

наметить пути совершенствования управлением образовательными услугами для максимального удовлетворения запросов, как потребителей образовательных услуг, так и потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах, в аспекте оптимизации масштабов и структуры подготовки кадров на региональном уровне. Для реализации данных мероприятий возможно предложить рекомендации:

1. Популяризация информации о структуре рынка труда и доли секторов экономики в формировании спроса на рынке труда.

Проблема низкой информированности абитуриентов о тенденциях и развитии рынка труда, а также компетенциях, которыми должен обладать специалист определенной профессии может быть решен введением базы данных или центра поддержки абитуриентов на уровне региона. В данном направлении значимым фактором является доступность населения к данной базе данных и своевременное обновление информации. В компетенции центра будет входить не только информация об учебных заведениях и предполагаемых ими специальностях, а также разъяснение квалификационных характеристик профессии и возможность трудоустройства в регионе, насыщенность рынка труда представителями данной профессии на краткосрочную перспективу. Возможно ввести договоренность с группой изданий регионального СМИ о регулярном обзоре тенденций рынка труда, рейтингах вакансий и уровню заработной платы по всем уровням образования.

2. Широкое привлечение и участие работодателей в формировании образовательных программ, введение специализаций, соответствующих запросу регионального рынка.

Введение специализаций в рамках одной специализации способствует конкуренции образовательных учреждений на рынке образовательных услуг. Данное направление способствует открытости рынка образовательных услуг оценке результата образовательных программ, содействию прохождению практик, мастер-классов, ознакомлению с передовым опытом и технологиями. Необходимо помнить, что образовательная инфраструктура должна задавать векторы развития рынка труда, а не только обслуживать сложившуюся инфраструктуру регионального хозяйства. То есть не «подстраиваться» под рынок труда, а также являться источником развития кадровых изменений. Например, организация бизнес – инкубаторов, инновационных центров при учебных учреждениях с целью привлечения студентов для реализации конкретных проектов развития экономики Тверской области. В рыночной экономике действие объективных экономических законов формирует особую среду, в которой постоянно генерируется научно-технический прогресс, а связанные с ним возможности позволяют участникам конкурентной борьбы обходить соперни-

ков по уровню издержек производства, качеству выпускаемой продукции, скорости приспособления к меняющемуся спросу.

Таким образом, коммерциализация рынка образовательных услуг способствовала формированию отрасли, характеризующейся возрастающим объемам продаж и объемом потребителей. Спрос со стороны населения проявился в «массовости» образования, тенденции «всеобщего» высшего образования, что спровоцировало дисбаланс рынков труда и образовательных услуг. Сегодня интересы рынков труда и образовательных услуг не соответствуют друг другу, структура подготовки кадров не отражает современных потребностей экономики. Отсутствие системного подхода, связанного со стратегическим планом развития региона, находит свое отражение в отсутствии структуры информации о перспективах развития кадров по отраслям, профессиям и уровню образования.

Вышеприведенные положения акцентируют внимание на том факте, что студент, получающий услуги профессионального образования в последствии стремится занять определенную нишу на рынке труда, отвечающую его уровню образования, в целях последующего своего трудового и социального продвижения и развития. Но при получении образовательной услуги необходимо помнить, что удовлетворяется не только личностная потребность в качественном обучении, но и одновременно и общественная потребность в получении трудового ресурса, отвечающего требованиям региональной экономики.

Рынок образовательных услуг не функционирует локально, а должен реагировать на экономику региона, предопределяя приоритетные отрасли в развитии регионального хозяйства. Получение профессионального образования должно быть условием эффективного обеспечения занятости населения, обеспечения конкурентных позиций на рынке труда и в производственной сфере. Поэтому важно, что бы структура, объемы и профили подготовки специалистов оптимально согласовывались с требованиями современного регионального хозяйства.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Новосельцева Е.Г.
Волгоградский государственный университет
Волгоград, Россия

Приоритетность развития интеллектуальной сферы является сегодня в решающим фактором повышения конкурентоспособности экономики, обеспечения достижения устойчивого экономического роста, повышения качества и уровня жизни населения, оборонной, технологической

безопасности. Возрастает потребность в профессионально мобильном персонале, способном успешно реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях, государственная гражданская служба не стала исключением.

