. 6-9.
6. Стратегия и проблемы устойчивого развития России в XXI веке / Под ред. А.Г. Гранберга, В.И. Данилова-Далиньяна, М.М. Циканова, Е.С. Шопхоева. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 414 с.

Перспективы совершенствования законодательства Российской Федерации о привлечении молодых кадров на государственную гражданскую службу

Юлегин А.А.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: nso-pgu@mail.ru*

В рамках реализации положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ в настоящее время осуществляются разработка и принятие следующих правовых актов, положения которых призваны способствовать привлечению молодых кадров на государственную гражданскую службу.

Во-первых, в настоящее время в федеральных органах исполнительной власти проходит окончательное согласование проект указа Президента Российской Федерации «О подготовке кадров для государственной гражданской службы по договорам на обучение», доработанный Минздравсоцразвития России с учетом замечаний Государственно-правового управления Президента Российской Федерации.

Во-вторых, в настоящее время в федеральных органах исполнительной власти проходит окончательное согласование проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о стажировке государственных гражданских служащих», доработанный Минздравсоцразвития России с учетом замечаний Государственно-правового управления Президента Российской Федерации.

В-третьих, Правительством Российской Федерации (распоряжение от 27 января 2009 г. № 62-р²) одобрена инициатива Минздравсоцразвития России о создании в сети Интернет пилотной версии сайта Федерального портала управленческих кадров, в разработке которого Минэкономразвития России принимало активное участие.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 5. – Ст. 664.

В-четвертых, принято Постановление Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»¹, положения которого призваны обеспечить федеральных государственных гражданских служащих жилыми помещениями, однако финансовый механизм его реализации представляется неопределенным и слабым.

Наконец, вопросы привлечения молодых кадров на государственную службу занимают достойное место в числе мероприятий федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)» (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261²).

Кроме того, в Минэкономразвития России в целях привлечения конкурентоспособных кадров разработаны проекты Концепции кадровой политики Министерства и Концепции мотивации государственных гражданских служащих Министерства.

PR в государственном управлении

Янчук Е.Ю.

Магистрант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
Высшая школа государственного администрирования, Москва, Россия
E-mail: elena_yanchuk@mail.ru*

Развитие связей с общественностью в государственном управлении является на сегодняшний день одним из актуальных практических и теоретических вопросов, как в России, так и в мире. PR и информация в целом - существенная составляющая управленческих теорий, таких как NPM и, в большей степени, Governance. Кроме того, масштабы и темпы развития информационно-коммуникативных технологий сделали информацию одним из важнейших компонентов эффективного государственного управления.

Практический анализ PR в государственном управлении чаще всего имеет характер исследования профильных отделов в органах власти, реже встречается комплексный подход. Задачами данной работы являлось изучение места PR в государственном управлении и рассмотрение PR-деятельности как процессной и проектной. Был произведен обзор существующей практики, SWOT реализации PR-функции в России, а также выявление основных перспектив и направлений развития. Особое внимание было уделено определению понятия Public relations и отделения его от иных механизмов распространения информации (в т.ч. пропагандистских).

Проведенное исследование выявило ряд проблем, связанных, прежде всего, с доступностью и скоростью передачи информации. В ряду таких проблем можно отметить несовершенство законодательной базы, чрезмерное влияние государства на СМИ, недостаток компетентных профессионалов в данной сфере, а также неразвитость структур гражданского общества, существенное неравенство (в том числе цифровое). Однако, в целом, тенденция к распространению репрезентативной информации и расширения диалога с общественностью прослеживается.

В последние годы PR-деятельность в России развивается достаточно быстро, однако неравномерно. Практически все органы государственной власти имеют специальные подразделения, отвечающие за связи с общественностью, хотя

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. - № 6. – Ст. 739.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. - № 11. – Ст. 1277.

