Государственно-управленческая элита

1. Государственно-управленческая элита как фактор и следствие

развития

Теория-элиты — обширная область исследований, созданная усилиями главным образом социальных философов, социологов, политологов и экономистов. Существуют десятки концепций теории-элиты, анализ которых возможен лишь в специальных работах. Причем, такого рода анализ сопряжен со значительными методологическими трудностями, так как различными авторами понятие элиты трактуется по-своему, а термины используемые для обозначения различных понятий одни и те же.

Попытаемся выделить наиболее распространенные признаки, входящие в определение элиты, чтобы получить рабочее определение и использовать его при изучении темы.

1. Элита ‑ необходимый элемент социальной структуры общества. Часто элита противопоставляется массам, внеэлитным группам. При этом отношению элита — массы придается фундаментальное, даже системообразующее значение. Так, по мнению У. Корнхаузера и Дж. Рекса «тип связи определяет тип общества».

2. Основная функция элиты заключается в управлении обществом, а точнее в управлении функционированием общества. Это понятие включается в самые разнообразные управляющие воздействия, как целенаправленные, так и «невольные», которые являются своего рода побочным продуктом функционирования различных групп элиты.

3. Члены элиты, как правило, должны обладать высокой интенсивностью социальных и психологических качеств, что может определяться происхождением и/или обучением.

4. Среди качеств, присущих элите, в современном обществе наибольшее значение имеют властные возможности, богатство, знания, профессиональные умения, социальное положение (статус, престиж).

5. Члены элиты обычно обладают яркой индивидуальностью и являются самостоятельными персонифицированными субъектами социального действия.

6. Элита (или элиты) представляют собой референтную группу как для индивидуальных представителей элиты, так и для внеэлитных групп («масс» или каких-то отдельных слоев и групп общества, не принадлежащих к элите). Это определение вводит Дж. Сартори: термин «элита», выражая идею «достойный избрания», указывает тем самым на референтную группу и именно ценностную референтную группу. Иными словами, совокупность качеств, присущих элите, составляет ценностный образ, на который ориентируются как сами представители элиты, так и другие члены общества.

7. Представители (члены) элиты занимают высшие уровни социальных иерархий, причем эти иерархии могут быть образованы по различным признакам (власть, богатство, интеллект и др.).

8. Представители элиты обычно признаются в современном обществе высшей или лучшей частью той или иной социальной группы, класса.

9. Состав каждой группы элиты с точки зрения качеств входящих в нее индивидов неоднороден, последние могут быть ранжированы по «элитности» (значимости, интенсивности обладания определенными качествами). Высшее положение занимают лидеры (политические, экономические, научные и т.п.).

10. В современном обществе сфера социальной деятельности, а не происхождение индивида часто имеет решающее значение при определении его места в элите (или при отнесении к элите).

11. Положение члена элиты в иерархии элиты (группы элиты) определяется как его статусом в соответствующей группе элиты, так и его связями, отношениями с той внеэлитной социальной группой, которую он представляет, чьи интересы отражает или из «рядов» которой «вышел». Эта связь может основываться на происхождении, национальности, конфессии, профессии, «отстаивании интересов» и др.

12. В современном обществе возможны не только «вертикальный путь» в элиту (восхождение из внеэлитных групп в элиту), но и перемещения из одной группы элиты в другую (из научной элиты в политическую и т.п ). Мобильность, обновление групп элиты и смешение различных групп элиты также характерная черта современного общества.

13. Элита общества (страны) представляет собой сложно структурированное социальное образование, составленное из различных групп элиты (элит). Различные группы элиты могут быть ранжированы по степени значимости, важности в обществе.

Дж. Сартори считает, что для «выделения» элиты первостепенное значение имеют два критерия, альтиметрический и качественный. Первый означает, что элита (по Дж. Сартори, «контролирующее меньшинство общества», или «контролирующая группа») «является таковой потому, что располагается — по вертикальному разрезу строения обществ — наверху». Второй критерий указывает на социальные качества элиты. По существу, Сартори синтезирует подходы основоположников теории элит Моски и Парето.

Необходимо добавить еще несколько критериев определения и внутренней дифференциации элиты:

* критерий причастности к управлению обществом;
* степени причастности;
* характер участия в управлении (непосредственного или опосредованного).

