

ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ

№44

Октябрь 2018

В сфере
государственного управления и
государственной службы



**Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан**

ОГЛАВЛЕНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ НОВОСТИ	4
Можете ли вы зарабатывать больше, переехав за границу?	4
Критическая оценка представительной бюрократии: к более расширенной теории	5
Преобразование руководства в государственных учреждениях из бюрократического в гибкое	7
КОРОТКО О ГЛАВНОМ	9
Проблемы с управлением кибербезопасностью	9
Гражданское образование способствует росту молодых избирателей и активистов	9
Катализаторы роста.....	9
ИНТЕРЕСНО&ПОЛЕЗНО	10
Почему работодатели должны покупать высокие столы для работы стоя.....	10
ЦИФРА НЕДЕЛИ	11
Исчезновение мужчин в системе высшего образования	11
CALL FOR PAPERS.....	13
The 27th NISPAcee Annual Conference	13
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИЗДАНИЯ	14
The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration	14
Actor and Strategy Models: Practical Applications and Step-wise Approaches.....	14

Можете ли вы зарабатывать больше, переехав за границу?

Октябрь, 2018

Кейт Мэйберри (Kate Mayberry)

Согласно новым исследованиям HSBC банка, «средний» экспат получает дополнительные \$21,000 к своей годовой зарплате, переезжая за границу. Около 45% респондентов ежегодного опроса банка Expat Explorer ответили, что они получили больше денег за ту же работу, переехав за границу, в то время как 28% сказали, что они получили продвижение по службе.

Опрос HSBC Expat был открыт для лиц старше 18 лет, работающих за пределами своих стран. Более 22 тыс. человек ответили на вопросы, в основном руководители, которые, как правило, имеют более высокий начальный уровень дохода. Из 163 опрошенных стран и территорий, респонденты имели наибольшую среднюю годовую зарплату в Швейцарии (\$202,865), США (\$185,119) и Гонконге (\$178,706).

«Один год в качестве эмигранта может быть финансовым эквивалентом 3 лет дома», - говорит Эндрю Талбот, который был сертифицированным финансовым консультантом в течение 18 лет и в настоящее время работает в качестве финансового консультанта эмигрантов в Сингапуре.

Люди могут воспользоваться более низкими ставками подоходного налога за пределами своих стран. В Дубае вообще нет налогов. В Сингапуре самая высокая ставка составляет 22%, а в Гонконге – 17%. В сравнении с 45% в таких европейских странах как Великобритания и Франция.

Но это только одна часть уравнения. Большинство стран с высокими зарплатами, как правило, являются и самыми дорогими. Другой фактор – это стиль жизни, который «ползет» за вашими доходами – чем больше вы зарабатывает, тем больше ваши расходы.

Ивонн Макналти, глобальный эксперт по мобильности, базирующийся в Сингапуре, говорит, что высокооплачиваемые «экспат» пакеты, которые включают жилье, плату за обучение и пособие на автомобиль, быстро исчезают.

«Идея о том, что вы можете работать за границей для своей компании и «разбогатеть» или зарабатывать больше, чем в своей стране, устарела», - говорит Ивонн Макналти. «Это заблуждение».

Более подробно:

<http://www.bbc.com/capital/story/20181011-can-you-get-a-21k-pay-rise-by-moving-abroad>

Критическая оценка представительной бюрократии: к более расширенной теории

Октябрь, 2018

Элиджа Агиапонг (Elijah Agyarong)

Ученые рассматривают представительную бюрократию как жизнеспособное средство достижения бюрократического реагирования в демократическом обществе. Теория утверждает, что пассивное представительство или государственная служба отражающая социальную демографию населения, приведет к активному представительству, где бюрократы преследуют интересы групп, с которыми они имеют общую идентичность. Фундаментальное предположение теории состоит в том, что люди, имеющие сходное социальное происхождение или демографические данные, также будут иметь схожий опыт социализации. Этот опыт может привести к формированию схожих установок/ценностей, которые могут влиять на бюрократическое поведение. Например, обширное эмпирическое исследование показало, что расширение присутствия бюрократов из числа социальных, этнических и иных меньшинств в государственных учреждениях приводит к результатам, которые систематически приносят пользу меньшинствам.

