

8. Тоценко Ж. Т. Социальные резервы труда. М., 1989.
9. Чечулин А. В., Решетников М. М. Общественное признание: опыт поощрения лучших и признание заслуг в дореволюционной и современной России. СПб., 2001.

#### REFERENCES

1. Belen'kij V. H. Trudovoj kolektiv kak social'nyj subjekt. Krasnojarsk, 1990.
2. Zaharov N. L. Vorovstvo i l'goty v strukture trudovogo povedenija // Sociologicheskie issledovanija. 2001. № 6.
3. Zaharov N. L. «Zagadka russkoj dushi», ili Osobennosti motivacii truda rossijskogo personala // Upravlenie personalom. 2004. № 22–23.
4. Ivanov A. L. Sootnoshenie tehniceskikh, organizacionnyh i social'nyh faktorov rosta proizvoditel'nosti truda // Social'noe razvitie trudovyh kolektivov – vazhnyj faktor povyshenija effektivnosti proizvodstva na sovremennoj etape: Materialy nauchno-prakt. konf. M., 1987.
5. Kuznecov A. L. Strategija social'nogo razvitija kollektiva predprijatija v transformacionnoj ekonomike: Dis. ... d-ra ekonom. nauk. Ekaterinburg, 1999.
6. Sluzhba social'nogo razvitija predprijatija: Prakt. posobie. M., 1989.
7. Social'nye priority i mehanizmy jekonomicheskikh preobrazovanij v Rossii: Dokl. IE RAN // Voprosy ekonomiki. 1998. № 6.
8. Townenko Zh. T. Social'nye rezervy truda. M., 1989.
9. Chechulin A. V., Reshetnikov M. M. Obshchestvennoe priznanie: opyt pooshchrenija luchshih i priznanie zaslug v dorevoljucionnoj i sovremennoj Rossii. SPb., 2001.

#### МАТЕРИАЛЫ ПРИКЛАДНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. «Востребованность выпускников вузов на рынке труда Санкт-Петербурга». Стандартизированный экспертный опрос и анализ данных проведен кафедрой управления персоналом РГПУ им. А. И. Герцена (руководитель — д-р социол. наук, проф. Н. Л. Захаров). Опрошено 118 экспертов — руководителей рекрутинговых агентств и служб персонала г. Санкт-Петербурга. Выборка репрезентативна по роду деятельности (декабрь 2004 г., Санкт-Петербург). Индекс РТП-04.
2. «Мотивация труда работников промышленных предприятий Удмуртии». Социологический опрос и анализ данных проведен Институтом экономики, финансов и управления Ижевского государственного технического университета (руководители: канд. филос. наук, доц. Н. Л. Захаров; канд. экон. наук, доц. А. Л. Кузнецов). Опрошено 1017 работников предприятий Удмуртии. Выборка репрезентативна по полу, возрасту и роду деятельности (октябрь 1998 г., Ижевск). Индекс МРП-98.

*А. И. Начкин*

#### УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО СООБЩЕСТВА

*Автор рассматривает университетское сообщество как профессиональную и социокультурную общность, отмечает универсальный характер легитимности, доверия и толерантности; выявляет регулятивную функцию ценностей в современном университетском сообществе.*

**Ключевые слова:** университетское сообщество, профессиональная общность, социокультурная общность, легитимность, доверие, толерантность, регулятивная функция ценностей.

*A. Nachkin*

## UNIVERSAL VALUES OF THE MODERN UNIVERSITY SOCIETY

*The university community as a professional and socio-cultural unity. The universal character of legitimacy, confidence and tolerance. The regulatory function of values in the contemporary university community.*

**Keywords:** university community, professional unity, socio-cultural unity, legitimacy, confidence, tolerance, regulatory function of values.

Профессиональное сообщество — это группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач. Людей, состоящих в профессиональном сообществе, мы условимся называть участниками сообщества. Сформулированное здесь определение не делает различия между полностью виртуальными сообществами и теми, участники которых встречаются лично, однако для целей настоящего исследования эта разница несущественна.

