

УДК 334.021:35

**ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТЫХ СТРАН В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА**

Асқарұлы Асанали
ajaxman7@gmail.com

Студент 3 курса специальности «Политология» ЕНУ им. Л.Н.Гумилева,
Нур-Султан, Казахстан
Научный руководитель – Сейтхожина Д.А.

На протяжении всей истории цивилизации государство рассматривалось как стержень существующей общественной системы: оно концентрирует власть, санкционирует существование всех других негосударственных институтов. Государство

формулирует принципы и организует формы общественной жизни, образуя основу институциональной иерархии. Государство породило новую форму общественной обусловленности поведения человека, отделив общий интерес от частного.

За государством в условиях информационного общества сохраняются традиционные функции, такие как:

- защита прав собственности;
- обеспечение свободы предпринимательства, стимулирование деловой активности и борьба с монополистическими тенденциями;
- обеспечение законности и правопорядка в хозяйственной сфере;
- регулирование денежного обращения и обеспечение устойчивости национальной валюты;
- регулирование внешнеэкономической деятельности, включая организацию таможенной системы;
- обеспечение экономической безопасности страны;
- регулирование взаимоотношений между трудом и капиталом, между предпринимателями и наемными работниками.

Ни одна из этих функций не исчезает и не утрачивает своей значимости. Вместе с тем, с развитием общества, с изменениями в структуре общественного производства, со сдвигами в его технической базе, с актуализацией тех или иных сфер общественной жизни происходит развитие, обогащение и уточнение содержания функций государства.

На современном этапе перспективные тенденции *public administration* государств с высоко развитой рыночной экономикой можно выделить в три основные группы:

- совершенствование государственного регулирования экономики;
- управление инновациями в сфере государственного управления;
- развитие системы мотивации государственных служащих.

Совершенствование государственного регулирования экономики. Опыт современного экономического развития показывает – рыночная система немыслима без вмешательства государства. Однако существует грань, за которой происходят деформации рыночных процессов, падает эффективность производства.

Среди методов государственного регулирования не существует совершенно непригодных и абсолютно неэффективных. Нужны все, и вопрос лишь в том, чтобы определить для каждой ситуации, где его применение наиболее целесообразно. Хозяйственные потери начинаются тогда, когда власти выходят за границы разумного, отдавая чрезмерное предпочтение либо экономическим, либо административным методам.

Комплексное использование методов и инструментов государственного и правительственного регулирования образует *макромаркетинг* национальной экономики [1].

За годы существования государственное регулирование экономики в странах Европейского Союза (далее - ЕС) претерпело важные изменения. В чем суть этих изменений?

Государство всюду, где только можно, уходило от непосредственного участия в сфере производства – благодаря активной приватизации и передаче на контрактной основе некоторых видов государственной деятельности частным фирмам. Так сокращалась степень прямого государственного регулирования экономики. Но вместе с тем увеличивалось влияние государства на те аспекты экономического роста, которые можно назвать стратегическими.

Прежде всего, это усиление конкуренции, поддержка научных исследований, развитие высокотехнологичных отраслей, повышение «качества человеческого капитала», которое достигается увеличением вложений в образование и здравоохранение. Именно такого рода действия помогают выравнивать конкурентные условия между странами-участницами и развивать общее рыночное пространство.

В это же время шло сближение законодательных норм и правил, существующих в разных странах, усиливался контроль за их исполнением на уровне национальных государств – меры, также способствовавшие формированию более однородного рыночного пространства.

Но особенно важные перемены связаны с кардинальной перестройкой механизмов макроэкономического регулирования, к которым относятся денежно-кредитное регулирование и бюджетная политика.

Постепенное сближение денежно-кредитной политики центральных банков ведущих стран ЕС вело к постепенной гармонизации этой политики. Так было подготовлено создание единой валютной зоны с последующей передачей части суверенных полномочий отдельных государств - членов ЕС наднациональным органам - Европейскому центральному банку (ЕЦБ) и Европейской системе центральных банков (ЕСЦБ). Решения Европейского центрального банка стали обязательны для центральных банков стран ЕС. Банковская стратегия ЕЦБ нацелена на то, чтобы инфляция в Еврозоне не превышала 2% в год.