Хотя теория представительной бюрократии прямо не утверждает, что мужчины и бюрократы, не относящиеся к меньшинствам, не могут служить интересам женщин и меньшинств, она косвенно подтверждает эту позицию. Предположение о том, что пассивное представительство или критическая масса женщин и бюрократов из числа меньшинств необходимы для активного представительства, говорит о том, что бюрократия, которая не является пассивно представительной, не может реагировать на все слои населения.

Не отрицая символические последствия и существенные преимущества, которые могут быть получены от демократически представительной бюрократии, важно отметить, что в теории до сих пор нет точного ответа на вопрос о том, как чиновники не из меньшинств могут откликаться на запросы меньшинств.

Поэтому представляется разумным, чтобы нормативная теория представительной бюрократии была сосредоточена не только на существенных выгодах, которые могут быть получены в результате пассивного представительства групп меньшинств и женщин, но и на том, каким образом иные факторы, помимо социального происхождения, могут формировать бюрократические отношения и поведение.

Защита или представление меньшинств также открывает теоретические возможности для эмпирического решения проблемы пристрастности. Мужчины и чиновники не из меньшинств должны внести

необходимые изменения в свое отношение, чтобы добровольно взять на себя роль представителя социальных меньшинств и стать гибкими по отношению к женщинам и группам меньшинств, обратный эффект активного представительства чиновников из меньшинств должно уменьшаться. Это правдоподобно, потому что, принимая на себя роль представителя меньшинств, бюрократы, не из меньшинства, не только развивают эмпатическое понимание о меньшинствах, но и понимание того, что представление интересов недопредставленных и маргинализированных групп является как этически правильным, так и демократически оправданным. Восприятие роли представителя меньшинства можно рассматривать как средство легитимизации представительной бюрократии.

Более подробно:

<https://patimes.org/a-critical-assessment-of-representative-bureaucracy-toward-a-more-expanded-theory/>

Преобразование руководства в государственных учреждениях из бюрократического в гибкое

Октябрь, 2018

Иберкис Фалтас (Iberkis Faltas)

Бюрократия правительства – это культура власти, которая никогда не деполитизировалась. На самом деле бюрократия, похоже, утратила свое профессиональное значение – служить во благо службы и во благо народа – на пути централизации контроля и власти. Некоторые из аспектов, затрагивающих бюрократическую практику правительства, касаются централизации власти, недостатка обмена информацией между командами и владения информацией между департаментами. Помимо множества организационных бюрократических вызовов государственные администраторы отвечают за разработку политики, распределение ресурсов, принятие решений, поиск решения проблем и другие обязанности в интересах общества.

Если рациональность двух людей направлена на максимизацию определенного набора ценностей, определяющих их мироощущение, то будучи в одинаковых условиях, получая одну и ту же информацию, они скорее всего придут к разным решениям. Эти решения будут основываться на различиях в восприятии, ценностях, профессионализме, этике, культуре, сознании, оптимизме, негативе и гибкости. Именно отсюда проистекает бюрократическая политическая борьба. Мироощущение, ценности и социальная среда создают существенную вариативность в бюрократическом управлении.

Исследователи GALLUP определили концепцию гибкости на рабочем месте как «способность сотрудников собирать и распространять информацию об изменениях в окружающей среде, а также быстро и целесообразно реагировать на информацию». В своем последнем исследовании GALLUP объяснил три основные переменные гибкости, которые могут помочь организациям определить свои конкурентные преимущества: восприятие, правильное мышление и применение правильных инструментов.

Для создания гибкой организацией, исследователи GALLUP рекомендуют следующие условия: скорость, эффективность, свобода экспериментирования, общение, сотрудничество, децентрализация, командная работа, системная перспектива, структура матрицы сокращения, клиент-ориентированная культура (внутренне и внешне), адаптивность, доверие, справедливость, осведомленность, признание, общая миссия и стабильные ценности.

