

Таким образом, целесообразно активно практиковать кодексы этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, что позволит сформировать должный уровень морали в системе государственной и муниципальной службы, повысить нравственную ответственность чиновников за свою профессиональную деятельность, доверие граждан к органам государственной власти, местного самоуправления и исключить злоупотребления в органах власти в целом.

Безусловно, внедрение рассмотренных технологий в практику управления не искоренит коррупцию ни в органах власти, ни в сферах общественной жизни. С этим согласны 58% россиян, исходя из результатов социологического исследования, проведенного ВЦИОМ в апреле 2009 г. Несмотря на это 37% наших сограждан верят в то, что коррупцию победить можно, но только политической волей и решительностью властей и общества¹. Но чтобы искоренить коррупцию, необходимо изменить всю существующую среду, так как даже роспуск и замена всего чиновничьего аппарата приведет лишь к власти других коррупционеров. Поэтому целесообразно менять сознание и отношение людей к коррупции, что требует долгой и кропотливой работы. Однако рассмотренные технологии позволяют минимизировать коррупционные издержки и будут начальным этапом в повсеместном искоренении коррупционных отношений в российском обществе.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КНР

Дугарова С.Б., Кучинская Т.Н.

*Читинский государственный университет, Чита,
e-mail: kuchinskaya_t@mail.ru, sveta.sod@gmail.com*

В последнее время проявляется повышенный интерес к проблемам управления человеческими ресурсами. Основной мерой прогресса и развития деятельности здесь является человек с его потребностями, мотивациями и конкретными интересами.

Гигантские демографические ресурсы Китая делают его лидером мировой экономики. Всего в мире живет 1350 млн китайцев, что в 1,5 раза больше, чем индусов, и примерно в 4 раза больше, чем арабов. Демографическая проблема всегда находилась в центре внимания не только китайского правительства, но и всего мирового сообщества. Однако качество рабочей силы и освоения трудовых ресурсов оставалось низким. Доля неграмотных составляла 19% среди взрослого населения Китая, а доля студентов всего 6%. Поэтому качество рабочей силы в Китае было намного ниже, например, чем в Японии или Южной Корее. Это не только не способствует развитию экономики, но и формирует неэффективное предложение избыточной неквалифицированной рабочей силы и структурные диспропорции, что в свою очередь ведет к безработице и повторной занятости [1].

После вступления в ВТО ситуация в области трудовых ресурсов в целом меняется по мере изменения рынка труда. В целом, предложение рабочей силы достаточное, хотя привлечение квалифицированного персонала все еще связано с определенными трудностями. По-прежнему многочисленна неквалифицированная рабочая сила, особенно за пределами крупных городов. Однако, затраты на рабочую силу уже не такие низкие, какими они были в 80-х гг. XX в. когда Китай открылся внешнему миру. Наблюдается растущая конкурентная борьба за сотрудников, обладающих навыками работы с компьютером. В последние годы зарплата служащих, владеющих информационными технологиями выросла в два-три раза.

В Китае не проблема найти людей, ищущих работу. Правительство сокращает путем отбора лучших чис-

ло государственных предприятий в целях повышения их конкурентоспособности и закрывает неконкурентоспособные компании, неквалифицированные рабочие в больших количествах вливаются в резервную армию труда. Также можно говорить о начале «притока мозгов» в Китай. Обратный приток кадров начался в свете перспектив, связанных с вступлением Китая в ВТО и завоеванием Пекином права принять у себя Олимпиаду 2008 г. Растут инвестиции в отрасль высоких технологий, переманивая китайцев из-за рубежа. Компании будут вынуждены искать более эффективные способы для того, чтобы стимулировать и удерживать квалифицированный персонал. Компаниям придется приложить еще большие усилия, чтобы показать, что они заботятся о здоровье и безопасности своих работников, чтобы сохранить корпоративную культуру [2].

В анализе проблем управления персоналом акцентируется значимость социальных феноменов в выборе и практической реализации тех или иных принципов, методов управления человеческими ресурсами организации.

Таким образом, в условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия – обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации.

Современная практика управления в развитых рыночных обществах характеризуется превращением человеческого потенциала организаций в реальную предпосылку их конкурентоспособности. В этой связи понятен вывод многих ведущих специалистов в области менеджмента, рассматривающих XXI век веком человеческого измерения.

Список литературы

1. Цзин Юэцзюнь. Исследование трудовых ресурсов региона Северо-Восточной Азии и модели их совместного использования // Северо-Восток КНР в системе экономического развития Северо-Восточной Азии. – М.: ИДВ РАН, 2001. – С. 95.
2. Лоуренс Дж. Б. Источники трудовых ресурсов и рекрутмент // Китай после вступления в ВТО. – М., 2005. – С. 144.

ЭТНОКУЛЬТУРНЫЙ ЛАНДШАФТ СЕВЕРО-ВОСТОЧНОГО РЕГИОНА КНР КАК ФЕНОМЕН РЕГИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Иванова Л.С., Морозова В.С.

*Читинский государственный университет, Чита,
e-mail: morozova1550@mail.ru*

В современных условиях углубляющегося обострения социально-экономических, политических и этнических проблем в разных регионах земного шара отмечается все более возрастающий интерес общества к базисной региональной культуре. В этой связи этнокультурный ландшафт как отражение целостности региональной культуры привлекает внимание и исследуется многими учёными.

Однако, современное понимание региональной культуры определяет её феномен как сложное взаимодействие соседствующих локальных культур и наполнение данных культур новыми свойствами. В данном исследовании этнокультурный ландшафт Северо-Востока КНР рассматривается как пространство поликультурного взаимодействия региональных культур приграничных территорий РФ и КНР, что позволяет говорить о существовании некоего феномена взаимодействия русской и китайской национальных культур в социокультурном пространстве приграничья.

Северо-Восток КНР представляет собой важнейший историко-культурный регион. Так, на момент его наиболее интенсивного освоения (19-20 вв.) было проделано не мало работы касаемо уникальности его этнокультурного ландшафта. Огромный интерес

¹ Коррупция бессмертна, но бороться с ней все равно надо // ВЦИОМ. – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11788>.