Так, выше изложенное, подтверждает необходимость создания эффективных систем управления персоналом, основанных на признании значимости развития индивидуального потенциала личности внутри организации и его эффективного применения для достижения целей организации. В то же время, создание эффективных систем управления персоналом государственных организаций – один из наиболее неразработанных в настоящее время вопросов.

Управление персоналом Государственной службы в настоящий момент представляет собой систему реализации ежедневной рутины функций и операций.

Так, нормативные документы, регулирующие деятельность госслужащих закон «О государственной и гражданской службе Российской Федерации», положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ; о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ федеральным государственным гражданским служащим; о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений профессионального уровня; о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ и др., не уделяют внимание ключевой функции управления персоналом, такой как, создание системы личностной мотивации госслужащего направленной на повышение своего образовательного и профессионального потенциала. [1]

Таким образом, в современных условиях возникает необходимость становления и развития системы управления персоналом, основанной на решении проблем, обусловленных повышением требований к качеству кадрового обеспечения государственных органов; кардинальными изменениями организации труда и признании необходимости положительной мотивации персонала в организациях государственной службы Российской Федерации.

Основными элементами мотивации государственных служащих согласно законодательству являются: установление испытательного срока при назначении на должность; проведение аттестации и государственного квалификационного экзамена; установление надбавок к должностному окладу за особые условия несения службы, за квалификационный разряд; премирование; наложение дисциплинарных взысканий. [2]

Социологические исследования показывают, что значительная часть респондентов из числа госслужащих (51,4%) отмечают, что государство неэффективно занимается формированием

кадрового потенциала, а 49,9% опрошенных гражданских служащих заявляют, что в системе государственной службы они достигли значительно меньше того, на что рассчитывали [3].

Выше сказанное подтверждает то, что наличие жесткой, плановой системы обучения, повышения квалификации персонала и механически осуществляемого материального стимулирования не является эффективным без осознания самими государственными служащими важности их социально-культурного и профессионального развития. Таким образом, управление государственной службы в аспекте системы управления персоналом, в настоящее время, фактически представляет собой расширенное выполнение функций отдела кадров.

Основной особенностью, влияющей на формирование мотивационной составляющей управления персоналом государственной службы, является специфика профессиональной деятельности, которая состоит в ее нормативном, управленческо – коммуникативном и публичном характере. Кроме того, существует особая значимость развития данных организаций для эффективного функционирования и развития многих отраслей и видов деятельности государства в целом.

Источником изменений в любой организации всегда являются люди. Так, одним из наиболее действенных элементов формирования системы мотивации для государственных организаций, учитывающим специфику деятельности и способным создать мощный стимулирующий эффект для развития персонала, является создание мотивирующего виденья.

Мотивирующее виденье – это комплекс представлений работников организации по поводу того, чем должна стать эта организация в будущем, определение приоритета развития организации, ее значимости для общества и значение развития каждого сотрудника организации для достижения общей успешности организации. [4] Создание виденья – важная стратегическая задача. С одной стороны, это не мешает формированию и реализации традиционных планов, а с другой в создании виденья участвуют не только разум, но и эмоции. В связи с этим в формировании виденья участвуют, прежде всего, элементы организационной культуры.

Кроме того, виденье имеет мощное стимулирующее воздействие. Оно ставит членов организации перед профессиональным вызовом, помогает «движению в будущее». Образное представление о том, к чему идет организация помогает каждому самостоятельно ставить перед собой цели, совместные с общим стремлением. Фактически виденье – это проект будущего состояния, который мотивирует людей к самостоятельным действиям. Виденье – это не просто проект, план, а скорее образ будущего, который вложен не только в ум, интеллект, но чувства со-

трудников организации. Кроме того, это образ стратегического развития организации созданный администрацией и разделенный членами организации. А также, сформулированное виденье позволяет разработать систему показателей, которым должна удовлетворять организация. Именно этот процесс, наряду с разработкой детальных программ действий, становится средством адаптации к изменяющимся условиям, а также средством поддержания состояния лидерства.