Для того, чтобы увеличить удовлетворенность внешних клиентов, государственные организации, прежде всего, должны усилить мотивацию к деятельности внутренних клиентов. Каждый

государственный служащий, занимающий руководящую должность, должен сначала изучить эмоциональный интеллект, чтобы быть способным создавать гибкие государственные организации. Эмоциональный интеллект на рабочем месте относится к набору способностей, навыков и компетенций, необходимых для выполнения работы на самом высоком профессиональном уровне мастерства, независимо от требований и нагрузок работы.

Кроме того, исследование показало фундаментальную взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и производительностью на рабочем месте, поведением, лидерством, гибкостью, принятием организационных процедур, приверженностью регуляторным процессам, осведомленностью, общением, сотрудничеством и мышлением.

Более подробно:

<https://patimes.org/transforming-government-agencies-from-bureaucratic-leadership-to-agile-leadership/>

	<p><u>Проблемы с управлением кибербезопасностью</u></p> <p>Лучше всего осваивать кибербезопасность во всей ее комплексной сложности, но комплексные системы трудны для интуитивного понимания. У менеджеров методы решения проблем, как правило, являются реактивными и событийно-ориентированными, то есть они пытаются решить проблемы только после их возникновения. Такой подход не позволяет установить связь между компонентами и не дает возможность проследить причинно-следственную связь между ними. Как и другие сложные системы, кибербезопасность включает в себя множество непредсказуемых переменных, которые усложняют задачу создания эффективной кибербезопасности.</p>
	<p><u>Гражданское образование способствует росту молодых избирателей и активистов</u></p> <p>Молодые люди в США, как правило, участвуют в голосованиях меньше, чем пожилые американцы. Только половина взрослых в возрасте от 18 до 29 лет проголосовали на президентских выборах 2016 года. Во время промежуточных выборов 2014 года показатель явки молодежи-избирателей составил всего 20%, самый низкий показатель за всю историю, согласно данным Census data. Эти тревожные показатели голосования следуют за десятилетиями снижения гражданского образования. Начиная с 1960-х годов, интенсивное обучение основам гражданственности, которое обычно проходило на трех стандартных курсах средней школы, начало сокращаться.</p>
	<p><u>Катализаторы роста</u></p> <p>В мае 2018 года правительство Великобритании запустило новую команду Govtech Catalyst для управления новым фондом в £20 млн для поддержки технологических фирм в предоставлении инновационных решений проблем госсектора. Около 15 проектов будут финансироваться и поддерживаться, но вызов, направленный на достижение полностью оцифрованного правительства, гораздо глубже - заменить столетнюю аналоговую культуру в правительстве на цифровые технологии. Масштабы вызова связаны с тем, что различные государственные службы работают совершенно по-разному. Одни основываются на бумажных носителях, другие являются геопространственными, третьи - цифровыми и геопространственными. Вызов заключается в том, как все они делятся между собой информацией о том, что собираются делать, и что из этого можно извлечь.</p>

Почему работодатели должны покупать высокие столы для работы стоя

Октябрь, 2018

Kurier

«Согласно новому исследованию, высокие столы могут значительно повысить продуктивность сотрудников», - сообщает австрийское издание Kurier.

В исследовании, проведенном учеными Лестерского университета и опубликованном в научном журнале British Medical Journal, приняли участие 146 сотрудников университетских госпиталей Лестера. Из них 76 были предоставлены для работы письменные столы, регулируемые по высоте. Специальные справочные материалы, а также вибрирующие сиденья должны были способствовать тому, чтобы сотрудники чаще работали стоя, говорится в статье.

«В начале исследования испытуемые в среднем проводили в сидячем положении 9,7 часа в день. Год спустя время сидения в исследуемой группе сократилось на целых 82 минуты», - передает издание.

«По словам авторов исследования, сокращение времени сидения напрямую сказывается на здоровье, - пишет автор публикации. - Так, недавно одно из исследований доказало, что люди, проводящие в сидячем положении больше 8 часов в день, имеют повышенный риск преждевременной смерти и развития сердечно-сосудистых заболеваний. Увеличивается при этом и риск возникновения диабета 2-го типа».