Элита само по себе сложное образование. Именно поэтому многие исследователи предпочитают говорить не об элите, а об элитах, особенно если речь идет о современном обществе.

Обобщая многообразие приведенных выше признаков элиты и указанных критериев, мы предлагаем следующее определение элиты: элита общества — это социальный слой, обладающий таким положением в обществе и такими качествами, которые позволяют ему управлять обществом, либо оказывать существенное воздействие на процесс управления, влиять (позитивно или негативно) на ценностные ориентации и поведенческие стереотипы в обществе и, в конечном счете, более активно, результативнее, чем все другие слои, участвовать в формировании тенденций развития общества, возникновения и разрешения социальных конфликтов, одновременно обладая гораздо большим, чем другие группы, суверенитетом в формировании собственного положения, в выборе своей групповой ориентации по основным общественным проблемам.

Главной стратегической задачей государственной кадровой политики является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимального сбалансированного государственного аппарата, способного обеспечить эффективное решение социально-экономических задач, определяемых новым хозяйственным механизмом и условиями переходной экономики.

Одно из противоречий, с которым государство сталкивается при формировании своего аппарата и обеспечении демократического характера его деятельности (а значит и эффективности), ‑ это противоречие между открытостью аппарата, возможностью доступа в его состав каждого профессионально подготовленного для государственной службы человека и тенденцией к корпоративной замкнутости как условием реализации узаконенного статусного превосходства по отношению к другим группам населения. Реально статусное преимущество государственных служащих в научной литературе последнего времени теоретически закрепляется в понятии «административно-политическая элита».

Родоначальник элитологии итальянский исследователь В. Парето (1848-1923гг.) определял элиту как группу людей, занимающих высокое положение соответственно степени своего влияния, политического и социального могущества. Элита подразумевает исключительность, особые критерии отбора и участия в ее функционировании. В социальной иерархии элиты занимают высшую ступеньку.

Существует два взаимосвязанных подхода к выделению элиты: ценностной или аксиологический и структурно-функциональный.

Сторонники первого подхода объясняют существование элиты определенными качествами личностного плана. Властью обладают достойные власти, те, у кого есть для этого особые качества.

Сторонники структурно-функционального подхода связывают наличие элиты с наличием властной пирамиды: «Система общественных отношений в любом государстве в любое время ежедневно и ежечасно рождает иерархизм, то есть многоступенчатую структуру власти». Функционирование этой системы предполагает существование особого слоя политических и государственных руководителей, которые и занимают ключевые места в этой системе и имеют определенное общественное влияние.

В современной политической литературе различают властвующую, правящую, политическую, административную или бюрократическую, военную, деловую и идеологическую элиты. Властвующая элита неоднородна, обладает сложной структурой. Помимо политической элиты, занимающей вершину властной пирамиды, в состав властвующей элиты входят элитные группы, которые оказывают существенное влияние на принятие политических решений: это представители деловой, бюрократической, военной и идеологических элит.

Очевидно, что формирование высшего политического и административно-управленческого аппарата страны высококвалифицированными политическими деятелями и специалистами во многом обеспечивает стабильность существования государства. В разных странах эта проблема решается по-разному, но в любом случае занимает важное место в деятельности политического руководства.

Элита формируется естественным путем. В управленческую элиту попасть достаточно сложно. Элитаризм, однако, не означает, что отдельные лица из низших классов не могут достичь вершин социальной лестницы. Формально дорога в элиту открыта перед каждым. Перед кандидатом нет ни юридических, ни идеологических, ни религиозных препятствий. Допускается определенная социальная мобильность. Интенсивность кадровой мобильности определяется особенностями каждого общества.

Однако гражданское общество имеет свои механизмы саморегуляции и контроля над процессами формирования элит. Они выработались и достаточно жестко выдерживаются, имея в своей основе исторически-традиционные правила и требования к кандидатам в высшие сферы государственной власти и управления, не зафиксированные законодательством.

Механизм формирования элиты складывается стихийно, а потом становится обычным для общества. Вместе с тем представляется, что в условиях переходного общества, когда речь идет о выживании государства, вставшего на путь демократических реформ, процессы формирования управленческих элит могут быть стимулированы государственным механизмом регуляции организации государственной службы.