деятельность этих подразделений законодательно отрегулирована неравномерно. На самых высоких уровнях управления признана необходимость развития информационного взаимодействия общества и приведение государственного управления в соответствие с необходимостью повышения эффективности и открытости. Расширяется количество каналов передачи информации: практически все органы власти имеют свои сайты в Интернет, вводят в свой состав PR департаменты в том или ином виде (пока что чаще всего в виде пресс-служб). Активизируется международная PR деятельность, отмеченная рядом успешных PR-кампаний. Отмечается значимость PR в области развития государственной гражданской службы и повышения ее привлекательности для молодых специалистов, а также представителей бизнеса.

К основным недостаткам государственного PR в России можно отнести пока еще существующую бессистемность такой деятельности, отсутствие комплексного подхода. Имеет место недооценка некоторых стратегически важных направлений, а также формальный подход к отдельным аспектам PR-деятельности, например, к созданию интернет-сайтов. К “провалам” можно отнести недостаток финансирования, а также недостаток квалифицированных специалистов и слабое использование эффективных механизмов взаимодействия с бизнесом. Все еще излишним бывает вмешательство политических (politics) структур в характер информационной управленческой деятельности. Существует и противоречивость, особенно в правительственной сфере, где связи с общественностью достаточно ограничены. Таким образом, необходимо несколько иначе расставить приоритеты для обеспечения доверия к государственной PR деятельности не только в России, но и в мире.

Литература

1. Российская Федерация. Правительство. О средствах массовой информации: Федеральный Закон N 2124-1 // 27 декабря 1991г (ред. от 24.07.2007).
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон N 149-ФЗ// 27 июля 2006 г. //Рос.газ.№4131 от 29 июля 2006 года.
3. Российская Федерация. Правительство. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: проект федерального закона, <http://www.duma.gov.ru/faces/lawsearch/gointer.jsp?c=386525->.
4. Бочаров М.П., Чумиков А.Н. Связи с общественностью. Теория и практика – М: Дело, 2007. – 551с.
5. Визгалов Д. Особое мнение Лучшие бренды — это города // Ведомости - 27.03.2008 №55 (2077).
6. Государственная политика и управление в 2т. / под ред. Л.В. Сморгунова – М: Росспэн, 2006г – 1т, 2т.
7. Гигабайт чиновников// Ведомости - 08.04.2008 №63 (2085).
8. Комаровский В. С. Государственная Служба и средства массовой информации (Курс лекций). – Воронеж. Издательство Воронежского Государственного Университета, 2003. – 114 с.
9. Левинский А. Наша Russia// Smartmoney – 03.03. 2008 - №7(97).
10. Ляпоров В.Н. Государство - это бренд. Бренд-политика как фактор глобальной конкуренции, философский факультет МГУ им. Ломоносова, соискатель http://analyst.gospolitika.ru/nomera/a4/07_VN_Ljaporov_2007_05.pdf.
11. Нисневич Ю.А. Информационно-коммуникационная стабилизация политической системы // Вестник Российского университета дружбы народов. – Серия: Политология. – 2006. – № 1 (6) – С. 68–80.
12. Русаков А.Ю. – Связи с общественностью в органах государственной власти – Спб: изд-во Михайлова В.А., 2006 – 218с.

13. Freedom of Information: A Comparative Legal Survey edited by Toby Mendel, Second Edition Revised and Updated UNESCO: Paris, 2008, 156 pages.
14. The Global Public Relations Handbook. Theory, Research and Practice, Edited by K.Sriramesh, D.Vercic –New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers London (LEA), 2003 564 pages.
15. Аналитический Обзор ИТ в органах государственной власти 2007г., <http://www.cnews.ru/reviews/free/gov2007>.
16. www.svobodainfo.org, Институт Развития Свободы Информации - Итоговый сводный рейтинг информационной открытости федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в 2007 году.
17. <http://www.ifap.ru/pr/2007/070904a.htm>, 04.09.2007.
18. www.admarket.ru
19. www.raso.ru