

Пенсионное обеспечение – важнейшее направление социальной политики. Основной целью социальной политики в области пенсионного обеспечения является повышение уровня жизни пенсионеров. С 1 января 2010 г. произведен перерасчет трудовых пенсий, исходя из средней заработной платы в Беларуси за третий квартал 2009 г., которая составила 1034512 руб. В результате перерасчета пенсии увеличились в среднем на 9%, что составляет примерно 40000 руб.

Другими приоритетами государственной социальной политики страны являются социальная защита семьи, улучшение ее положения в обществе, охрана материнства и детства. В Беларуси сформирована законодательная база по осуществлению государственной политики в отношении детей, создана сеть учреждений социального обслуживания семьи и детей. В Республике Беларусь успешно выполняется Президентская Программа «Дети Беларуси», в которой предусмотрены меры, направленные на повышение уровня жизни и благосостояния детей и семей, улучшения условий для их воспитания.

С нового года возросли размеры государственных пособий семьям, воспитывающих детей. В соответствии с указом Президента размер среднемесячного пособия по уходу за ребенком до 3-х лет повысился с 80% до 100% бюджета прожиточного минимума. С 1 января 2010 г. пособие составляет 250070 руб. В прошлом году оно составляло 200056 руб. В последующем размер этого пособия будет возрастать в связи с ежеквартальным увеличением бюджета прожиточного минимума. Таким образом, с 1 февраля по 30 апреля 2010 года ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет составит 255220 руб., старше 3-х лет – 76570 руб. Единовременное пособие в связи с рождением первого ребенка достигнет 1276100 руб., при рождении второго и последующих детей, семьи будут получать 1786540 руб.

Основными задачами в области социальной защиты населения являются обеспечение государственной поддержки нуждающихся групп населения, повышение уровня государственных минимальных социальных гарантий, оптимизация программ предоставления помощи. В республике разработано и реализуется «Комплексная программа адресной социальной защиты населения». С начала 2010 г. вступил в силу указ Президента «О государственной социальной помощи». В соответствии с ним со 120 до 150% бюджета прожиточного минимума увеличен критерий нуждаемости при предоставлении единовременного социального пособия. Единовременные выплаты в апреле 2010 г. в связи с 65-ой годовщиной Победы в Великой Отечественной войне получают ветераны и граждане, пострадавшие от последствий войны. На эти цели планируется израсходовать 17,3 млрд. руб.

В современных условиях важной задачей по достижению достойного качества жизни является удовлетворение потребностей населения в жилье. Строительство жилья расширяется. Если в 2005 г. было построено 3,8 млн. кв.м. жилья, в 2009 г. – 6 млн. кв.м., то в 2010 г. планируется построить почти 7 млн. кв.м.

Приоритетной задачей национальной экономики Республики Беларусь является необходимость приближения по уровню и качеству жизни населения нашей страны к экономически развитым странам на основе формирования социально ориентированного рыночного типа экономики.

УДК 35.08:17.02

НРАВСТВЕННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Л.С. Вечер

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

Человек, делая выбор, должен соотнести основные принципы и правила государственного службы со своими личными ценностями и установками. Совпадение - внутренний, собственный кодекс и вполне официальные правила жизни и работы коллектива - приводит к формированию специалиста с высокой профессиональной и личной отдачей, преданного государству.

Специфика профессиональной деятельности государственного служащего состоит в том, что в процессе ее осуществления реализуются функции и полномочия государственных органов власти. Фигура государственного служащего должна быть привлекательна для потребителей услуг органа власти - других органов государственной власти, органов местного самоуправления предприятий и организаций, населения.

Нормы любой профессиональной этики есть частное по отношению к общегражданским моральным нормам. Нормы профессиональной этики предписывают определенные стили поведения и взаимоотношений. Знания этих норм и следование им позволяет правильно ориентироваться в обстановке и вести себя так, чтобы не вызвать непонимания и осуждения со стороны окружающих.

Нормы профессиональной этики являются некоторой гарантией того, что люди могут полагаться друг на друга. Можно констатировать, что нормативная функция, нормативное предназначение морали в современном обществе являются ведущими. Включение человека в нормативный контекст - это есть его социализация.

Поэтому мы считаем возможным утверждать, что норма является основной формой бытия профессиональной морали.

Есть три типа нравственных норм:

- предписывающие (как требуется с точки зрения профессиональной морали государственного служащего поступать в определенных ситуациях);
- запретительные (что конкретно не разрешается в рамках служебного поведения);
- рекомендательные (как следует вести себя в той или иной нравственной ситуации).