«По окончании эксперимента участники исследуемой группы были более работоспособными и довольными. Они отмечали улучшение качества жизни, а также уменьшение связанных с работой симптомов усталости, тревожных состояний и болей в спине», - сообщает Kurier.

Более подробно:

<https://www.inopressa.ru/article/11Oct2018/kurier/arbeiter.html>

Исчезновение мужчин в системе высшего образования

Сентябрь, 2018

Кэтлин Стейн (Caitlin Stein)

В последнее десятилетие наблюдается снижение показателей зачисления и окончания учебных заведений среди мужского населения. По данным Национального центра статистики образования (National Center for Education Statistics), в 1960 году только 37,9% учащихся составляли женщины. Затем число учащихся-женщин начало расти, и в конечном итоге в 1990-х годах оно постоянно превышало число учащихся-мужчин. Причина сокращения числа мужчин в высших учебных заведениях обусловлена двумя основными факторами. Во-первых, изменение времени привело к снижению спроса на мужчин в качестве кормильцев в семье. Во-вторых, мужчины редко видят преимущества, связанные с экономическим результатом получения диплома, из-за роста расходов на образование.

Мужчины уже не имеют те мотивы, которые у них были 30 лет назад, для посещения университета. Раньше мужчина, который получал образование, работал в большой компании и поддерживал семью. Модернизированный мир ввел понятие двойного дохода и женщины начали восходить по карьерной лестнице впереди своих мужей. В результате женщины и мужчины стали менять мнение о том, что высшее образование для мужчин является необходимостью ради будущего их семьи, как это было когда-то. Если у мужчины есть постоянная работа и он приносит домой зарплату, домохозяйство с двумя доходами принесет домой столько же, сколько один обладатель степени в продвинутой карьере.

Второе событие, которое привело к падению числа мужчин в колледже, - это стоимость обучения. Женщины получают больше стипендий и грантов, чем мужчины. Кроме того, стоимость обучения в колледже, которая составляет в среднем \$40 тыс. тоже является причиной. Мужчины, как правило, гораздо внимательнее с деньгами, чем женщины. Если человек никогда не будет зарабатывать больше \$50 тыс. в год, опять же, это средний доход человека, который имеет степень бакалавра, оправдывает ли степень за \$40 тыс. потраченных времени, усилий и затрат? Мужчины также склонны к мгновенному удовлетворению. Время и деньги, вложенные в образовательный процесс, отнимают время и деньги настоящего, тем самым вызывая потерю мгновенных результатов.

Таким образом, изменение социального климата и анализ затрат и выгод образования играют важную роль в исчезновении мужчин в вузах. Отсутствие мужчин в вузах не обязательно означает социально-

экономический крах, но, возможно, показывает нам, как изменились роли в нашей культуре. В то время как социальные порядки продолжают меняться, а стоимость обучения продолжает расти при незначительном увеличении заработной платы, можно предположить, что в течение следующих нескольких десятилетий численность мужчин в вузах будет продолжать сокращаться.

Более подробно:

<https://patimes.org/the-disappearance-of-men-in-higher-education/>

 **CALL FOR PAPERS**

The 27th NISPAcee Annual Conference
May 24-26, 2019
Prague, Czech Republic

Organized in co-operation with Masaryk University, Brno and Charles University, Prague.

Main Conference Theme: "From Policy Design to Policy Practice"

Invitation to the 27th NISPAcee Annual Conference Societal problems, as well as policy trials to solve them, are proving to be of an increasingly complex and despicable nature. This has brought about an even higher demand for evidence in the wider environment in which those problems arise - and the right answers on how to solve them must be found. Students, scholars and practitioners from the field of public policy and public administration will meet in Prague on May 24-26, 2019 to share theoretical perspectives, empirical findings and practical experiences in order to enhance the common competence of how to think and what to do in such a demanding context.