Профессиональное сообщество отличается от сообщества, сформированного по интересам, или от географического сообщества наличием общей разделяемой участниками практики, используемой в повседневной профессиональной деятельности. Члены сообщества объединены совместной активностью (от бесед в обеденный перерыв до решения сложных проблем в специально отведенное время) и знаниями, приобретенными в результате участия в этой активности. В дальнейшем, употребляя термин «сообщество», мы будем подразумевать именно «профессиональное общество».

Применительно к нашему исследованию речь идет об одном из разновидностей профессиональных сообществ — университетском сообществе. Главной целью существования такого сообщества является профессиональное общение коллег и единомышленников в сфере высшего профессионального

образования. В ходе профессионального общения возникает постоянный обмен знаниями и ценностями. Обмен является средством личностного и профессионального совершенствования участников сообщества.

Каковы наиболее существенные, на наш взгляд, характеристики университетского сообщества? Прежде всего, данные сообщества преимущественно являются неформальными и существуют отдельно от традиционных подразделений образовательного учреждения (или между несколькими образовательными учреждениями — тогда это межорганизационное профессиональное университетское сообщество). Участие в деятельности профессиональных сообществ является добровольным и основывается на личной заинтересованности каждого из участников в такой деятельности (в этом смысле их вполне можно назвать самоорганизующимися системами: ведь складываясь зачастую стихийно, сообщества принимают ту форму существования, которая наиболее адекватна их целям).

Описание деятельности профессиональных университетских сообществ включает четыре ключевых характеристики:

- предмет сообщества — совместная инициатива, понимаемая и разделяемая его членами;
- способ функционирования — многочисленные встречи, объединяющие членов в социальную группу;
- результат, выработанный сообществом, — разделяемые членами совместные ресурсы (употребляемый словарь, некие предметы, стиль общения, повседневная практика и т. п.);

- универсальные ценности, разделяемые членами университетского сообщества.

Универсальные ценности — это свойства образовательных учреждений, которые удовлетворяют социально значимым потребностям субъекта (человека, группы, общества). Универсальные ценности — это понятие, при помощи которого характеризуют социально-историческое значение системы высшего профессионального образования для общества и личностный смысл получения высшего образования для человека определенных явлений действительности.

К универсальным ценностям, ориентированным на поддержание стабильности современного университетского сообщества, относятся: демократическая легитимность, сознательное доверие и толерантность.

Какова же природа легитимности? Обзор современных походов исследования легитимности дан в работе К. Ф. Завершинского [4, с. 113–131]. Легитимность предполагает, что личность воспринимает социальный объект как соответствующий ее собственному пониманию, а ее понимание должного в сфере принятия решений совпадает с реальным соотношением сил в социальном поле. Исходя из этого, можно говорить о двух основных типах поддержки: диффузной и специфической. Диффузная поддержка — это общая или фундаментальная, долговременная, преимущественно аффективная поддержка идей и наиболее важных принципов деятельности институтов высшего профессионального образования независимо от результатов его деятельности. Специфическая поддержка — это поддержка, ориентированная на результат; она носит инструментальный и кратковременный характер. Таким образом, характер и интенсивность поддержки могут быть различными.

Реальная практика социальных отношений в сфере высшего профессионального образования подтверждает эвристические возможности такого разграничения. Смена заведующего кафедрой, декана факультета

или ректора университета зачастую является результатом несогласия с конкретными результатами деятельности конкретного подразделения или вуза в целом. Речь не идет о самой системе образования, своими действиями университетское сообщество лишь обращает внимание на неэффективность принципов управления в рамках действующей системы. Вместе с тем социологическая теория строится на разграничении объективных и субъективных начал легитимности.

Следуя предложенной логике, С. М. Елисеев относит к объективной стороне легитимности следующие элементы: ценности, нормы, правила, институты, процессы и действия самой политической системы, утверждая, что они выражают легитимность системы и воспринимаются профессиональным сообществом как внешние, статичные факторы. К субъективной стороне легитимности он относит представления, установки конкретных членов, составляющих профессиональное сообщество [1, с. 48].