Все вышесказанное уже предполагает существование некоторых способов управления моралью, в том числе и моралью профессиональной. Отметим два из них: - это общесоциологическое управление моралью, то есть управление его через изменения и усовершенствования различных структурных элементов социальной системы (экономики, политики, искусства, быта и др.). Оно достигает нравственного эффекта не непосредственным воздействием на мораль и непрямыми воспитательными действиями, а через посредство изменения в материальной и духовной жизни людей.

Второй способ заключается в управлении моралью, осуществляемой путем прямых воздействий на нее, непосредственных изменений в ней самой. Это управление предполагает использование специально-этических средств как средств непосредственного нравственного воспитания.

Оба способа управления моралью находятся в тесном взаимодействии и являются двумя сторонами единой общей системы социального управления моралью и нравственным воспитанием. В некоторых социальных подсистемах (например, в религии) требования, носящие нравственный характер, имеют абсолютное значение. В идеале так должно быть и в сфере государственного управления. Но в реальной жизни такая постановка вопроса представляется невозможной в силу как объективных, так и субъективных факторов. В частности, этические аспекты, разумеется, оказывают влияние на принятие управленческих решений, но степень и характер этого влияния во многом зависит от реальных условий управления и сложившейся ситуации.

Кроме этого этические воззрения, используемые в качестве принципов деятельности, определяются ценностными представлениями конкретного человека о добре и зле, справедливости и ответственности. Эти представления придают профессиональной деятельности государственных служащих личный, индивидуальный смысл. Говоря другими словами, этическая составляющая с одной стороны, очеловечивает, а с другой - персонифицирует содержание управленческих целей.

Этические оценки имеют общесоциальную природу, поэтому они, с одной стороны, характеризуют государственных служащих как составную часть определенного социума, а с другой - в некоторой степени обособляют чиновничество как отдельную социальную, а также профессиональную группу. Мера нравственной ответственности человека за все, что происходит в жизнедеятельности общества, безусловно, определяется его ролью в этом обществе и степенью возможного воздействия на происходящие в обществе события.

При обобщении ценностных характеристик и социального значения и многократно совершавшихся поступков образуются определенные этические стандарты. Следование этим стандартам, при исполнении служебных обязанностей, предполагает обязательный контроль, так как служебное поведение по определению должно быть контролируемым.

Формирование особой морали государственных служащих обусловлено двумя факторами - потребностью государства в оптимально функционирующем механизме принятия и исполнения властных решений и потребностью общества в осуществлении связей между ним и верхушкой государственной власти.

Принадлежность личности к некоторому социальному объединению налагает на нее свои дополнительные нравственные обязанности, которые отражают общественные требования к данному объединению. Главными качествами государственных служащих должны быть лояльность, профессионализм, нравственность [1].

Сегодня в литературе этические нормы государственных служащих разделяются на три основных блока: нормы общечеловеческого характера, нормы внутриаппаратного поведения и нормы разрешения служебных конфликтов.

Нормы общечеловеческого характера - честность, доброжелательность, уважение к личности, скромность и т.д. - регулируют практически весь спектр служебных отношений, но в особенности они значимы для регулирования отношений между государством и обществом, государственным аппаратом и гражданами.

Нормы внутриаппаратного поведения - дисциплинированность, коммуникабельность, умение хранить государственную тайну, лояльность и т.д. - регулируют отношения между государственными служащими внутри государственного аппарата, а также между государственными служащими и государственным аппаратом.

Нормы разрешения служебных конфликтов - отсутствие экстремизма, умение находить компромисс и т.д. — помогают не только в принятии решений, но и в их реализации.

Совокупность всех перечисленных выше норм является критерием оценки профессиональной пригодности человека к государственной службе как виду деятельности. А для самого государственного служащего эти нормы выступают как ориентир в решении возникающих по ходу деятельности нравственных проблем.

Интересы общества, отечества и государства являются основополагающим принципом, высшим критерием этики и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего.

Нравственное поведение государственного служащего не может складываться по формуле "все, что не запрещено законом, разрешено". Мы считаем, что этические нормы государственного служащего должны быть более строгими, чем обычные моральные нормы. И в деятельности государственной службы необходимым является, следовательно, не только должностное, но и моральное регулирование. Никакая формальная процедура, никакое нормативное положение не отменяют моральных оценок и решений, основанных на нормах нравственности.

Исследователи государственной службы неоднократно отмечали, что за последние 20-30 лет окружающая среда государственного управления претерпела значительные изменения. Новые социально-экономические условия, позволившие говорить о переходе от индустриального к информационному обществу, серьезные изменения в мировоззрении - все это не могло не отразиться и на взаимоотношениях общества и государства, и на понимании задач и принципов государственного управления.

