

ренции участников рынка. Демонополизация рынка грузовых железнодорожных перевозок, развитие системы операторских компаний и конкуренция между ними были одной из важнейших составляющих проводимых реформ. За последнее десятилетие изменилась структура грузооборота: выросла доля сырьевых товаров как во внутренних, так и в международных перевозках.

Работа железнодорожного транспорта России, начиная с 1990 года, проходила в условиях спада объема перевозок и общеэкономического кризиса. Объем перевозок в нижней точке спада – в 1998 году – составлял 39,0 % от уровня 1990 года, грузооборот в 1998 году составлял 40,4 % от показателя 1990 года. Начиная с 1999 года (и вплоть до кризиса 2008 г.) в динамике объема перевозок и грузооборота наблюдался рост.

С ежегодным ростом объемов перевозок и неизбежным старением инфраструктуры интенсивность её использования продолжается. Наряду с этим, а так же с дефицитом пропускной способности и проведением структурной реформы ограничена перевозка грузов по некоторым участкам. Таким образом, для всех участков пути характерным явлением становятся порожние вагонопотоки, что так же является следствием политики управления операторских компаний. Поскольку деятельность операторов направлена на повышение доходности, а не на повышение эффективности перевозок в целом. Такое управление неизбежно приводит к увеличению транспортных затрат за счёт снижения производительности вагонов, простоев, порожних пробегов с низким коэффициентом загрузки состава.

ОАО «РЖД» - владелец магистральной инфраструктуры. Наряду с этим, акционерное общество является владельцем более половины маневровых и магистральных локомотивов. До начала реформирования МПС принадлежало порядка 80% грузовых вагонов. На данный момент более 93% передано дочерним обществам. Процесс передачи грузовых вагонов завершен в сентябре 2011 г. На данный момент около 40% общего парка грузовых вагонов принадлежит независимым от ОАО «РЖД» (частным) перевозчикам. Опираясь на постулаты Американской и Европейской модели, для России можно отметить такие особенности реформирования отрасли.

Пассажирские перевозки в ходе реформы было принято выделить в ОАО «ФПК» (ОАО «Федеральная пассажирская компания»), единственным акционером которой является ОАО «РЖД». ОАО «ФПК» выполняет 99% железнодорожных перевозок в дальнем следовании. Оставшийся 1% перевозок выполняют ЗАО «Гранд Сервис Экспресс» (маршрут Москва – Санкт-Петербург) и ОАО «Железные дороги Якутии».

Пригородных перевозки осуществляют 26 пригородных пассажирских компании (ППК), на которых так же лежит ответственность по составлению графика движения поездов, определения стоимости билетов и прочих параметров деятельности.

На текущем IV этапе (2011-2015 гг.) реформирования отрасли необходимо подвести к реализации модель рынка грузовых перевозок, разрабо-

тать механизмы и модели безубыточного функционирования ППК, внести коррективы в механизм компенсации убытков пассажирского комплекса в дальнем следовании (ПКДС).

Наряду с отрицательными результатами проведения реформы можно выделить и положительные, а именно:

- из ОАО «РЖД» выделено около 160 дочерних и зависимых обществ по видам деятельности, которые успешно привлекают частные инвестиции;
- производство отечественной железнодорожной техники и выпуск рекордного числа грузовых вагонов в 2010 году;
- прекращено перекрестное субсидирование пассажирских перевозок доходами от грузовых перевозок;
- начато обновление вагонного парка по средствам частного инвестирования;
- возрастает конкуренция в сфере перевозок;
- разделены функции государственного управления и хозяйственной деятельности.

ОСОБЕННОСТИ ПОПЕЧИТЕЛЬСКОГО ДВИЖЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕГОСЯ ОБЩЕСТВА

*Корниенко Вера Николаевна, к.ист.н., доцент,
декан факультета заочно-дистанционного обучения
Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия»*

В статье рассматриваются основные аспекты попечительского движения в образовательной системе на современном этапе: принципы развития, приоритетные направления, деятельность попечительских советов и меценатов.

Образование во все времена считается непреходящей ценностью общества, ибо оно является одним из факторов социальной стабильности, основой экономического развития общества, источником роста потенциала населения и стремится стать общественно, социально и экономически значимой силой.