Доступ в высшие эшелоны власти облегчен только для высокопоставленных представителей монополий, финансовых, военных, чиновничьих и правительственных кругов, которых также можно назвать элитой.

Используя известную методологическую, а больше инструментальную роль такого понятия как «элита», рассмотрим механизм формирования высшей государственной управленческой элиты и ее основных составляющих: политической и административной элит и процесс взаимодействия политических и административных чиновников.

Существуют различные подходы к вопросу о соотношении требований, предъявляемых обществом к государственным служащим и лицам, находящимся на политических должностях. К политическим и административным чиновникам предъявляются неравные требования в отношении их профессионализма, компетентности, лояльности и контроля за их деятельностью.

Однако во всех ведущих странах мира государственная служба строго регламентирована и имеет прочную правовую основу, которая определяет не только общие вопросы организации управления в системе государственных институтов, но и служит базой для формирования кадровой политики.

К таковым правовым актам, например, относятся в США: законы «О гражданской службе» 1883 г. (иногда его называют закон Пендлтона), где были сформулированы принципы комплектования федеральных исполнительных органов и организации служебной деятельности федеральной бюрократии, «О политической деятельности» 1939 г., «О классификации» 1949 г., где отражена функциональность построения кадрового состава государственного аппарата; Кодекс поведения государственных служащих 1978 г.; закон «О реформе гражданской службы» 1978 г.

В ФРГ принципиальные положения о государственной службе вытекают из основного закона страны ‑ ее конституции. Закон о правовом положении федеральных чиновников регулирует важнейшие вопросы всей их жизнедеятельности: права и обязанности, назначение на должность, присвоение рангов, перемещение по службе и командировки, уход и увольнение со службы, выход на пенсию, утрату прав государственного чиновника, право профсоюзов на участие в обсуждении чиновного права, деятельность федерального комитета по выработке положений, порядок подачи жалоб и обеспечение защиты прав.

Во Франции среди документов, регламентирующих деятельность государственных служащих, можно назвать Общий Устав государственных служащих 1945 г., Устав 1953 г., современный Устав, вобравший законы от 1983 и 1984 гг.

В Республике Беларусь государственная кадровая служба основывается на требованиях Конституции, Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» и других нормативных документах.

Поскольку в большинстве ведущих стран мира кадровые государственные чиновники выполняют главную функцию в обществе, так как именно они в первую очередь обязаны гарантировать гражданам постоянную готовность к действиям и неизменную эффективность государственного аппарата, то исходя из анализа нормативных документов при всем их различии можно сформулировать определенные общие требования к государственному чиновнику:

* компетентность в исполнении поручаемых вопросов;
* политический «нейтралитет» и лояльность по отношению к режиму;
* дисциплинированность;
* соблюдение служебной иерархии;
* профессионализм.

Особые требования предъявляются к политической лояльности государственных служащих. Так, Правила этического поведения служащих исполнительных органов власти США прямо исходят из того, что «общественная служба есть общественное доверие, требующее от служащих ставить верность Конституции, законам и этическим принципам выше личной выгоды».

Таким образом, можно сказать, что вопросы лояльности, профессиональной подготовки, образовательного уровня, компетентности государственных служащих четко регламентируются законодательными актами. Эти государственные служащие «несменяемы» после очередных выборов, и требования к ним носят постоянный характер. При этом порядок прохождения государственной службы конкретными лицами не зависит от симпатий или антипатий политических чиновников, а определяется в соответствии с «системой заслуг и достоинств».