К Европейскому совету и Комиссии ЕС, перешла часть функций, которые прежде решала каждая европейская страна в отдельности. Согласно Маастрихтскому соглашению, в ведение наднациональных органов переданы такие вопросы, как охрана внешней среды, выработка индустриальной стратегии, разработка и принятие единых норм в области здравоохранения, образования, охраны прав потребителей, политика в области научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР).

Вместе с тем это не означает полную потерю странами ЕС национального суверенитета, поскольку здесь действует «принцип subsidiarity»: органы Союза принимают соответствующие решения только в том случае, если на уровне отдельной страны подобные решения оказываются менее эффективными.

Но если в перечисленных направлениях все же происходит частичный отказ от национального суверенитета, то иначе обстоит дело с другим важнейшим механизмом государственного вмешательства в экономику – с бюджетным регулированием.

В Европейском союзе бюджетная политика остается под контролем самих государств-участниц. Все дискуссии о бюджетной политике велись вокруг темы: как обеспечить бюджетную дисциплину, сохраняя при этом определенную гибкость, которая совершенно необходима, например, во время экономических спадов, когда нельзя не учитывать, что страны развиваются далеко не равномерно и общие рецепты в области денежно-кредитного регулирования могут оказаться недостаточными.

Маастрихтские соглашения потребовали от стран, желающих быть участниками ЕС, снижения бюджетного дефицита до 3% ВВП. Еще более четкие правила в области координации бюджетной и денежно-кредитной политики зафиксированы в Пакте стабильности, где выдвинуты обязательные требования к странам-участницам ЕС стремиться к сбалансированному или профицитному бюджету. Введены даже определенные санкции за превышение установленной нормы бюджетного дефицита. Однако Пакт предусматривает: к тем странам, у которых чрезмерный дефицит – свыше 3% – получен в условиях экономического спада, санкции применяться не будут. Таким образом, признается антикризисная роль бюджета.

Кроме того, каждая страна-член ЕС должна представлять в Совет ЕС и Комиссию программу стабильности бюджетной политики на предстоящие годы. Контроль над бюджетной политикой со стороны наднациональных органов усилен, но нет и речи об отказе от суверенитета в этой сфере. В некоторых из стран существуют жесткие правила, определяющие условия внешних заимствований, например, новые займы не должны превышать суммы ежегодных подлежащих погашению долгов или новые займы могут использоваться только в инвестиционных целях [2].

Управление инновациями в сфере государственного управления.

Проанализированный опыт позволил экспертам ООН выделить ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере государственного управления:

- эффективное руководство (при этом оно должно быть «невидимым», т.е. руководитель не отождествляет новшества со своей личностью);
- наличие «команды» и партнерских связей;
- постановка конкретных целей (а не только текущих задач) и создание благоприятных условий для их достижения;
- формирование механизма контроля, позволяющего «измерять» масштабы перемен по сравнению с определенными исходными показателями;
- наличие системы вознаграждения, стимулирующей творческое мышление и позволяющей раскрывать новаторский потенциал, который в других условиях остался бы невостребованным;
- поощрение обучения на протяжении всей жизни;
- поощрение разнообразия;
- обмен знаниями и налаживание профессиональных связей.

В структурном плане инновации в управлении охватывают субъектов перемен, процессы и механизмы, а также системы ценностей и нормативные режимы, технологии и ресурсы (необязательно финансовые). Для инновационной деятельности требуется значимый временной ресурс. В то же время в системе государственного управления, как правило, приходится работать в режиме так называемого временного дефицита. В результате принципиальным является определение эффективности инновации и минимизация рисков. Именно в этом случае инновация может достаточно быстро распространяться и нередко совершенствоваться или воспроизводиться в более широких масштабах, что особенно актуально сегодня, в период пандемии COVID-19.