Это разграничение на объективные и субъективные начала легитимности является достаточно распространенным. Однако оно ограничивает возможности нашего исследования, так как превращает конкретного представителя университетского сообщества в деятеля, вынужденного поступать так, а не иначе, и делать свой выбор лишь под влиянием объективных обстоятельств. В результате легитимность превращается из следствия, рождающегося по причине осознанного выбора, в феномен, навязанный индивиду извне. Думается, что преодолеть ограниченность предшествующих подходов в исследовании легитимности удалось французскому исследователю Ж.-Л. Шабо [13, с. 137–143]. Он не ограничился предположением, что легитимность — это отношение приказания/подчинения, а рассмотрел данный феномен как принцип взаимодействия факторов, включенных в социальное пространство. В системе координат «управляющие — управляемые» легитимность

предполагает соответствие между волеизъявлением управляемых и способностями управляющих. В системе координат «релятивные ценности — онтологические ценности» легитимность предполагает взаимодействие между идеологией и ценностями, выражающими объективный ход вещей, социальный порядок. В результате легитимность рассматривается не линейно, как объектно-субъектное отношение, а многомерно, как взаимодействие акторов в социальном поле. Такое видение не только помогает избежать излишнего формализма, но и способствует прибавлению социологического знания. Концепция Ж.-Л. Шабо позволяет выявить содержательный аспект исследуемого феномена — демократическую легитимность.

В научной литературе предпринимаются попытки выявить качественное своеобразие демократической легитимности. Так, Г. Майер, опираясь на разграничение между идеальной моделью функционирования социального института и реальной практикой его функционирования, утверждает: «во-первых, основы и содержание легитимирующих убеждений должны быть “объективно” демократическими по своей природе; во-вторых, объективные структуры должны “субъективно” восприниматься демократическими и поэтому быть заслуживающими поддержки» [6, с. 88].

Применительно к исследованию универсальных ценностей университетского сообщества нас интересует вопрос о том, каково отношение членов профессионального сообщества к лицам, наделенным вследствие избрания властными полномочиями. Это отношение измеряется не столько с правовой или процедурной стороны, сколько с позиции соответствия личностных характеристик заведующего кафедрой, декана или ректора требованиям, возлагаемым на него властной ролью.

Личностная легитимность подвижна и подвержена колебаниям. Результаты голосования являются индикаторами падения

или роста уровня легитимности руководителя. Личностная легитимность придает системе высшего профессионального образования эмоциональную окраску, усиливает интерес университетского сообщества к профессиональной деятельности.

Легитимность предполагает наличие универсальных качеств, которыми должны обладать представители управления. Нравственное поведение и компетенцию можно отнести к внутренним качествам управленцев. Умение обеспечивать создание условий для деятельности университетского сообщества, способность представлять и идентифицировать действия студентов, умение аккумулировать идеи в виде программы действий относятся к внешним качествам.

Взаимодействие внутренних и внешних качеств характеризуют потенциальные способности вузовских управленцев, необходимые для поиска эффективных методов управления и поддержания социального порядка в целом. Легитимность образует символическое пространство присущих системе образования универсальных норм и ценностей, одобряемых основной частью профессионального сообщества.

Важным каналом стабилизации системы высшего профессионального образования является доверие профессионального сообщества к институту образования. Доверие, будучи неотъемлемым элементом профессиональной культуры и признаком качественного своеобразия современной системы образования, определяют смысл социальной стабильности.

В социологии категория «доверие» исследуется в нескольких аспектах. Первый подход состоит в том, что доверие — одна из универсальных форм взаимодействия, которая отличает современное общество от традиционного. По мнению А. Селигмена, «В современную эпоху доверие возникает в качестве специфической формы генерализованного обмена, в качестве составной части присущей обществу системы безусловных понятий, регулирующей не только

сферу неформальных и частных взаимодействий, но и более формальные публичные и институционализированные сферы, такие как государственное устройство и экономика» [8, с. 82]. Таким образом, доверие является неотъемлемой частью социальных отношений.