«Система заслуг и достоинств» показала свою эффективность во многих странах мира и может быть использована при реформировании государственной службы в Республике Беларусь. Она означает:

* превращение государственной службы из службы «государевой» (как это традиционно было и сохраняется в нашей стране) в службу подлинно гражданскую;
* гибкую, не ориентированную на иерархию систему формирования и обновления государственного аппарата;
* отбор (преимущественно конкурсный), продвижение и удержание на государственной службе наиболее квалифицированных и добросовестных людей;
* более ясную дифференциацию статуса «карьерных» и «политических» чиновников («политических назначенцев»);
* строгую определенность должностных обязанностей;
* создание режима, обеспечивающего, с одной стороны, подконтрольность института государственных служащих, с другой - его правовую защищенность от произвола и некомпетентности руководителей и средств массовой информации;
* рационализацию затрат на содержание государственного аппарата, прежде всего увеличение доли прямых материальных стимулов и снижение косвенных, ликвидацию «теневых» привилегий. Суммарное уменьшение бюджетных затрат на государственный аппарат должно быть обеспечено за счет перевода на самоокупаемость многочисленных служб обеспечивающего характера;
* расширение и изменение практики контрактов. В частности, вместо штатного расписания основой кадровой работы станет смета расходов на выполнение соответствующих функций государственного органа. В свою очередь, это неизбежно будет вести к сокращению численности аппарата и повышению уровня оплаты труда государственных служащих при одновременной интенсификации их работы;
* повышение внимания к вопросам административной этики, оживление практической ценности понятия служебной репутации.

Обычно механизм отбора политиков в государственный аппарат закрепляется не только в законодательстве. Большое влияние на этот процесс оказывают сложившиеся в обществе традиции, нравы и обычаи, вытекающие из соответствующего исторического опыта.

Итак, механизм отбора политиков в государственный аппарат включает:

* разработанную правовую базу государственной службы, закрепляющую в условиях многопартийности двухуровневую систему должностей;
* особый порядок назначения на политические должности;
* систему государственной и общественной «фильтрации» при формировании управленческой элиты;
* специфический набор социальных требований к кандидатам на политические должности, позволяющий определить степень их лояльности по отношению к существующему общественно-политическому устройству, не закрепленный законодательно, но носящий достаточно жесткий характер и отражающий историческую традицию, нравы и обычаи конкретного государства. В этой связи политическая лояльность выступает как один из основополагающих критериев в механизме отбора политиков на государственную службу.

Таким образом, политическая элита не простая сумма конкретных лиц, в силу случая оказавшихся наделенными властью, а социальная группа, которая формируется в результате селекции, и наверху остаются лишь те, кто отвечает определенным требованиям.

Являясь своеобразной властной доминантой, политическая элита играет исключительную роль в жизни общества. Это центральное звено государственного управления. От деятельности политической элиты, ее политического поведения в значительной степени зависит направление и ход политического развития, функционирования политической системы в целом.

2. Формирование государственно-управленческой элиты в Республике

Беларусь

Как уже отмечалось в формировании государственно-управленческой элиты являются подходы государства к данной проблеме. Подходы государства выражаются через нормативные правовые акты, которые регулируют вопросы формирования, движения, развития государственно-управленческой элиты и взаимосвязь в системе «государство - элита - общество».

В целях повышения эффективности работы с кадрами, улучшения системы учета, подбора, подготовки и расстановки кадров Законом Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» предусмотрено создание кадровых реестров государственных должностей (далее - кадровые реестры). Кадровый реестр - система учета государственных должностей государственных органов Республики Беларусь. В Республике Беларусь ведутся кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, кадровый реестр Правительства Республики Беларусь, кадровые реестры областных и Минского городского исполнительных комитетов.

В кадровые реестры включаются: высшие государственные должности Республики Беларусь: Премьер-министр Республики Беларусь, Председатель Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, Председатель Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, Председатель Конституционного Суда Республики Беларусь, Председатель Верховного Суда Республики Беларусь, Председатель Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, Глава Администрации Президента Республики Беларусь, Государственный секретарь Совета Безопасности Республики Беларусь, Председатель Комитета государственного контроля Республики Беларусь, Генеральный прокурор Республики Беларусь, Председатель Правления Национального банка Республики Беларусь, Управляющий делами Президента Республики Беларусь; иные государственные должности, назначение (согласование назначения) на которые осуществляется соответственно Президентом Республики Беларусь, Премьер-министром Республики Беларусь, председателями областных и Минского городского исполнительных комитетов.

Отдельным категориям государственных служащих могут присваиваться квалификационные классы, классные чины, персональные звания, дипломатические ранги в порядке и на условиях, предусмотренных специальными законодательными актами, закрепляющими их правовой статус.