Создание мотивирующего виденья должно основываться на развитии культуры организации. Особенностью организаций государственной службы является то, что наряду с важностью и невозможностью отказа от консервативных принципов построения культуры организации, таких как дисциплина, послушание, иерархия, достаточность, власть, достижения, надежность, необходимо стимулировать модернизацию культуры организации основанную на принципах самореализации, участия, коллектива, инициативы, самостоятельности, гибкости. [5]

Культура организации – сложный феномен. Основной задачей для органов государственной службы является формирование позитивной культуры организации причем, как внутри самой организации, так и создание позитивного впечатления в обществе. Так, государственные служащие должны знать миссию и цели своей организации и ориентироваться на них во всех сложных ситуациях. В настоящее время государственные службы не имеют четко сформированную, осознаваемую членами организации миссию.

Другой важной задачей является построение коллектива. Коллектив – это работа по созданию и использованию коллективной деятельности, определенной философии и отличительного стиля совместной работы, вовлекающих талант и энергию людей в достижение как общих, так и личных целей. [6] При этом, облегчается реализация существенного фактора формирования эффективной организационной культуры такого, как мотивация свободного обмена знаниями между сотрудниками. Необходимо отметить, что в государственных организациях существуют внутренние установки, основанные на том, что «знание есть власть и делиться ими не следует». [7]

В этой связи необходимо перейти к новой системе - открытому внутреннему обмену знаниями. Установка внутри государственных организаций должна измениться на – «свободный обмен знаниями есть источник успеха организации и личности». Обмен знаниями направлен на формирование новых отношений, способствующих эффективному использованию персональных знаний и знаний организации в целом. Кроме того, это один из важнейших элементов формирования и использования человеческого капитала в организации. Формами обмена знаниями могут

быть внутренние лекции с постановкой проблемных ситуаций, система подачи и реализации предложений по улучшению работы и др. Важным должно стать применение специальных критериев к людям в процессе их приема на работу. Такими критериями являются, выявление системы мотивации потенциального работника, критерий обучаемости человека и др.

Эффективность деятельности организации напрямую связана с качеством принимаемых решений в области управления персоналом, способностью организовывать взаимодействие различных функциональных звеньев и оперативностью в выработке и реализации необходимых мер, для их реализации. Особой проблемой государственной службы является эффект смены администрации вместе с уходом руководителя, что делает государственных служащих заложниками административной команды. Это, несомненно, снижает карьерную мотивацию госслужащих, делает их заложниками политики. [8] В результате служащие ведут себя не как профессионалы.

В условиях становления саморазвивающейся организации, административная команда должна быть высоко профессиональна, постоянно совершенствовать свои управленческие навыки, иметь знания о передовых достижениях науки управления. Добиться такого уровня професионализма аппарата управления государственной службы, можно путем получения практических опыта и навыков в процессе управления и получения знаний путем взаимодействия с высшими учебными заведениями и научно-исследовательскими институтами, занимающимися проблемами управления.

Таким образом, государственные службы должны трансформироваться в обучающиеся организации, характеризующиеся:

- сформированным видением данной организации, разделяемой большинством сотрудников;
- способностью передавать знания от одного работника к другому и обучаясь командой;
- способность оценивать и влиять на менタルные модели своих сотрудников;
- системность мышления сотрудников, способность видеть события и вещи не как цепочку событий, а как сложную структуру;
- действенность стимулов совершенствования мастерства и квалификации сотрудников.

Совокупность знаний, опыта, квалификации и мотивации персонала, новые организационные возможности будут основой формирования интеллектуального капитала органов государственной службы. Причем в формировании интеллектуального капитала организации будут принимать участие не только индивидуальные знания, но и групповые обладающие синергетическими свойствами.

