

Изучение зарубежного опыта проведения массовых мероприятий в постоянных местах, определяемых местными органами власти, свидетельствует, что данный способ реализации права граждан на свободу мирных собраний активно применяется в Великобритании, Грузии, России. В этих странах не требуется разрешений или уведомлений властей для проведения собраний и митингов в таких специально отведенных или приспособленных для коллективного обсуждения общественно значимых вопросов и выражения общественных настроений местах.

В ч. 1.2 ст. 8 Федерального закона Российской Федерации «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» закреплены критерии определения специально отведенных мест для проведения публичных мероприятий, позволяющие их организаторам и участникам реализовать цели мероприятия, использовать объекты инфраструктуры, соблюдать правила безопасности и санитарные нормы.

Особые требования к месту и порядку проведения массовых акций предъявляются в США. Например, в Сан-Франциско организаторы собрания или митинга обязаны создать необходимые условия для граждан, касающиеся удобства и безопасности, в том числе для людей с ограниченными возможностями, расставить знаки входа и выхода с места проведения массовой акции, указать направления к месту размещения парковки транспорта, службам помощи, туалетам и т. п.

Зарубежный опыт проведения массовых мероприятий в постоянных местах проведения массовых мероприятий может быть использован в нашей стране. При этом целесообразно рассмотреть возможность внесения в Закон «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь» следующих изменений:

дополнить ст. 2 определением: «постоянное место проведения массовых мероприятий – благоустроенное место (помещение), определяемое местным исполнительным и распорядительным органом в пределах населенного пункта для проведения собрания, митинга и пикетирования»;

закрепить в ч. 2 ст. 9 норму: «Местные исполнительные и распорядительные органы при определении постоянных мест проведения массовых мероприятий обязаны учитывать, что эти места должны обеспечивать возможность организаторам и участникам массовых акций донести свои законные требования и мнения до адресата и широкого круга общественности, быть доступными для граждан, пользующихся общественным транспортом, а также быть безопасными для всех участников массовых мероприятий, деятельности государственных органов, организаций, их должностных лиц и граждан.

Количество постоянных мест для проведения массовых мероприятий определяется местными исполнительными и распорядительными органами в зависимости от численности населения, проживающего в населенном пункте: в Минске и городах областного подчинения – не менее одного в каждом районе; в городах районного подчинения – не менее двух, в городах с численностью населения менее 6 тысяч человек и городских поселках – по одному. Предельная вместимость постоянных мест проведения массовых мероприятий не может быть менее ста человек»;

дополнить ст. 9 ч. 9: «Расчет предельной наполняемости места (объекта, сооружения) проведения массового мероприятия осуществлять из следующих норм: на открытой местности – не более одного человека на один квадратный метр; в помещениях, оборудованных посадочными местами, – не более чем количество посадочных мест; в помещениях, не оборудованных посадочными местами, – не более одного человека на один квадратный метр помещения согласно проектной вместимости объекта (сооружения); при проведении культурно-зрелищных и иных зрелищных или культурных мероприятий на сценических площадках – с учетом проектной вместимости сценической площадки (на сценической площадке, не имеющей сидячих мест, из расчета не более трех человек на один квадратный метр)».

Законодательное закрепление изложенных изменений в Законе «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь» содействовало бы:

единообразному применению правовых норм, регулирующих общественных отношений при проведении массовых мероприятий в постоянных местах проведения массовых мероприятий;

укреплению в нашем обществе приоритета таких универсальных правовых ценностей, как права и свободы человека и гражданина;

реализации одного из важнейших направлений по защите национальной безопасности Республики Беларусь от внешних угроз в политической сфере, закрепленных в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, – развития полноформатных отношений с государствами Европейского союза, поддержания активного диалога по всему спектру вопросов, представляющих взаимный интерес, с перспективой заключения Соглашения о партнерстве и сотрудничестве, а также отмены дискриминационных мер в отношении белорусского государства (абзац девятнадцатый п. 49).

УДК 342.9

*И.В. Козелецкий*

## **ПЕРИОДИЗАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Периодизация развития профессионализма в управленческой деятельности позволяет выделить только основные этапы, которые проходят в своем служебном развитии все сотрудники из числа руководящего состава. Анализ и учет этапов формирования профессионализма в управленческой деятельности дают возможность определить его оптимальную линию и таким образом повысить скорость их освоения и в конечном итоге повысить качество результатов. По этой причине вопросы периодизации профессионального развития руководителей не только имеют отношение к теории управления, но и непосредственным образом влияют на практику подготовки управленческих кадров как организационных лидеров.

Технологический процесс совершенствования любой деятельности в аспекте ее профессионализации занимает значительный длительный период времени и проявляется в характеристиках различных этапов. В научной (преимущественно управленческой и социально-психологической) литературе приняты несколько периодизаций профессионального становления и развития управленческой деятельности. Исходя из направленности заявленной темы, кратко рассмотрим одну из общепринятых периодизаций, состоящую из семи этапов, объединенных в два цикла профессионального развития.