Инновация – одно из средств совершенствования государственного управления в целях повышения качества жизни всех граждан. Инновация дополняет и укрепляет институты управления, но не заменяет собой работу существующих институтов власти. Каждая из организаций государственного сектора должна сама решать, в какой мере ей нужны инновации, как добиться оптимального соотношения между стабильностью и преемственностью, с одной стороны, новаторством и риском, с другой стороны. Не все элементы работы государственного сектора можно усовершенствовать с помощью инноваций. Эксперты ООН также подчеркивают, что инновационная деятельность не является исключительной прерогативой стран с развитыми системами государственного управления.

С учетом вышеизложенного и в целях стимулирования инновации в сфере управления в интересах достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, ООН констатирует необходимость дальнейшего развития обмена знаниями о новшествах и эффективных видах практики.

Это подразумевает реализацию следующих подходов:

- обеспечение максимально интенсивного использования возможностей онлайн-сети ООН в области государственного управления и финансов (UNPAN), которая является банком данных о новшествах в сфере управления;
- проведение исследований, посвященных инновациям в сфере управления;
- организация образовательного процесса в области инновационной деятельности для сотрудников органов государственного управления;
- ведение документации и распространение знаний об инновациях, в том числе, достижениях лауреатов наград ООН за заслуги на государственной службе [3].

В качестве удачного примера результата инновационной деятельности выступает *электронное правительство*, действующее в большинстве европейских стран.

В странах ЕС и США наблюдается тенденция трансформации веб-порталов электронного правительства в своеобразную трибуну гражданского общества, где рядовые пользователи не только получают необходимую информацию и услуги, но и

сигнализируют о насущных проблемах, к которым, по их мнению, необходимо привлечь внимание государственных чиновников.

В США электронное правительство реализуется на основе правительств отдельных штатов. Проекты информатизации штатов и общегосударственных функций, например президентской, – независимы. В качестве положительного примера реализации идеи электронного правительства можно привести опыт штата Флорида. На портале есть не только информация о самом штате (история, культура), необходимые для жизни сведения (прогноз катастроф, инструкция по действиям во время ураганов, столь частых в этом штате), но и множество других важных данных и функций. Например, онлайн проверка срока действия водительских прав, справка по лицензированию отдельных видов деятельности в штате Флорида; электронная запись на прием в различные органы власти и т.д.

Портал электронного правительства Франции предлагает пользователю три варианта взаимодействия – в зависимости от той общественной роли, которую он на себя принимает, посещая сайт: просто житель, специалист (раздел посвящен профессиональным вопросам), гражданин. Портал содержит сведения о необходимых документах и процедурах, тарифах и налогах (например, регистрации брака с оформлением брачного договора, подача налоговых деклараций предприятий и частных лиц через Интернет и т.п.). Из любого тематического раздела ссылки ведут на сайты соответствующих министерств, где набор функций может отличаться в зависимости от направления деятельности.

Большинство граждан страны считают электронные услуги главным инструментом обращения внимания государственной администрации на нужды населения, экономии государственных средств и денег налогоплательщиков.

Главным веб-ресурсом, обеспечивающим гражданам и предприятиям Германии прямой доступ к правительственным структурам и сервисам, считается портал www.bund.de, связанный в настоящее время с 900 федеральными ведомствами, учреждениями и организациями, и концентрирующий в себе информацию по 3 тыс. тем из экономической, производственной, правовой, медицинской, образовательной и многих других сфер жизнедеятельности общества. Правительственными сайтами и предоставляемыми ими услугами пользуются также немецкие компании, которые осуществляют через них государственную регистрацию и отправляют финансовую отчетность, обращаются за справочной информацией и организационно-распорядительной документацией, по вопросам экономического и юридического характера, участвуют в онлайн-конкурсах на получение государственных заказов [4].

Развитие системы мотивации государственных служащих.