Однако в условиях трансформации общества образование постоянно увеличивает свою «расходную составляющую» и превращается в достаточно сложную проблему для бюджета любого государства. Все страны и регионы в той или иной степени стремятся найти пути выхода из сложившейся ситуации, ибо финансовое бремя образовательных расходов не позволяет решать эти проблемы только за счет государства. Привлекаются средства физических и юридических лиц, поощряется попечительство, благотворительность, спонсорство.

Не стала исключением и Украина, модернизирующая свою образовательную систему и стремящаяся ощутимо расширить и укрепить источники ее финансирования. В Украине, в октябре 1997 г. был принят закон «О благотворительности и благотворительных организациях», который законодательно закрепил эту форму деятельности в стране [1]. С целью возрождения и развития благотворительности, попечительства, меценатства 12 февраля 2000 г. было издано специальное распоряжение «О содействии благотворительности», в котором подчеркивалась необходимость поддержки восстанавливающегося попечительства меценатства и спонсорства [2]. Данный документ придал этой деятельности государственно-значимый характер.

Изучение и анализ возможных путей дополнительного финансирования образования через попечительское движение является актуальным на современном этапе.

По мнению исследователей: А.И. Адамского [3], Л.Я. Лаврененко [4], М. Никитина [5] и других, пришло время определить, что в новых условиях является общественно необходимым и заново установить контакт между обществом и образованием т.к. в советский период забота об образовании являлась прерогативой государства, участие общества в этом процессе сводилась к организации «шефства» и носило командно-административный характер. Следствием чего стали фактическое отчуждение граждан от решения образовательных проблем и как результат пассивное потребительское.

Сегодня в условиях социально-экономических реформ и демократизации общества преодаление этого отчуждения возможно через возрождение попечительства как демократического института гражданского общества.

Попечительство, как общественное движение, обладает потенциальным ресурсом, который на современном этапе концентрируется (в силу ограниченности) в деятельности попечительских советов. Ресурсы - это связи и услуги, которыми обмениваются стороны, в силу чего создается капитал: человеческий, финансовый, имущественный, образовательный.

Жизнь не стоит на месте, развиваются сами образовательные учреждения и совершенствуются общественные движения. Создается сеть попечительских советов образовательных учреждений, которые должны будут стать основой для формирования системы попечительства во всей социальной сфере. В связи с этим назревает необходимость развития попечительского движения, которое обеспечит переход от системы государственного управления образовательными учреждениями к государственно-общественной форме. Попечительство - социальное движение партнерства общественных сил, формирующее гражданскую основу образования. Попечительство призвано формировать систему государственно-общественного управления образовательным учреждением. Оно участвует в выборе ориентиров и направлений развития образовательного учреждения; в согласовании и сведении дополнительных программ обучения, вос-

питания, развития и т.д.; в привлечении, распределении и контроле поступающих внебюджетных средств образовательного учреждения; основными принципами развития попечительского движения есть гуманность и милосердие, демократичность и открытость, соуправление и соучастие.

Приоритетными направлениями развития попечительского движения выступают:

- во-первых, обучение, тренинг консультационная поддержка лидеров и членов попечительских советов в области некоммерческого менеджмента, нацеленная на обеспечение развития попечительского движения и повышение эффективности деятельности попечительских советов;
- во-вторых, создание объективных условий и субъективных предпосылок распространения взаимовыгодного взаимодействия различных моделей попечительства, работающих не только в правовом поле Закона Украины «Об образовании», но и в правовом поле некоммерческого сектора;
- создание сети партнерских организаций в сфере попечительства образовательных учреждений, как на местном, так и на украинском и международном уровнях;
- в-третьих, всемерное и всестороннее содействие процессу построения взаимовыгодного взаимодействия различных моделей попечительства со значимым окружением (государственные органы, органы местного самоуправления, коммерческие и некоммерческие структуры, СМИ), направленного на построение специфической ниши попечительства в социально-экономической инфраструктуре государства;
- в-четвертых, незамедлительное утверждение учредительных документов деятельности, соответствующих моделей попечительства как необходимого условия функционирования и развития попечительского движения.

Попечительская деятельность, для того чтобы стать институтом образовательной политики, институтом гражданского общества, должна быть оформлена в качестве общественного объединения. При этом объединяются не организации, а сами граждане - в этом и смысл такого общественного союза. Объединяются деятели, а не структуры. Союз попечителей, ассоциация попечителей, лига попечителей - дело не в названии, а в самой сути, в интитуализации попечительской деятельности.

