

работы организации, ее микроклимате и восприятии молодых сотрудников.

Литература и источники

1. Заславская, Т.И. Методологические проблемы исследования и моделирования мобильности трудовых ресурсов. – М., 1968.

ЦЕННОСТНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ РИСКОВ

Лындюк Е. А. (Киев, Украина)

Глобализационные процессы в различных национальных системах происходят по-разному, но общим есть факт, что они оказывают непосредственное влияние на структуру и содержание государственной службы. Влияние глобализации рассматривается как положительное явление, в результате которого формируется современная геостратегическая реальность, некая всеобщая культура, утверждаются новые ценности, происходят качественные изменения принципов. Но в тоже время влияние глобализационных образований на систему государственной службы возрастает, ослабляя роль государства и государственных органов в контроле ситуации в стране и эффективном управлении на национальном уровне. Последствиями влияния таких процессов на государственную службу являются: трансформация ценностных императивов, культурная универсализация, унификация, потеря национальной идентичности, увеличение зависимости и уязвимости.

Культура – широкое понятие (включает ценности: образ жизни, обычаи, этичность, духовность и т.д.), внутри которого глобализация иногда оправдана, а иногда невозможна. Ценности формируются под влиянием национальной культуры и характеризуют государственного служащего в его отношениях с обществом. Культура относится к такого рода явлениям, которые не существуют в единственном числе, как и государства, народы. Глобальная общность возникает не вместо культур, которые вступают между собой в диалог, а надстраивается над ними. Она не отменяет существующие культуры в их многообразии, а дополняет их, возникает в качестве новой реальности. Это не процесс слияния существующих культур, а появление определенных элементов глобальной суперструктуры с точки зрения культуры.

Выбор модели модернизации государственной службы, путей интегрирования в мировую глобальную систему каждое государство осуществляет индивидуально, учитывая внутреннюю ситуацию и влияние процессов глобализации. Формирование и развитие государственных институтов должно учитывать собственные культурные, исторические и другие ресурсы. Эффективность модернизации государственной службы определяется как социально-структурными изменениями, так и



необходимостью формирования инновационной управленческой, административной, политической, социальной, организационной культуры, трансформации ценностно-нравственной позиции государственных служащих. Концепция культуроцентричности государственной службы, которая предусматривает восприятие служащими на уровне имеющего социокультурную значимость личностно-ценностного смысла идей модернизации, способствует успешности модернизации государственной службы в эпоху глобальных рисков [1].

Модернизация вызывает культурные сдвиги, которые обуславливают возникновение и успешное функционирование демократических институтов. Основная идея модернизации заключается в том, что экономический и технологический прогресс порождает комплекс социально-политических трансформаций, а они, как правило, приводят к радикальным изменениям в ценностях и мотивации [2, с. 166]. В основе современного типа развития государственной службы лежат ценности, которые постоянно трансформируются. Модернизация системы прежде всего связывается со структурными изменениями внутри системы и воздействиями внешней среды. Большое количество сложных и неоднородных по своей природе элементов государственной службы оказывают влияние на основные параметры ее функционирования, такие как: быстродействие, гибкость, точность реагирования и изменения во внешней среде. Но формирование культуры является важным признаком восхождения общества на более высокую ступень по сравнению с традиционным. Хотя и сегодня существует культура определенной части бюрократии, которая рассматривает государство не как инструмент для достижения общественного блага, а как инструмент личного обогащения. В таком случае диалог культур институционально отсутствует, в результате чего их взаимодействие может приобретать деструктивный характер в силу особенностей этих культур. Большой угрозой является потеря культурной диверсификации, что может привести к возникновению новой цивилизации – без культуры, без совести, к дегенерации мышления.

Государственная служба рассматривается как развивающаяся человекообразная система, которая требует особых стратегий деятельности и управления и выработки нового типа интеграции истины и нравственности. Смещение разных культур всегда приводит к инновационным всплескам. Это путь к взаимодействию культур, уважению культурного разнообразия, которое составляет суть мирового сообщества. Поэтому глобальный диалог культур в современных условиях должен выполнить важную задачу: поиск новых ценностных ориентиров, которые способствовали бы выходу из глобальных кризисов как государств в целом, так и государственной службы. В таком диалоге важно определить границы взаимовлияния: особенности национальной культуры должны быть признаны, и к ним важно уважительно относиться, т.е. создать предпосылки взаимопонимания культур. Важно учитывать возможности трансформации базисных ценностей, разделяющих культуры. При этом государство будет иметь реальную возможность

свободно выбирать путь модернизации государственной службы и сохранять свою культурную самобытность.

Условием преодоления глобальных рисков есть выявление тенденций изменения традиций и формирование новых ценностей государственной службы. Только посредством культуры может быть достигнуто истинное самовыражение народа и диалог между цивилизациями. Диалог действительно выявляет общие основания разных культур, демонстрирует возможности их взаимного обогащения, взаимодействия, обеспечивает взаимопонимание между народами, выявление духовной уникальности каждого из них. Без веры в себя, в ценности культуры, в национальное наследие, в то, что глобализация не несет угрозы национальной идентичности, невозможно вести конструктивный диалог. Создание глобальной системы ценностей даст возможность построить такую систему государственной службы и поведения служащих, которая поможет решать проблемы общества.

Литература и источники

1. Грызунова, Г.В. Трансформация ценностно-этических оснований государственной службы в России и Казахстане / Г.В. Грызунова // Вестник Поволжского института управления. – 2011. – № 1. – С. 18–25.
2. Инглхарт, Р. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития / Р. Инглхарт, К. Вельцель. – М., 2011.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Машарский З. В. (Минск, Беларусь)

Термин «социальная безопасность» сравнительно недавно появился в социально-политической сфере Республики Беларусь. Тем не менее, в международной и национальной лексике, данный термин нашел свое конкретное развитие в ряде документов. Чтобы рассматривать данное понятие, необходимо обратить наше внимание на Всемирную социальную декларацию: «Мы стремимся построить такое общество, где право на развитие и на безопасность граждан должно рассматриваться, как одно из фундаментальных прав человека».

Во всемирной социальной декларации были выделены основные задачи обеспечения социальной безопасности:

- сокращение вдвое уровня неграмотности среди взрослого населения;
- ликвидация случаев острого недоедания;
- элементарная медицинская помощь для всех с приоритетной вакцинацией детей;
- безопасная питьевая вода и санитария для всех;
- предоставление услуг по планированию семьи для всех желающих;
- всеобщее начальное образование [2].