Система мотивации деятельности государственных служащих в каждой стране имеет свои особенности. Различия в методах и формах мотивации труда, используемых в тех или иных странах, в большей степени зависят от того, какая из систем государственной службы функционирует в стране: карьерная, позиционная или, возможно, «элитарная».

Стимулирование деятельности государственных служащих в Германии, Великобритании, США и Канаде обеспечивается, в первую очередь, денежным содержанием.

Материальное содержание государственных служащих вышеупомянутых стран осуществляется согласно системе заслуг. Система оплаты труда по заслугам, получившая широкое распространение в 80-е и 90-е годы прошлого столетия, успешно используется во многих странах мира, включая страны «позиционной» модели государственной службы. Безусловно, в каждой стране данная система имеет свои особенности: варьируются размер выплат, критерии оценки, по которым оценивается эффективность деятельности государственных служащих, ее методика и пр.

В Великобритании, к примеру, система заслуг применяется исключительно к государственным служащим высшего звена. Размер заработной платы, премий,

вознаграждений и других видов денежного обеспечения государственных служащих устанавливается и регулируется Кабинетом министров, в то время как денежное содержание государственных служащих, не относящихся к высокопоставленным должностным лицам, устанавливается каждым государственным органом самостоятельно в соответствии с Кодексом государственной службы.

Согласно системе заслуг государственные служащие Великобритании получают ежемесячные выплаты основного оклада, а также денежные выплаты в виде бонусов и вознаграждений за исключительное выполнение своих должностных обязанностей. Помимо этого, для них предусматривается выплата различных пособий, направленных на привлечение и удержание профессиональных специалистов на государственной службе.

В качестве полезного опыта можно также постараться изучить и перенять опыт США и Великобритании, где в виде немонетарного стимулирования труда практикуется гибкий рабочий график. Считается, что гибкий рабочий график дает больше самостоятельности государственным служащим, тем самым мотивируя их к эффективному выполнению функциональных задач.

Гибкий рабочий график для государственного служащего может быть установлен по нижеследующим причинам:

- восстановление здоровья;
- получение образования;
- уход за больными детьми или другими членами семьи, находящимися на попечении государственного служащего;
- осуществление общественной работы;
- неожиданные семейные обстоятельства и пр.

Для государственных служащих, работающих неполный рабочий день, предусматриваются те же формы денежного содержания и социального обеспечения, что и для остальных государственных служащих [5].

Мотивация труда в системе государственной службы нашей страны в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры и пр.). В целом можно сделать вывод, что в ближайшее время с целью повышения эффективности труда в государственных органах необходимо комплексно исследовать социально-психологические особенности мотивации труда служащих.

Основой современных концептуальных подходов в сфере public administration выступают тенденции еще более широкого заимствования методов эффективного менеджмента, усиления рыночной ориентации государственных учреждений (оказание услуг населению и бизнесу, финансовой самостоятельности и управленческой автономности) и формирования правительственных агентств на новых организационных принципах.

Государственные учреждения активно используют методы стратегического планирования, системы сбалансированных показателей и другие методы, которые уже доказали свою эффективность в управлении социально-экономическими процессами.

Список использованных источников

1. Сейтхожина Д.А. Государственное регулирование экономики: Учебное пособие. – Алматы: Эпиграф, 2017. – 272 с.
2. Осадчая И. Европейский Союз – вчера, сегодня, завтра // Наука и жизнь. – 2003. № 6. – С.2-7
3. Князев Н., Ганчеренок И.И. Управление инновациями и инновации в управлении [Электронный ресурс] – <http://www.vestifinance.ru/articles/33445>
4. Пятинкин С.Ф. Развитие кластеров: сущность, актуальные подходы, зарубежный опыт [Электронный ресурс] –

<https://clusterland.by/wp-content/uploads/2019/11/5832bdbb60f484eedf7afdae94e25689.pdf>

5. Официальный сайт правительства Великобритании. – Интернет-источник:
<http://www.civilservice.gov.uk/about/resources/csmc/CSMC-7.aspx>