

и политической мысли. Первыми источниками науки государственного управления можно назвать правовые предписания царей древних цивилизаций. Предпосылки для развития науки государственного управления отсутствовали вплоть до Нового времени.

Начиная с 30—50-х гг. XIX в. начался расцвет науки, стали появляться многочисленные теории государственного управления в Европе и США. Тогда же исследователи начали предпринимать первые попытки по систематизации знаний в области государственного управления и периодизации в развитии и становлении школ и направлений государственного управления.

Особенность систематизации историко-теоретического наследия заключается в том, что теории и школы государственного управления в зависимости от особенностей национального развития приобрели совершенно отличные от других черты, не поддающиеся систематизации (до настоящего времени нельзя выделить сколько-нибудь полноценного систематизированного видения истории развития государственного управления).

Однако в самом обобщенном виде можно выделить следующие основные подходы к рассмотрению проблематики государственного управления: институциональный, поведенческий, структурно-функциональный, системный, ситуационный. Впрочем, данный подход не является всеохватывающим, затрагивая лишь основные вехи в развитии теории государственного управления.

И.Л. Молчан

БГЭУ, Минск

К ВОПРОСУ О ЗАКЛЮЧЕНИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СОГЛАШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Особую значимость для Республики Беларусь как суверенного государства представляет необходимость максимально эффективно войти в структуру международных экономических связей.

В международной практике торгово-экономические отношения регулируются самыми разнообразными видами международных договоров, однако в Республике Беларусь, впрочем, как и в подавляющем большинстве других государств мира, наибольшую популярность приобрели двусторонние торгово-экономические и соглашения о защите инвестиций. Именно эти два вида международных договоров обеспечивают универсальное регулирование наиболее важных для нашей страны сфер — увеличение экспорта белорусских товаров и привлечение иностранных инвестиций.

Свою договорно-правовую базу Беларусь начала формировать практически с нуля в 1991 г., воздержавшись, за редким исключением, оформлять правопреемство по международным договорам бывшего СССР. В этом процессе были достигнуты определенные успехи, однако существует ряд проблем, которые возникают при заключении международных экономических соглашений.

В первую очередь следует руководствоваться конкретными внешнеэкономическими и политическими интересами государства, а не их количественным увеличением. Что касается содержательной части торгово-экономических и инвестиционных соглашений, то представляется целесообразным отходить от заключения соглашений, носящих исключительно декларативный и ни к чему не обязывающий характер. Основной акцент необходимо делать на более содержательном наполнении таких соглашений. И как показывает практика весьма проблематичным является вопрос реализации международных экономических соглашений во внутреннем праве.

П.С. Мороз

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

ФИКСИРОВАННОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ КАК СТИМУЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

В целях формирования высокопрофессиональных управленческих кадров, эффективного использования кадрового потенциала страны Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 г. № 354 утверждено положение “Об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций”.

Данным положением определяются порядок организации и основные направления работы с руководящими кадрами государственных органов и иных государственных организаций, их резервом как группой перспективных работников на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки. Целью создания резерва является подготовка включенных в него лиц к занятию определенных руководящих должностей, включая его формирование и контроль за состоянием, подготовку зачисленных в резерв работников и продвижение их по службе. На практике же нередко в одной и той же руководящей должности человек работает 5—8 лет, что весьма негативно влияет, во-первых, на работу самого структурного подразделения, во-вторых, на психологическое состояние руко-