Второй подход к изучению категории «доверие» выявляет зависимость между институтами гражданского общества и ростом доверия среди социальных групп. По мнению Р. Патнэма, там, где сильна гражданская активность, «люди вовлечены в решение публичных проблем, а не в патрон-клиентские отношения и не в персоналистскую политику. Люди доверяют друг другу, рассчитывают на то, что все будут вести себя справедливо и законопослушно. Они верят в народное правление, они предрасположены вступать в компромиссы со своими противниками. И рядовые граждане, и лидеры принимают здесь условия равенства. Социальные структуры организованы горизонтально, а не иерархически. В сообществах такого рода ценится солидарность, гражданственность, сотрудничество и честность. Управление осуществляется эффективно» [7, с. 214–215].

Третий подход посвящен исследованию проблемы доверия в условиях создания различных ассоциаций. По мнению американского исследователя Ф. Фукуямы, доверие — это «ожидание, возникающее в рамках сообщества и состоящее в том, что другие члены этого сообщества будут демонстрировать правильное, честное поведение, выдержанное в духе сотрудничества, основанное на “общепринятых” нормах этого общества. Данные нормативные ожидания могут быть связаны как с глубокими “ценностными” вопросами, так и с нормами повседневной жизни» [11, с. 134.].

В результате возникают два исторических вида доверия: вынужденное и сознательное доверие.

Существует ли взаимосвязь между модернизацией в сфере высшего профессионального образования и явлением доверия? Думается, что в условиях качественных изменений в системе образования происходит переход от вынужденного доверия к сознательному доверию.

Социальная природа вынужденного доверия такова. Социальная группа, этос, профессиональное сообщество, к которым принадлежит преподаватель (профессор, доцент, ассистент), вынуждают его соблюдать обязательства. Данные сообщества доверяют преподавателю в той мере, в какой он доказал свою способность поддерживать жесткие нормы внутригруппового поведения. Отсюда и название данного вида социального капитала — вынужденное доверие, т. е. доверие, вызываемое не личными качествами преподавателя, его опытом, а возможностью группы регулировать поведение своих членов.

Преподаватель, оказавшись в ситуации вынужденного доверия, делает свой выбор, не обладая полнотой информации. Выбор определяется не знанием, а идеологической убежденностью и верой.

Наконец, вынужденное доверие зависит от эффективности коллективных санкций, т. е. от способности образовательного учреждения и его подразделений контролировать поведение своих членов. В этом плане ключевое значение имеет система внутригруппового оповещения. Речь идет о советах университета, советах факультетов и заседаний кафедр. Система внутригруппового оповещения позволяет утвердить единую систему ценностей и оперативно оповещать о случаях нарушения предписанных норм и о принятых санкциях. Отсюда следует: чем выше способность руководства университета или факультета предоставлять ресурсы университетскому сообществу, тем вероятнее в данной среде проявление вынужденного доверия.

Сознательное доверие, в отличие от вынужденного, основано на знании и опыте преподавателей. В этом случае преподаватель осознанно подходит к выбору того или иного кандидата.

Другим каналом влияния университетского сообщества на стабилизацию системы высшего профессионального образования является толерантность. В современных условиях данная проблема в целом и конкретные факты проявления нетерпимости в общественном сознании российского общества является предметом обсуждения научной общественности. В понимании толерантности исследователи либо выделяют слабый и сильный подходы [12, с. 98–112], либо разделяют радикально-либеральную и делиберативную традиции [9, с. 280–283]. Иными словами, с этой точки зрения толерантность рассматривается в контексте политической философии.

В рамках нашего исследования мы придерживаемся функционального подхода к проблеме понимания толерантности. Содержание функционального подхода раскрывается в работе Е. Ю. Кольцовой и Е. Е. Таратуты [5, с. 98–112]. Суть его состоит в исследовании особенностей перехода от интолерантного к толерантному сознанию и поведению индивидов. Иными словами, с точки зрения функционального подхода толерантность рассматривается в контексте социологии.

Каково же содержание понятий «толерантность» с позиций социологии?