Первый цикл, включающий в себя первые четыре этапа, условно называется «Освоение профессиональной области», потому что динамика его прохождения в основном зависит от доступности знаний и практического опыта, накопленного в определенной области деятельности. В данном цикле выделяются следующие этапы:

профессионализация на основе изменения состава деятельности. Происходят уяснение и закрепление базовых локальных знаний; формируется нормативная модель персональной управленческой деятельности; осваивается организационный механизм нивелирования (или, наоборот, привлечения) внимания руководителей более высокого уровня управления, а также идентификация степени независимости функционирования от внешних возмущающих воздействий. Впоследствии формируется индивидуальная модель информационного взаимодействия с социальным окружением. Происходит постепенное включение руководителя в совместную организационную деятельность, согласование функций управления в рамках заданной системы;

профессионализация на основе рефлексии. Под рефлексией понимается определенный анализ реализованной деятельности, направленный на обнаружение причин затруднений и изменение принятых норм деятельности так, чтобы в новых правилах эти причины были бы нивелированы. Рефлексия имеет три основные функции: изучение, или построение общей картины реализованной деятельности, критика, или поиск факторов затруднений, и регламентация, т. е. создание норм, которые обеспечивали бы осуществление деятельности без затруднений. Рефлексия при оценке управленческой деятельности и ее результата трансформирует саму деятельность, сохраняя требуемое, устраняя лишнее, добавляя необходимое. Управленческая деятельность и рефлексия находятся в диалектическом единстве друг с другом: происходящие изменения в самой деятельности рано или поздно способствуют изменению процесса рефлексии, изменения же в самоанализе ведут к изменениям в предметной деятельности. Чем выше уровень культуры рефлексии, тем эти изменения происходят динамичнее, тем более они значимы, тем выше их роль для поддержания социокультурной среды. Вне границ культивирования индивидуальных рефлексивно-аналитических способностей рост управленческого профессионализма руководителя ставится под сомнение;

развитие профессиональных компетенций. Аксиоматичным является утверждение, что уровень профессионализма выступает неперенным условием карьерного роста и поэтому самым непосредственным образом влияет на движение сотрудника по карьерной лестнице. В то же время не вызывает сомнений и утверждение о том, что особенности продвижения по службе руководителя (его готовность к карьере, темп и траектория, дифференциация решаемых задач и приобретенного опыта) оказывают определенное влияние на профессиональное развитие управленцев;

кластеризация компетенций. Происходит развитие междисциплинарных знаний посредством освоения различных видов компетенций и практики их применения (комплексное использование, различная компоновка и т. п.), которое позволяет увеличить их объем для применения по укрупненным направлениям управленческой деятельности.

Во избежание упрощенного понимания предложенной последовательности указанных этапов требуется отметить особенность формирования и развития каждого из видов функциональных элементов профессионализма управленческой деятельности: они выступают не только основным результатом предыдущего периода развития накопленного опыта применения управленческого профессионализма, но и несущей конструкцией для дальнейшего процесса, в рамках которого проектируются новые компоненты, а также совершенствуются ранее сформированные. Ведущая функция последующего этапа повышения уровня профессионализма состоит в том, чтобы создавать необходимые условия для развития предыдущего.

Второй цикл профессионального развития объединяет три этапа: гибкие интеллектуальные модели; адаптивные персональные управленческие стратегии; способность трансформировать парадигмы управления. Он имеет условное название «Реализация внутреннего потенциала», ввиду того что изучение данных этапов и динамика их освоения в значительной мере зависят от индивидуальных психологических свойств личности: мотивации, индивидуальных особенностей и рациональных способностей (мышления). Особенно важно во втором цикле профессионального развития акцентировать внимание на таких составляющих компонентах профессионализма в управленческой деятельности, как системные знания, умения и навыки, гибкие интеллектуальные модели и личностные стратегии. Все они занимают конкретные позиции в иерархии и последовательности формирования функциональных единиц профессионализма. До момента необходимости их совершенствования они формировались и на определенном уровне развитости уже объективно существовали в общей структуре внутренних регуляторов поведения человека, но, как правило, не в структуре профессиональной управленческой деятельности.

Следует отметить, что рассмотренная периодизация формирования профессионализма в управленческой деятельности базируется на основе применения отдельных факторов и соответствующих им критериев. Любое из типичных описаний феномена профессионализации является лишь научной абстракцией, которая конкретно отражает определенный аспект реального процесса профессионального развития руководителя. Благодаря тому обстоятельству, что каждый из данных аспектов органично взаимосвязан и переплетен с другими, все они вместе приобретают новые комплексные свойства и характеристики, т. е. возникает новое интегративное качество (проявляется эффект синергии). Однако реально протекающий процесс профессионализации управленческой деятельности часто отличается от рассмотренного с разделением его на последовательные этапы: он реализуется как непрерывный процесс, сопровождающийся изменением активности внутренних механизмов управленческой деятельности. Наличие подобного обстоятельства не отрицает необходимости периодизации формирования управленческого профессионализма, а, наоборот, лишь указывает на то, что профессионализация – сложный процесс, в котором еще не все изучено.