Возникает двухуровневая система попечительства: попечительский совет и движение попечительства. Попечительский совет учебного заведения призван утверждать ее бюджет и образовательную программу, решать кадровые вопросы управления образовательным учреждением. Это три главные задачи попечительского совета при нормальном, то есть гражданском, управлении системой образования.

Основная деятельность объединений попечителей - выстраивание отношения к государственной образовательной политике - с одной стороны. И построение собственной, гражданской, общественной линии в этой самой образовательной политике - с другой.

Движение попечительства - это еще и экономический институт образовательной политики. Для обеспечения доступности качественного образования всем слоям населения должна существовать широкая сеть благотворительных фондов, поддерживающих тех, у кого не хватает средств на качественное образование, а желание и способности есть [4.с.31].

Экономика попечительства - это и есть цивилизованная система общественной финансовой поддержки образования, которая должна прийти на смену примитивным поборам родителей.

Фактически движение попечителей может создать эффективную модель и управления, и экономики образования. И стать влиятельной частью общества, ответственной не только за учебное заведение, но и, в конечном счете, за будущее украинского народа. Попечительство не возникает вопреки власти и без поддержки власти. Образовательные деятели могут лишь инициировать это движение, а власть - поддерживать его.

Попечительское движение в образовании это реальный шаг в сторону гражданского общества.

Список литературы

1. О благотворительности и благотворительных организациях // Закон Украины от 16.09.97 г.
2. О содействии благотворительности // Распоряжение президента от 12.02.2000 г.
3. Адамский А.И. Теория попечительства // Перемены.-2001.- № 4.- с.4 - 11.
4. Лавренко Л.Я. Благотворительная деятельность в сфере образования: состояние и перспективы // Педагогика.- 2003. - № 2.- с. 28-33.
5. Никитин М. Моделирование ресурсного обеспечения попечительства и попечительских советов // Директор школы.-2000.- № 8. - с. 17-18.

ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Котёлкина В.А., студентка

Дудин Сергей Геннадиевич, к.э.н., доц. каф. ПиРМ.

Кубанский государственный технологический университет

Кадровая политика муниципальной службы исполнительных органов местного самоуправления определяет цели, задачи, приоритетные, направления и принципы кадровой политики муниципального образования в сфере муниципальной службы.

Проблема эффективного функционирования муниципальной службы, реального реформирования в масштабах всей страны –это проблема эффективного управления кадрами. Практика выявила значительное расхождение между процессами социально-экономического реформирования и кадровым обеспечением реформ. Состояние кадрового корпуса органов местного самоуправления должно соответствовать содержанию и характеру преобразований в обществе, реформированию местного самоуправления и муниципальной службы, нормативным требованиям законов Российской

ской Федерации, Указов Президента Российской Федерации и законов субъекта Российской Федерации.

Адаптация служащих к новым социально-экономическим условиям происходит медленно:

- становление новой системы работы с кадрами порой происходит при значительном противодействии старой системы управления, под вывесками «новых» подразделений консервируются прежние средства и механизмы работы, вопреки новой правовой базе сохраняются устаревшие методы подбора и критерии оценки кадров;

- не применяются на практике отдельные положения законодательства о муниципальной службе;

- должностные лица органов местного самоуправления, кадровых служб администраций не в полной мере осознают перспективы работы с кадрами, цели и задачи развития кадрового потенциала, необходимость системной работы с кадрами, слабо владеют инновационными кадровыми технологиями;

- в практику работы руководителей органов власти не вошло научное и аналитико-информационное обеспечение работы с кадрами.

В ряде случаев организационные и кадровые службы созданы на базе старых служб (отделов кадров, организационных, контрольных отделов) и повторяют их проблемы, организационные и технологические недостатки.

Руководство кадрами осуществляют в основном руководители, без какого - либо значительного прогрессивного влияния кадровых служб.

Причинами неэффективной работы с кадрами являются:

- отсутствие четко разработанной и практически реализуемой концепции развития муниципальной службы, целостной, открытой для обсуждения и оценки граждан, осуществляемой на практике концепции кадровой политики муниципальной службы;

- недостаточный уровень научно - исследовательского, правового, организационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления;

- непрофессионализм руководителей кадровых служб.

Приоритетными направлениями кадровой политики в системе органов местного самоуправления являются:

- формирование эффективной и оптимальной структуры органов местного самоуправления адекватной задачам и функциям государства;

- повышение эффективности деятельности органов муниципальной власти и управления за счет роста профессионализма муниципальных служащих;

- повышения престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;

- совершенствование системы профессионального развития кадров органов местного самоуправления;