

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>.

представляют разработки этнографов и культурологов по вопросу взаимодействия двух типов региональных культур в пределах указанной территории. В частности, был выявлен факт того, что на протяжении всей истории развития культурных связей между Россией и Китаем элементы китайской культуры на приграничные территории России, также как и элементы русской культуры на приграничные территории Китая, внедрялись преимущественно со стороны русского населения.

Региональный подход в процессе исследования данного феномена культуры позволяет выявить и понять его причины. Взаимодействие общества с локальными условиями среды, с одной стороны, накладывается на традиционную культуру, а с другой стороны, ведет к образованию её нового типа. Взаимодействие региональных культур приграничных территорий РФ-КНР является ключевым ресурсом формирования этнокультурного ландшафта Северо-Востока Китая, который не только аккумулировал в себе черты традиционной китайской культуры, но и оказался под огромным влиянием русской духовной культуры, которая, значительно воздействовал на архитектуру данного региона (например, Софийский собор и универсам купца Чурина в г. Харбин), привела и к трансформации уклада городского образа жизни его обитателей. Так, повседневная жизнь определенного числа жителей приграничных китайских городов (Маньчжурия, Суйфэньхэ и др.) всё больше определяется нормами и вкусами русского населения.

Отражение некоторых черт культуры России в этнокультурном ландшафте Северо-Востока КНР очевидно, что в свою очередь создаёт дополнительные условия для формирования феномена его культуры. Множество исторических объектов вдоль границы (древние Айгунские поселения, топографический музей Амура, русские деревни) демонстрируют практику взаимодействия и взаимовлияния культур России и Китая и сохраняют уникальные национальные обычаи, искусство и культуру, особенности кухни, религиозные верования двух соседствующих народов. Полиэтничность народонаселения Северо-Востока КНР является еще одним фактором формирования уникального этнокультурного ландшафта данного региона. На протяжении долгого времени на приграничных территориях КНР формировались русские диаспоры, что, также, внесло свой вклад в историю развития и формирования этнокультурного ландшафта Северо-восточного региона КНР.

При всём интересе к региональной культуре исследуемых территорий, стоит заметить, что авторам не удалось найти какого-либо существенного подтверждения наличия фактов культуры китайского этноса на приграничных территориях РФ (в частности, Забайкальского края). Таким образом, можно сделать вывод о том, что в процессе межкультурного взаимодействия региональная культура приграничных российских территорий в большей степени сохранила свою региональную идентичность, а этнокультурный ландшафт Северо-Востока КНР претерпел значительную трансформацию под влиянием русской культуры, что и позволяет определить его как некий феномен, результат взаимодействия двух национальных культур в социокультурном пространстве приграничья.

**ОБЩЕСТВЕННЫЕ МОЛОДЕЖНЫЕ ДВИЖЕНИЯ
И ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Конохов А.М., Марецкий Э.С.

*Нижегородский военный институт инженерных войск,
Кстово, e-mail: nqtu2008@yandex.ru*

Россия – большая многонациональная страна с богатой историей и культурным наследием. Но уже не первый год в обществе стоит проблема воспитания

молодежи, ее морально-этической культуры, культуры поведения и общения, грамотности в области истории Отечества и патриотического воспитания.

Государство всеми силами старается исправить эту ситуацию, привить нынешнему молодому поколению такие чувства, как патриотизм, ответственность за будущее своей страны, уважительное отношение к старшим, гордость за свое Отечество. Проводится огромная работа по выходу нашей страны на передовой уровень развития, воплощаются в жизнь грандиозные программы и национальные проекты.

Полным ходом идет реформа военного ведомства. Создаются благоприятные условия для несения службы, выполнения задач, связанных с боевой подготовкой и жизнедеятельностью войск, проводится модернизация и обеспечение армии и флота современными образцами вооружения и боевой техники. Это, безусловно, немаловажный фактор, влияющий на будущее наших Вооруженных Сил, но далеко не единственный. Создавая армию XXI века, не следует забывать о тех, кто будет служить в ней, кому будет доверено мощное современное оружие, об их воспитании, патриотизме, готовности к защите своей страны.

В настоящее время в среде той молодежи, которой предстоит выполнить конституционный долг, отдать армейской службе часть своей жизни, преобладает пренебрежительное отношение к службе в рядах Вооруженных Сил. Особенно это касается так называемой «золотой молодежи», которая считает время, отданное службе, безвозвратно потерянным, а выполнение воинского долга прерогативой менее обеспеченных слоев общества.

В связи с этим реформирование Вооруженных Сил предъявляет серьезные требования к морально-психологическому и нравственному состоянию военнослужащих, их профессиональной подготовленности. Жизнедеятельность военнослужащего осуществляется в экстремальных условиях воинской службы, тем самым, ставя его постоянно в ситуации выбора, испытания на прочность духовных и физических сил.

В первую очередь решение данной проблемы возлагается на офицерский корпус. Но влиять на подчиненных и требовать от них максимальной отдачи командир имеет право только в том случае, если он сам является примером во всем.

В современных условиях перед Вооруженными Силами стоит важнейшая задача укрепления в офицерской среде истинных духовных ценностей, нравственных ориентиров, офицерских традиций, выработанных в войсках и на флоте за многовековую историю. Понятия ДОЛГ, ЧЕСТЬ, СОВЕСТЬ должны быть не просто словами с большой буквы, а жизненным кредо каждого офицера. В сложившейся ситуации особого внимания заслуживает деятельность такого военного общественного института, как офицерское собрание, которое является, если оно действительно функционирует, хорошей школой высокой нравственности, духовности, социальной защиты, повышения профессионального мастерства.

Ежегодно офицерский корпус пополняется выпускниками военно-учебных заведений. Как правило, профессию офицера выбирают те, кто собирается связать свою судьбу с армией осознанно, зная о предстоящих трудностях армейской жизни. Но необходимо помнить, что в военно-учебные заведения поступают молодые люди, воспитанные в современных условиях, а эти условия не всегда благоприятны.

В армии Советского Союза был хороший институт общественного молодежного движения – комсомольская организация, одной из задач которой было именно патриотическое и нравственное воспитание. И если среди гражданской молодежи в настоящее время существует целый ряд молодежных общественных движений, призванных, среди прочих, ре-