Сведения о прохождении государственной службы отражаются в личном деле государственного служащего, которое содержит анкетные и автобиографические данные. К личному делу приобщаются также документы об образовании, о переподготовке, повышении квалификации, стажировке, об аттестации государственного служащего и другие данные. Личное дело государственного служащего ведется кадровой службой соответствующего государственного органа в порядке, определяемом законодательством.

На основании вышесказанного можно отметить, что для оптимизации движения государственно-управленческой элиты законодательно закреплена система ее учета.

В государственных органах создается резерв кадров государственных служащих для занятия вакантных государственных должностей (за исключением должностей, занятие которых осуществляется путем избрания). В резерв кадров государственных служащих включаются:

* граждане, принявшие участие в конкурсном отборе и рекомендованные конкурсной комиссией для зачисления в кадровый резерв;
* государственные служащие, уволенные в результате ликвидации государственного органа, сокращения численности или штата работников.

В резерв кадров государственных служащих не включаются государственные служащие, достигшие:

* пенсионного возраста;
* предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе.

Важным фактором, определяющим уровень государственно-управленческой элиты государства, являются квалификационные требования, предъявляемые при поступлении на государственную службу, к которым относят:

1. соответствующее образование, за исключением случаев, когда для занятия государственной должности наличие определенного образования не требуется;
2. необходимый стаж и опыт работы по специальности, за исключением случаев, когда для занятия государственной должности они не установлены;
3. владение государственными языками Республики Беларусь;
4. знание Конституции Республики Беларусь, законов применительно к исполнению должностных обязанностей;
5. другие квалификационные требования, предъявляемые к гражданам для занятия соответствующих государственных должностей.

Для государственных служащих создаются надлежащие условия для повышения квалификации и переподготовки, включая при необходимости получение в установленном порядке второго высшего или иного специального образования в соответствующих учреждениях образования, а также в виде стажировки и самообразования. Результаты повышения квалификации и переподготовки являются одним из оснований для продвижения государственного служащего по службе. Порядок и условия повышения квалификации и прохождения переподготовки государственных служащих также определяются законодательными актами. За неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине государственного служащего возложенных на него служебных обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, а равно за несоблюдение установленных Законом и иными законодательными актами ограничений, связанных с государственной службой, государственный служащий несет дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

Напомним, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» от 26.07.2004г. № 354 организация работы с руководящими кадрами включает внедрение современных кадровых технологий, формирование действенного резерва кадров, совершенствование форм и методов подбора работников и оценку эффективности их деятельности, координацию служебного продвижения, непрерывность повышения профессионального уровня специалистов.

Основными критериями зачисления кандидата в резерв являются:

* результаты его практической деятельности на занимаемой должности;
* деловые и личностные качества кандидата, его способности к предстоящей работе, потенциальные возможности;
* результаты тестирования и последней аттестации кандидата;
* отзывы лиц, непосредственно работающих с кандидатом;
* возраст кандидата и состояние его здоровья.

Таким образом, государственно-управленческая элита формируется по следующим признакам: деловые и личностные качества, уровень интеллектуального развития, уровень образования, возраст, профессионализм.

Отдельно можно выделить перспективный кадровый резерв, который является специально сформированной группой студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах (организациях). Выдвижение кандидатов в перспективный кадровый резерв из числа студентов осуществляется руководителями учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, из числа специалистов в возрасте до 31 года -руководителями организаций, в которых они работают. Создание перспективного кадрового резерва и работа с ним проводятся республиканскими и местными органами государственного управления. Формирование перспективного кадрового резерва предусматривает сбор и анализ данных о кандидатах, оценку их деловых и личностных качеств. Информация о лицах, включенных в перспективный кадровый резерв, представляется руководителями соответствующих государственных органов в Академию управления, которая формирует и ведет единый перспективный кадровый резерв. Порядок представления такой информации определяется Академией управления по согласованию с Администрацией Президента Республики Беларусь. Организация работы с перспективным кадровым резервом включает:

* развитие лидерских качеств и творческих способностей студентов, а также специалистов в возрасте до 31 года;
* планирование и осуществление профессионального развития выпускников учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года;
* мониторинг профессионального развития лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве;
* оценку эффективности подбора кандидатов в перспективный кадровый резерв и работы с ним.

