

- информационная асимметрия на рынке труда;
- использование конкурентами методов недобросовестной конкуренции;
- отсутствие в организации современных эффективных методов подбора, отбора и найма персонала;
- несоответствующие стандартам условия работы;
- недостаточно высокий уровень квалификации работающего в организации персонала;
- отсутствие индивидуального подхода при выборе способов стимулирования персонала;
- оппортунистическое поведение наемных работников организации;
- отсутствие миссии и стратегии развития организации;
- отсутствие возможности карьерного роста особо ценных сотрудников;
- неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе;
- непродуманная система защиты конфиденциальной информации и баз данных, используемых организацией в своей деятельности

Таким образом, для успешного функционирования организации в современных условиях обязательным является включение кадровых рисков в состав управляемых. И первым шагом на этом пути является выделение источников возникновения кадровых рисков, а, соответственно, и предупреждение их появления.

Список использованных источников

1. Жариков, Е. С., Парамонов А. А. Риски в кадровой работе : Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2005. – 288 с.
2. Мината, В. Н. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски [Электронный ресурс]. – Москва, 2006. – Режим доступа: <http://www.puckinet.ru/inc/oc30.htm>

УДК 374. 7

**СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ САМООБРАЗОВАНИЯ
КАДРОВ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

*Л.П. Ганчарик, к.т.н., Л.Е. Мороз,
Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Основные направления инновационного развития республики на 2011-2015 годы сформулированы в Государственной программе, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2011 г. № 669 «О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы». Государственная программа направлена на перевод национальной экономики в режим интенсивного развития и должна обеспечить решение важнейших для Республики Беларусь задач по сбалансированности экономики, значительному росту экспорта, обеспечению положительного торгового баланса, решению вопросов импортозамещения, повышение позиции страны в международных рейтингах, а также по созданию эффективной системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, специалистов и руководителей для инновационной экономики.

При решении задачи создания эффективной системы непрерывной подготовки нельзя не учитывать тот факт, что в профессиональном образовании кадров подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают примерно 20- 30 %, остальные 70-80

% приходится на самообразование, которое в современном информационном обществе является ключевым элементом развития личности.

В настоящее время самообразование кадров – это стихийный процесс, который невозможно проконтролировать и результаты которого далеко не всегда очевидны. С целью повышения эффективности самообразования и в соответствии с Указом № 275 Академия управления начала работу по информационно-методической поддержке самообразования кадров в сфере управления на основе компетентностного подхода. Инициатива Академии управления нашла поддержку на уровне правительственных решений – проект Академии управления при Президенте Республики Беларусь «Создание системы поддержки самообразования кадров в сфере инновационного управления на основе компетентностного подхода» включен в перечень важнейших проектов по созданию новых предприятий и производств, имеющих определяющее значение для инновационного развития Республики Беларусь.

Основные задачи системы поддержки самообразования заключаются в следующем:

- создание условий для непрерывного профессионального развития кадров в сфере управления;
- создание эффективной модели обучения, удовлетворяющей требованиям, выдвигаемым современностью к тем видам профессиональной компетентности, которыми должен владеть руководитель;
- создание единой информационно-образовательной сети и адаптивной учебной среды системы поддержки самообразования;
- разработка и распространение электронных информационно-образовательных ресурсов по различным направлениям управленческой деятельности, обеспечивающих формирование требуемых компетентностей в сфере управления;
- обеспечение тесной связи тематики самообразования с реальными процессами социально-экономического и политического развития страны, развитием мирового сообщества;
- внедрение современных образовательных технологий и разработка инновационных инструментальных средств конструирования электронных учебных материалов, деловых игр, обучающих программ;
- разработка средств и методов оценки результатов обучения, процедур выявления и отбора наиболее перспективных управленческих кадров.

В качестве теоретико-методологической основы обучения в системе используется компетентностный подход, с позиции которого уровень профессионализма определяется как совокупность способностей реализации своего потенциала (знаний, умений, опыта) для успешной творческой деятельности с учетом понимания проблемы, представления прогнозируемых результатов, вскрытия причин, затрудняющих деятельность, предложения средств для устранения этих причин, осуществления необходимых действий и оценки прогнозируемых результатов. Ключевая идея поддержки самообразования, основанной на компетентностном подходе, заключается в разработке таких образовательных технологий, информационно-аналитических и учебных материалов, а также критериев, методов и средств оценки качества обучения, которые бы позволили в максимальной степени приблизить результаты обучения к ожиданиям организаций.

На базе компетентностного подхода ведется большая работа по разработке практико-ориентированных видов учебного процесса, разработке информационно-образовательных материалов по всем компетентностям каждой модели. Для подготовки в системе инновационных управленческих кадров создано 160 хрестоматий по управленческим и идеологическим компетентностям. Работа по созданию и внедрению системы ведется в тесном контакте с государственными органами и организациями на основе соглашений о сотрудничестве. В 2011 г в системе прошли подготовку более 700 человек. Результаты

проводимого по концу обучения анкетирования свидетельствуют о востребованности и результативности предложенной формы повышения профессионального уровня кадров, об актуальности тематики разработанных хрестоматий.

Список использованных источников

1. Ганчарик, Л. П. Инновационная политика государства: [учебное пособие] Л. П. Ганчарик; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск : 2004. – 106 с.
2. Ганчарик, Л. П. Компетентностный подход при непрерывном профессиональном развитии руководящих кадров / Л. П. Ганчарик, А. В. Ивановский, М. С. Шибут // Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы IX Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 11-12 нояб. 2009 г. : в 2 ч. / редкол.: М. И. Демчук [и др.]. – Минск : РИВШ, 2009: Ч. 1 – С. 16-18.
3. Ганчарик, Л. П. Система непрерывного образования кадров идеологической вертикали / Л. П. Ганчарик, Л. Е. Мороз // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования: материалы Шестой междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22-23 апреля 2010 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск, 2010. - Ч. 2. - С.432-435
4. Европейский парламент и совет Европы: Утверждение европейских квалификационных рамок для обучения на протяжении жизни: Рекомендации. 23 апреля 2008 // Официальный журнал Европейского союза – 2008. – № 5. – С. 111.

УДК 331.1, 331.2, 338.31

**ПРИНЦИПАЛЬНАЯ СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И ОПЛАТОЙ ТРУДА В
УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ
ЭКОНОМИКИ**

*Б.М. Генкин, заведующий кафедрой управления трудовыми и социальными процессами,
Д.Н. Десятко, начальник отдела качества образования, доцент кафедры управления
трудовыми и социальными процессами,
Е.В. Зарукина, руководитель центра инновационных образовательных технологий,
доцент кафедры экономики и менеджмента в городском хозяйстве
Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Основной экономической проблемой России и других стран бывшего СССР является низкий уровень производительности труда. Отставание по этому показателю от США, Японии, Германии, Финляндии составляет 3-5 раз.

Уровень производительности определяется как техническими факторами (оборудование, технологии), так и степенью заинтересованности собственников, руководителей и рабочих в снижении затрат на единицу полученного эффекта.

В России и других странах бывшего СССР параметры оборудования и технологий не соответствуют современным требованиям. В частности, возраст оборудования на большинстве предприятий России превышает 20 лет, доля инновационных товаров и услуг – менее 10%.

Из экономической теории и опыта развитых стран следует, что уровень заработной платы объективно обусловлен уровнем производительности труда. Об этом свидетельствуют данные, приведенные на рис. 1, которые иллюстрируют соотношения уровней