Одной из важнейших движущих сил многочисленных реформ государственной службы, проводившихся в Западных странах в последние десятилетия, стали возросшие требования со стороны общества к эффективности работы государственных органов и качеству предоставляемых ими услуг. С одной стороны - это использование в государственном управлении принципов и методов коммерческого менеджмента, а с другой стороны - внедрение мер, направленных на улучшение образа государственных служащих в глазах граждан.

Проводилась разработка целого комплекса мер, направленных на улучшение морального климата государственного управления и повышения доверия населения к государственным органам. Были созданы стандарты поведения государственных служащих, был упрощен доступ к информации, хранившейся в государственных органах, были частично раскрыты сведения о доходах государственных служащих. Со временем эти и многие другие мероприятия составили особое направление государственного управления - управление административной этикой [2].

Административная этика изучает все моральные аспекты деятельности государственных служащих и руководителей и включает четыре компонента:

1. Ценности - убеждения, мнения, отношения людей, групп и общества к таким понятиям, как свобода, справедливость, честность, лояльность, нейтральность, ответственность и др.
2. Стандарты и нормы - принципы, определяющие действия людей и служащих для руководства и контроля за их поведением (законы, кодексы, правила).
3. Внешняя среда - условия, в которых протекает деятельность государственных служащих (политические, социальные, культурные).
4. Поведения - различные формы деятельности государственных служащих, ориентированные на ценности данного общества или отдельных групп, в рамках определенных стандартов и норм.

Соответственно управление административной этикой - это определение того, что является должным поведением для государственных служащих, разработка связанных с этим стандартов и правил поведения, а также создания процедур по их реализации.

Административная этика уже достаточно давно считается в Западных странах одним из важнейших способов противодействия коррупции и обеспечение национальной безопасности. Разработка и совершенствование стандартов стали почти обязательной составляющей реформ государственной службы. Управление административной этикой включено в состав учебных курсов крупнейших учебных заведений, занимающихся подготовкой государственных управленцев.

В США модели подготовки государственных служащих, включая руководителей высшего звена, в предметном плане включает до 25 процентов от общего объема такие учебные дисциплины, которые формируют у них активную гражданскую позицию, патриотизм, социальную ответственность за результаты своего труда, честность, традиции служения обществу и государству.

Более того, разработка и совершенствование стандартов поведения для государственных служащих стали почти обязательной составляющей реформ государственной службы в западных странах.

Наверное не случайно, что в США, Канаде, Франции, Великобритании и других странах давно и успешно работают этические кодексы поведения государственных служащих, которые являются составной частью общей этической инфраструктуры государственной службы в этих странах.

На сегодняшний день в Республике Беларусь не удается решить, несмотря на целый ряд нормативных актов, многие существующие проблемы государственной службы, в том числе и коррумпированность чиновников. Так, в 2008 г. за коррупционные преступления осудили 1192 человека, из них за служебный подлог – 374, хищение имущества путем злоупотребления 296, получение взятки – 161 и т.д. [3]. Коррупция стала привычным явлением в жизни граждан и общества - это с одной стороны, а с другой - одной из основных угроз национальной безопасности, сохранения и развития выраженного социального неравенства вопреки усилиям государства.

Подобные проблемы в странах Запада во многом решаются в рамках управления административной этикой.

Следует отметить, что в Республике Беларусь сходное с западным понимание общих принципов, на которых должна строиться государственная служба, чтобы преодолеть неэффективность аппарата и недоверие граждан. Это выражается в обеспечении правовыми нормами открытости системы государственной службы непосредственно и через органы средств массовой информации, ее функционирование как демократической государственной службы; прозрачность принимаемых государственными органами решений, затрагивающих права и законные интересы граждан, включая участие граждан в процессе подготовки этих решений; этичность, наличие норм и правил поведения государственного служащего, ответственного за выполнение должностных обязанностей.

Однако в отличие от других стран в Республике Беларусь понимание подобных общих принципов до последнего времени не дополнялось разработкой конкретных мероприятий.

Чтобы административная этика стала в нашей стране действительно эффективным инструментом противодействия коррупции, отдельных мероприятий явно недостаточно. Необходимо будет создать гораздо более развитый и сложный комплекс взаимосвязанных мер, или так называемую этическую инфраструктуру.

Что может включать в себя этическая инфраструктура государственной службы. Этическая инфраструктура должна представлять собой совокупность средств, используемых для регулирования не должного и поощрения должного поведения государственных служащих.