Классическое понимание проблемы толерантности мы находим у Майкла Уолцера. Американский исследователь пишет: «Предметом моего исследования является терпимость, или, лучше сказать, то, что делает терпимость возможной, — мирное сосуществование групп людей с различной историей, культурой и идентичностью» [10, с. 16]. Явление толерантности может рассматриваться «в отношении культурно-религиозных различий и различий в образе жизни, т. е. таких, при которых разнящиеся друг от друга люди не являются партнерами

в каком-либо деле или начинании и существование между ними различий не является неотъемлемой частью какой-либо игры или иной объединяющей их и культивируемой ими необходимости» [10, с. 16]. Как говорится в Декларации принципов толерантности, принятой ЮНЕСКО (1995), терпимость означает уважение, принятие и понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявления человеческой индивидуальности. «Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Терпимость — это единство в многообразии. Это не только моральный долг, но и политическая и правовая потребность. Терпимость — это то, что делает возможным достижение мира и ведет от культуры войны к культуре мира» [3, с. 345].

Толерантность можно определить как ценность и социальную норму гражданского общества. Толерантность проявляется в праве всех индивидов гражданского общества быть инаковыми; в обеспечении гармоничного взаимодействия между различными конфессиями и политическими, этническими группами; в понимании целесообразности политической позиции различных политических акторов; в чувстве уважения к разнообразию различных мировых культур, цивилизаций и народов; в готовности к пониманию и сотрудничеству с людьми, различающимися по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям. Это означает, что на смену представлениям, позволяющим руководителю предложить профессиональному сообществу единственный вариант реформ, ради которых различиями в политических взглядах можно пренебречь, приходят представления о многообразии решений, подчеркивается самоценность различий, образующих самостоятельные цепи в сетевом мире.

Вместе с тем толерантность нельзя сводить ни к безразличию, с одной стороны, ни к безоговорочному принятию конкурента, с другой. «Публичная сфера не может освободиться от различий, не опустошая себя.

Она, собственно говоря, и есть непрерывный дискурс различных интересов и мнений в поиске сопряжений и синтезов, связывающих социум в общее дело. Поэтому публичная сфера — не отстраняться от «инаковости» в надежде, что время устранит различия, а идти ей навстречу. Лишь взаимодействие различностей дает осмысление общего блага и обогащает собственное видение проблемы всеми участниками этого процесса. Такова мера толерантности, адекватная современности.

Толерантность, способная воспринимать иной выбор, иную позицию, вынуждает образовательное учреждение к созиданию стабильности. Но стабильность, характерная для современности, отличается от традиционного понимания стабильности. Образовательное учреждение, которое охватывает максимум различных позиций, обеспечивает более широкие возможности для артикуляции социально значимых интересов, является стабильным. Меняется и человек — его образ жизни и образ мыслей.

По наблюдению немецкого исследователя У. Бека, образование и знание обретают новые черты: не только “гибкость” и “пожизненное обучение”, но и умение работать

в команде, многоплановое мышление, готовность к неуверенности и парадоксам, настроенность на диалог, “мужество к непониманию”» [2, с. 279–280]. В результате стабильность означает принятие иной позиции, стремление к диалогу и способность действовать в ситуации неопределенности. Такое понимание стабильности оказывается признаком современности.

Толерантность является синтезом легитимности и доверия в социальной сфере. В таком качестве толерантность характеризуется следующими признаками: наличием противоположных позиций; социальной значимостью противоположных позиций; взаимным несогласием акторов с позицией друг друга; наличием потенциала, которым обладает актор для оказания того или иного воздействия на позицию конкурента; отказом от противоправных и морально не одобряемых обществом методов избирательной борьбы.

Таково содержание легитимности, доверия и толерантности, которые выполняют универсальные функции, определяя ценностные ориентиры современного университетского сообщества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ачкасов В. А., Елисеев С. М., Ланцов С. М. Легитимация власти в постсоциалистическом российском обществе. М.: Аспект-Пресс, 1996. С. 48.
2. Бек У. Что такое глобализация? М.: Прогресс-Традиция, 2001. С. 279–280.
3. Декларация принципов толерантности. Принята на 28-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 ноября 1995 // Толерантность / Общ. ред. М. П. Мчедлова. М.: Республика, 2004. С. 345.
4. Завершинский К. Ф. Легитимность: генезис, становление и развитие концепта // Полис. 2001. № 2. С. 113–131.
5. Кольцов Е. Ю., Таратута Е. Е. Измерение толерантности // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. № 4. С. 98–112.
6. Майер Г. Демократическая легитимность в посткоммунистическом обществе: концепции и проблемы // Легитимность и легитимация власти в России / Под ред. С. А. Ланцова и С. М. Елесева. СПб.: СПбГУ, 1995. С. 88.
7. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: Ad Marginem, 1996. С. 214–215.
8. Селигмен А. Проблема доверия. М.: Идея-Пресс, 2002. С. 82.
9. Толерантность / Общ. ред. М. П. Мчедлова. М.: Республика, 2004. С. 280–283.
10. Уолцер М. О терпимости. М.: Идея-пресс; Дом интеллектуальной книги, 2000. С. 16.
11. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния // Новая индустриальная волна на Западе / Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 134.