Таким образом, исследование этапов формирования и развития управленческого профессионализма, уточнение их содержания и последовательности, качественных свойств направлены на создание унифицированного представления о раз-

вители руководящего корпуса с определением существенных критериев оценивания данного процесса. Следует помнить, что смена этапов в профессиональном развитии управленческих навыков руководителей происходит под влиянием различных причин – внешних факторов и персональных усилий, которые определяют длительность каждого этапа. При отсутствии условий для роста, а также при наличии негативных условий, тормозящих его, управленческое профессиональное развитие может иметь низкую динамику или вообще остановиться.

Знание и понимание особенностей этапов управленческой профессионализации руководителей дают возможность в управлении их развитием целенаправленно использовать свойства обратной связи. В частности, анализ и учет особенностей проявления профессионализма в зависимости от этапа его развития при разработке обучающих программ переподготовки и повышения квалификации в системе дополнительного образования взрослых существенным образом повышает эффективность процессов подготовки руководителей (их резерва). Также применение рассмотренной периодизации формирования профессионализма управленческой деятельности предоставляет возможность персонализировать условия внутри организаций, максимально направив их на развитие конкретных управленческих способностей (умений и навыков) руководящих работников.

УДК 342.9

**Ю.В. Козяк**

### **ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ**

Важнейшим условием обеспечения устойчивого развития государства является эффективно функционирующая система государственного управления. Предоставление государственных услуг – новое явление в системе государственного управления в Республике Беларусь. В последние годы наше государство взяло курс на переход к предоставлению организациям и населению услуг на основе электронного взаимодействия государственных систем. На сегодняшний день каждый орган власти включен в систему электронного взаимодействия с гражданами и организациями. Вопросы построения таких систем регулируются рядом нормативных правовых актов. Однако остро назрела необходимость приведения нормативно-правовой базы в соответствие с современными потребностями оказания госуслуг.

Исследование любого правового института базируется прежде всего на изучении его правовых основ. На законодательном уровне государственные услуги рассматриваются лишь как объекты гражданских прав, а не как общественные блага, обязанности предоставлять которые несет государство. Необходимо отметить, что в Конституции Республики Беларусь термин «государственная услуга» вообще не упоминается.

Становление правовых основ государственных услуг связано с Концепцией государственной политики в области информатизации (одобрена Указом Президента Республики Беларусь от 6 апреля 1999 г. № 195 «О некоторых вопросах информатизации в Республике Беларусь»), которая определила приоритеты, принципы и направления реализации единой государственной политики в сфере использования информационных технологий в деятельности государственной власти, обозначила курс на повышение эффективности государственного управления посредством создания информационно-технологической инфраструктуры. В развитие данной концепции были приняты программы, главной из которых стала Государственная программа информатизации Республики Беларусь на 2003–2005 годы и на перспективу до 2010 года «Электронная Беларусь», предполагающая создание информационных систем с целью повышения оперативности и качества принятия управленческих решений, экономической эффективности субъектов хозяйствования, уровня предоставляемых услуг и т. п.

Дальнейшая реализация государственной политики в данной области воплотилась в разработке нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы построения электронного правительства.

Правовые нормы, затрагивающие сферу оказания госуслуг, встречаются во многих законодательных актах, принятых в последние годы в Республике Беларусь. Так, например, принятые государственные концепции и программы в сфере развития электронного правительства предусматривают ряд серьезных мер по улучшению взаимодействия граждан и государственных органов.

Отношения, непосредственно возникающие в связи с предоставлением исполнительными органами государственной власти услуг населению, регулируются Законом «Об основах административных процедур». Приказом Оперативно-аналитического центра при Президенте Республики Беларусь от 18 марта 2020 г. № 82 «О создании и функционировании личных электронных кабинетов» устанавливается функционирование единого портала электронных услуг и личных электронных кабинетов граждан в целях реализации их прав на получение полной, достоверной и своевременной информации из государственных информационных ресурсов, прежде всего связанных с безопасным использованием уникальных идентификаторов и электронной цифровой подписи. Важно отметить, что данное направление деятельности государства – неотъемлемая часть процесса формирования цифрового гражданства, включающего в себя взаимоотношения между гражданами и государством.

В условиях, когда большинство гражданских процессов и взаимодействий постепенно переходит в онлайн-режим, а потребности и запросы, права и интересы удовлетворяются и защищаются в сети, реализация принципов цифрового гражданства получает особую актуальность. Однако помимо прав у граждан есть и интересы, которые им хотелось бы удовлетворять.

Наиболее предметно требования по переходу от простого предоставления государственных услуг к проактивной работе с населением раскрыты в принятой в 2019 г. Концепции информационной безопасности Республики Беларусь (постановление Совета Безопасности Республики Беларусь от 18 марта 2019 г. № 1 «О Концепции информационной безопасности Республики Беларусь») и направлены на обеспечение двух составляющих – реализации максимальной доступности для граждан и организаций государственных услуг и безопасности информационного пространства.