Deadline for Applications with Paper Proposals – October 31, 2018

Selection and Evaluation Results of Paper Proposals (available via Personal Accounts) - November 30, 2018

On-line Registration Module published - December 2018

2nd Selection round (only for conditionally accepted papers) – January 15, 2019

Early On-line Registrations (obligatory for all Paper Presenters, Coordinators and Chairs) – April 4, 2019

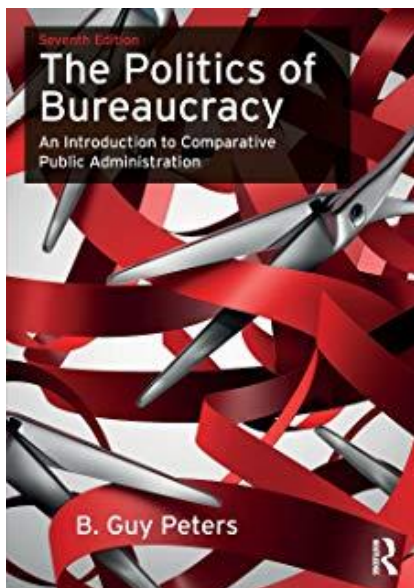
Conference Payments (for Early Registrations) to be received in the NISPAcee Bank Account – April 10, 2019

Submission of Full Papers – April 10, 2019

Late On-line Registrations – April 5 - May 2, 2019

Conference Payments for Late Registrations to be received in the NISPAcee Bank Account - May 2, 2019

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИЗДАНИЯ



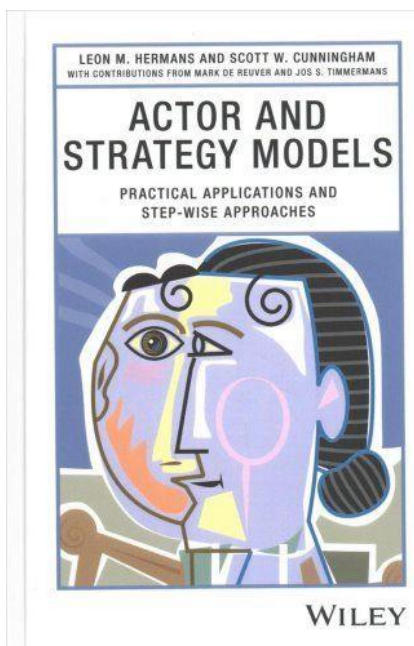
[The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration](#)

B. Guy Peters, 2018

Книга «Политика бюрократии: введение в компаративное государственное управление» – это всестороннее исследование политических и директивных функций государственной бюрократии теперь доступно в полностью пересмотренном седьмом издании, предлагающем обширный, хорошо документированный сравнительный анализ влияния политики на бюрократию.

Обновления 7-го издания включают:

- новое освещение государственного управления в Латинской Америке и Африке с особым вниманием к влиянию нового государственного управления и другим идеям реформы;
- изучение Европейского Союза и его влияния на государственную политику и государственное управление в странах-членах, а также исследование ЕС как особого типа бюрократии;
- повышенное внимание координации и роли центральных учреждений;
- тщательная оценка «интернационализации» бюрократии и проблем, связанных с ролью международного давления на национальные правительства и организации в государственном секторе;
- обзор широких последствий замедления экономического роста в 2008 году для государственной бюрократии и государственной политики, а также правительственных мер реагирования на кризис.



[Actor and Strategy Models: Practical Applications and Step-wise Approaches](#)

Scott Cunningham, Leon Hermans, 2018

Тщательное планирование является краеугольным камнем успешной инициативы, и любой план, политика или бизнес-стратегия может быть успешной только в том случае, если она имеет поддержку различных субъектов. Эти субъекты могут активно реализовывать свои собственные программы действий, поэтому план должен не только предлагать оптимальное решение проблемы, но и соответствовать потребностям и возможностям вовлеченных субъектов. Книга «Актор и модели стратегий: практические применения и поэтапные подходы» дает начальное знание по мульти-акторному моделированию, основываясь на фундаментальной предпосылке, что стратегии актора объясняются через изучение того, что акторы могут делать, думают и хотят добиться.

Рассказывая о разнообразии моделей с детальными примерами, книга фокусируется на практическом применении. Пошаговые инструкции по каждому подходу дают готовую к применению информацию, в то время как общие рамки для моделирования акторов и стратегий позволяют читателю адаптировать любой подход по мере необходимости для оптимизации результатов с точки зрения ситуационного планирования.