12. Хомяков М. Б. Толерантность: парадоксальная ценность // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. № 4. С. 98–112.
13. Шабо Ж.-Л. Легитимность // Полис. 1993. № 5. С. 137–143.

#### REFERENCES

1. Achkasov V. A., Eliseev S. M., Lancov S. M. Legitimacija vlasti v postsocialisticheskom rossijskom obwestve. M.: Aspekt-Press, 1996. S. 48.
2. Bek U. ЧНто takoe globalizacija? M.: Progress-Tradicija, 2001. S. 279–280.
3. Deklaracija principov tolerantnosti. Prinjata na 28-j sessii General'noj Assamblei OON 16 nojabrja 1995 // Tolerantnost' / Obshch. red. M. P. Mchedlova. M.: Respublika, 2004. S. 345.
4. Zavershinskij K. F. Legitimnost': genezis, stanovlenie i razvitie koncepta // Polis. 2001. № 2. S. 113–131.
5. Kol'cov E. Ju., Taratuta E. E. Izmerenie tolerantnosti // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2003. № 4. S. 98–112.
6. Majer G. Demokrateskaja legitimnost' v postkommunisticheskom obwestve: koncepcii i problemy // Legitimnost' i legitimacija vlasti v Rossii / Pod red. S. A. Lancova i S. M. Eliseeva. SPb.: SpbGU, 1995. S. 88.
7. Patnjem R. ЧНтобы demokratija srabotala. Grazhdanske tradicii v sovremennoj Italii. M.: Ad Marginem, 1996. S. 214–215.
8. Seligmen A. Problema doverija. M.: Ideja-Press, 2002. S. 82.
9. Tolerantnost' / Obshch. red. M. P. Mchedlova. M.: Respublika, 2004. S. 280–283.
10. Uolcer M. O terpimosti. M.: Ideja-press, Dom intellektual'noj knigi, 2000. S. 16.
11. Fukujama F. Doverie. Social'nye dobrodeteli i sozdanie blagosostojanija // Novaja industrial'naja volna na Zapade / Pod red. V. L. Inozemceva. M.: Academia, 1999. S. 134.
12. Homjakov M. B. Tolerantnost': paradoksal'naja cennost' // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2003. № 4. S. 98–112.
13. Shabo Zh.-L. Legitimnost' // Polis. 1993. № 5. S. 137–143.

*Г. Л. Гуринский*

#### ПОЛИТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭСТОНИИ

*Раскрываются основные политические факторы, лежащие в основе социально-экономической модернизации Эстонии, — наличие общественного консенсуса по стратегическим целям, политическая стабильность, приверженность курсу на создание максимально открытой рыночной экономики, последовательная антимонопольная и антикоррупционная политика. В то же время достижению максимальной эффективности проводимых реформ мешает нерешенность двух ключевых проблем — интеграции русскоязычного населения страны и перестройки административной системы.*

**Ключевые слова:** модернизация, общественный консенсус, политическая стабильность, рыночная конкуренция, европейская интеграция, административная реформа, социальная политика, мировой экономический кризис.

*G. Gurinsky*

#### POLITICAL FACTORS OF MODERNIZATION OF THE SOCIO-ECONOMIC SPHERE OF CONTEMPORAY ESTONIA

*The article discusses the main political foundations of the socio-economic modernization process in Estonia, particularly — public consensus on strategic goals, political stability, organi-*