Таким образом, модернизация системы управления персоналом в государственных орга-

низациях поможет разрешить ряд проблем тормозящих развитие организации, таких как доминирование принципов протекционизма, ориентация на личную преданность, отсутствие объективной оценки профессиональных качеств служащих. Вся кадровая политика не подстраивается под лидера, а основывается на ценности профессионализма, как следствие это приводит к формированию команды с высоким уровнем восприятия мотивации и наличием трудового потенциала. Кроме того, разрешится проблема отсутствия осознания причастности каждого госслужащего к достижению целей организации. Создание условий поощрения личных достижений, энтузиазма, генерирования новых идей, подачи предложений, станет основой формирования трудового потенциала организации, который в последующем трансформируется в интеллектуальный капитал государственной службы. Наличие в стране эффективно работающей системы государственных органов, основанной на профессионализме и ценности знаний, является приоритетом государства, положительно влияющим на многие сферы человеческой жизнедеятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Российской Федерации. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос. Думой 7 июля 2004г.: одобр. Советом Федерации 15 июля 2004г.]. – М.: Омега – Л, 2007г. – 78с.
2. Там же
3. Паракина, В.Н. Мотивация труда в системе управления персоналом государственной службы [Текст] //Сборник научных трудов. Серия «Экономика»: сб. науч. тр.- СевКавГТУ., 2002 – Вып. 1 – 180с.
4. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента [Текст] : пер. с англ.: О.Л. Пелявского, Т.А. Гуреш. – М.; СПб; Киев: Вильямс, 2004.-422с.- Предм. указ.: 418с.
5. Морозова, И.А. Развитие образовательного потенциала как основа повышения конкурентоспособности предприятия (на примере предприятий газовой промышленности) [Текст]: монография / И.А. Морозова, Ю.Ю. Елсукова; Урюп. фил ВолГУ, каф. экономики и менеджмента. Волгоград: Станица-2, 2007.-222с.
6. Большой энциклопедический словарь [Текст]: - М.: АСТ: Астрель, 2006.-1248с.: ил.- (Современная энциклопедия).
7. Шорникова, М.Е. Управление персоналом государственной гражданской службы: отечественный опыт и современность [Текст]/ М.Е. Шорникова //Новые промышленные технологии./ М., Изд-во ЦНИЛОТ, 2006.-С.38.
8. Там же.

МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Оганян К.М., Оганян К.К.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет
Санкт-Петербург, Россия*

Первым крупным исследованием, посвященным управлению знанием, стала основанная, главным образом, на докторской диссертации К.-Э. Свейби его совместная работа с Т. Ллойдом «Управление ноу-хау» (Sveiby K.-K, Lloyd T. 1987) [5]. Под «организациями ноу-хау» Свейби понимал организации, основные ресурсы которых составляют нематериальные активы и в их числе — знания и умения работников. Свейби первым предпринял попытку определить структуру нематериальных активов организаций. Он предложил трехкомпонентную схему, включающую индивидуальную компетентность, внутреннюю структуру, внешнюю структуру, а также методику мониторинга нематериальных активов, которые задали направление всем последующим разработкам в этой области.

Основной управленческой идеей Свейби стало выделение в организации двух типов ноу-хау и двух категорий работников, являющихся их носителями. Это профессиональные и управленческие знания и, соответственно, профессионалы и менеджеры, исполняющие разные функции в освоении и применении интеллектуальных ресурсов.

Термин «менеджмент знаний» первым, как нам представляется, ввел К. Виг, опубликовавший в 1993 году первый том своей трилогии, посвященной этой теме (Wiig K., 1993 [8]; Wiig K., 1994 [13]; Wiig K., 1995) [12]. Отмечая важность знания фактически во всех аспектах ежедневной коммерческой жизни, он выделяет две составляющие знания в процессе его использования в качестве одного из ресурсов управления и производства. Во-первых, это активы знания, доступные для использования. Во-вторых, связанные знанием процессы, то есть процессы формирования, организации, трансформации, передачи и хранения информации, содержащей в себе знания, а также формирования управленческих решений.

Управление знанием всегда нацелено на перспективу. С этой точки зрения, К. Виг выделяет три взаимосвязанных уровня управления знаниями: бизнес, перспективный менеджмент и практические действия.[9]. Эти три уровня характеризуют структуру менеджмента знаний на уровне отдельного ОГВ (табл. 1).