Она должна состоять из следующих элементов:

- политическая воля к реформе;
- законодательство;
- механизмы отчетности и надзора;
- кодексов поведения;
- механизмов профессиональной социализации;
- определенных условий государственной службы;
- координирующих органов;
- общественного надзора за деятельностью государственных служащих.

Вопрос о том, до какой степени поведение государственных служащих должно регулироваться в законодательном порядке, остается открытым. Его решение зависит от традиций государственного управления конкретной страны и от ее культурной специфики.

Однако, чтобы поведение служащих отвечало определенным стандартам и нормам, необходим внутренний и внешний контроль, а также механизм, позволяющий его осуществлять на практике, то есть формирование этической инфраструктуры.

Список использованных источников

1. Корпоративная этика. – М., 2003, с.119.
2. Степнов. П.П. Этические нормы государственных служащих – М., 2000, с.114.
3. Государственное управление в Республике Беларусь: формирование государства для народа. Мн., 2010, с.316.

УДК 316 373.1. 147. 075 : 06. 015

**СОСТОЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ**

С.М. Стародынова, И.А. Ермоленко

ВФ УО ФПБ «МИТСО», г. Витебск, Республика Беларусь

Понятие гендера является аналитическим инструментом для понимания социальных процессов, как специфического набора культурных характеристик, которые определяют социальное положение женщин и мужчин и взаимоотношения между ними. Гендерное равенство означает, что женщины и мужчины обладают одинаковым статусом (положением) и имеют равные условия для реализации в полной мере прав человека и потенций для того, чтобы вносить свой вклад в национальное, политическое, экономическое, социальное, культурное развитие и пользоваться его результатами.

Сотрудниками социологической лаборатории ВФ УО ФПБ «МИТСО» доц. Стародыновой С.М., ст. препод. Ермоленко И.А. проведен анализ гендерного равенства на предприятиях «Белхимпрофсоюза».

Всего было опрошено 396 респондентов по Могилевской области. Возраст респондентов: до 30 лет – 70 человек, что составляет 17,7%, 31-35 лет - 52, что составляет 13,1%; 36-40 -55, что составляет 13,9%; 41-49 лет-119, что составляет 30%; 50-59 лет -95 человек, что составляет 24%; 60 лет и старше-5, что составляет 1,3%.

Большинство участников опроса люди семейные: 248 человек (62,6%), еще 61 человек (15,4 %) ранее состояли в браке. В браке не состояли 69 человек (17,4 %); вдовы –18 человек (4,5%). При этом преобладают семьи, где есть дети – 92,5%. Бездетных – 7,5 %.

Образование участников опроса можно определить с помощью следующих характеристик: среднее общее имеют 49 человек (12, 4%); профессионально-техническое - 49(12, 4%); среднее специальное -149(37, 6%); высшее -149(37, 6%).

Большинство участников опроса люди семейные: 248 человек (62,6%), еще 61 человек (15,4 %) ранее состояли в браке. В браке не состояли 69 человек (17,4 %); вдовы –18 человек (4,5%). При этом преобладают семьи с детьми – 92,5%. Бездетных – 7,5 %.

Проведенный гендерный анализ позволил увидеть и сравнить, каким образом и почему социальные, политические, трудовые и семейно-бытовые проблемы влияют на женщин и мужчин, подверг сомнению утверждения о том, что любой человек, независимо от пола, испытывает одинаковое воздействие социальных факторов.

Для выявления определения и поиска решений проблем гендерного равенства были поставлены, в частности, следующие вопросы:

- Какую долю в семейном бюджете составляет Ваша зарплата?
- Какие из трудовых прав наиболее важны лично для Вас?
- Какие трудовые права чаще всего нарушаются по признаку пола, т.е. мужчины и женщины имеют разные возможности их реализовать?
- Как Вы считаете, возможно ли, вообще, достижение социального равенства между мужчинами и женщинами?
- Кто на Ваш взгляд, больше всего выиграет, если общество достигнет социального равенства между мужчинами и женщинами?
- Какие вопросы в семейно-бытовой сфере, касающиеся равенства мужчин и женщин, волнуют Вас больше всего?

Рассмотрим на примере ОАО «ЗИВ» отдельные проблемы гендерного равенства.

На данном предприятии опрошено 80 женщин и 20 мужчин. Возраст мужчин находится в промежутке до 30 лет (6 респондентов, что составляет 30%), 41 – 49 лет (6 респондентов, что составляет 30%). Наиболее многочисленные возрастные группы женщин: 41-49 лет -26 человек из