Организационно-методическая работа с перспективным кадровым резервом осуществляется Академией управления при Президенте Республики Беларусь. элита государственный управленческий квалификация

Важным фактором качественного формирования и развития государственно-управленческой элиты является подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров. Основными целями проведения данных мероприятий являются обеспечение постоянного приобретения знаний в области теории и практики государственного управления, идеологии, экономики, права, совершенствование управленческих умений и навыков, позволяющих успешно выполнять служебные обязанности.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров строятся на принципах системности, обязательности, дифференцированного подхода, перспективности. При этом в целях обеспечения непрерывного роста профессионального уровня руководящих работников, назначаемых на новые должности, руководителями предусматривается обязательное повышение их квалификации. Ведущим государственным высшим учебным заведением в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственных органов (организаций) является Академия управления, которая разрабатывает учебные планы и программы, учитывающие характер и специфику работы руководящих кадров, обеспечивает дифференцированный подход к комплектованию учебных групп, выбор форм обучения, определяет профессорско-преподавательский состав.

Отдельным важным фактором формирования состава государственно-управленческой элиты является порядок подбора и назначения на должности (освобождения от должностей) руководящих кадров. Общее руководство работой по подбору руководящих кадров осуществляется Администрацией Президента Республики Беларусь. Непосредственный подбор руководящих кадров, изучение их деловых и личностных качеств проводятся соответствующими государственными органами (организациями). При этом подбор руководящих кадров предполагает:

* планирование текущей и перспективной потребности государства в таких кадрах;
* определение соответствия установленным требованиям деловых и личностных качеств работников, рассматриваемых на выдвижение;
* оценку результатов изучения кандидатов на соответствующие должности и принятие решения о возможности их выдвижения.

Подбор кандидатов на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, осуществляется Администрацией Президента Республики Беларусь самостоятельно, а также по представлениям Совета Министров Республики Беларусь, Совета Республики и Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, Конституционного Суда, Верховного Суда, Высшего Хозяйственного Суда, Государственного секретариата Совета Безопасности Республики Беларусь, Комитета государственного контроля, Прокуратуры, Национального банка, Управления делами Президента Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома. При внесении Президенту Республики Беларусь предложений о назначении (согласовании назначения), об утверждении кандидатов на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, направляются следующие документы:

* представление государственного органа (должностного лица), вносящего предложение, в котором указывается, состоял ли кандидат на должность в резерве (при внесении кандидатуры, не состоящей в резерве, представляется соответствующее обоснование);
* справка о биографических данных;
* характеристика, отражающая деловые и личностные качества кандидата, его организаторские способности, умение работать с людьми;
* заключения Совета Министров Республики Беларусь, Администрации Президента Республики Беларусь, Государственного секретариата Совета Безопасности Республики Беларусь и других заинтересованных государственных органов (организаций) в случаях, предусмотренных актами законодательства;
* проект правового акта о назначении кандидата на должность;
* извещение об оформлении допуска к государственным секретам по соответствующей форме (в случаях, определенных актами законодательства);
* две-три рекомендации, данные кандидату руководящими работниками;
* выписка из протокола решения Межведомственной медицинской комиссии Республики Беларусь о первичном медицинском обследовании (в соответствии с перечнем должностей руководящих работников государственных органов, включенных в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, подлежащих медицинскому обследованию, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 1999 г. № 32).

Ситуация в современной Республике Беларусь носит развивающийся характер как общества в целом, так и экономики в частности, в связи с чем определение тенденций, способных сформировать облик государственно-управленческой элиты страны объективно необходимо. На сегодняшний день Республика Беларусь числится одной из первых в списке государств с наибольшим процентом граждан, имеющих высшее образование. При этом сохранившиеся и вновь формирующиеся традиции в системе образования Республики Беларусь позволяют говорить о высоком качестве получаемого образования. Данные факты позволяют сделать вывод о том, что одна из главнейших задач государственно-управленческой элиты ‑ взаимосвязь в системе «государство ‑ элита - общество» - выполняется эффективно. Однако следует отметить, что препятствием на данном этапе может являться бюрократический характер государственного аппарата, который замедляет и затрудняет движение информации в упомянутой системе.