

ная база, регулирующая инновационную деятельность, создается общественное объединение «Сообщество бизнес-ангелов венчурных инвесторов «БАВИН», которое создали предприниматели, собственники частных компаний, работающих в области строительства, страхования, масс-медиа, логистики, энергетики и др. В то же время, анализ показывает ряд нерешенных проблем в области развития венчурной деятельности в Республике Беларусь.

Важную роль для развития инновационной и венчурной деятельности в Беларуси должно сыграть принятие Закона Республики Беларусь «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» [6] и Закона Республики Беларусь «О государственно-частном партнерстве» [7], если они будут базироваться на новой философии инновационного развития, содержать нормы, обеспечивающие реализацию новых моделей венчурной деятельности, что создаст условия для формирования глобальных конкурентных преимуществ, повышения экономической устойчивости.

Список использованных источников

1. Нехорошева, Л.Н. Стратегии инновационного развития и финансирования в условиях кризисной и посткризисной экономики / Л.Н. Нехорошева // Финансирование и управление предприятием в условиях кризиса. – Белосток, 2010.
2. Нехорошева, Л.Н. Проблемы повышения инновационной активности и «окна возможностей» как инструмент технологических прорывов. / Экономический рост Республики Беларусь : глобализация, инновационность, устойчивость: материалы IV Международной научно-практической конференции 19-20 мая 2011г. Том 1, Минск, БГЭУ.
3. Глазьев, С.Ю. Закономерности современного экономического развития / Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса / С.Ю. Глазьев. – Москва : Экономика, 2010.
4. Нехорошева, Л.Н. Государственно-частное партнерство как инструмент развития инновационной и венчурной деятельности / Проблемы управления (Академия управления при Президенте Республик Беларусь), №2, 2011.
5. Venture capital programmes in the UK and Germany: In what sense regional policies / Sunley P. et al. // Reg. studies. — Oxford etc., 2005. — Vol. 39, N 2. — P. 255—273
6. Проект Закона Республики Беларусь «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» (в редакции от 01.06.2011).
7. Проект Закона Республики Беларусь «О государственно-частном партнерстве».

УДК 35.088.6

МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

А. А. Охрименко, доцент,

Д. С. Докучиц, старший научный сотрудник,

Е. Н. Хайнацкий, старший научный сотрудник

*НИИ ТПГУ Академии управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Повышение эффективности национальной инновационной системы невозможно без ее обеспечения квалифицированными и компетентными кадрами. Уровень наличного кадрового потенциала является определяющим фактором успеха. Особое значение имеет кадровый потенциал органов государственного управления. Способность эффективно внедрять новшества и организовывать инновационную деятельность зависит не только от деловых и

личностных качеств руководителей, но и от активного стремления реализовать свой потенциал. Управление мотивацией руководителей является действенным инструментом решения важнейших проблем государственного управления.

По данной причине изучение вопросов оценки инновационного потенциала управленческих кадров, а также системное исследование проблем мотивации и стимулирования активного инновационного поведения руководящих кадров органов (организаций) государственного управления представляют значительный интерес и практическую значимость.

При реализации социальных технологий формирования и профессионального развития кадрового потенциала госслужбы особенно важной для принятия управленческих решений является проблема своевременной и точной самооценки его современного состояния. Прогностичность оценки качества кадрового потенциала может быть обеспечена лишь в том случае, если данная оценка будет проводиться в режиме мониторинга, представляющего собой, своего рода, синтез теоретико-прикладного и чисто прикладного исследований.

Повышение эффективности государственной системы управления невозможно без ее обеспечения квалифицированными и компетентными кадрами. Особое значение имеет кадровый потенциал государственной службы. В связи с этим изучение вопросов оценки инновационного потенциала управленческих кадров, а также системное исследование проблем мотивации и стимулирования активного инновационного поведения руководящих кадров органов (организаций) государственного управления представляют значительный интерес и практическую значимость.

Рассматривая сущность кадрового потенциала необходимо представить его внутреннюю структуру и определить его количественные и качественные характеристики.

На уровне государственного управления кадровый потенциал государственной службы целесообразно рассматривать как степень ее готовности к реализации программы инновационного развития общества. Чем выше готовность, тем меньше усилий: финансовых, временных, технических потребуется, чтобы реализовать программу инновационного развития.

Анализ качественного состава кадров государственных органов и организаций Республики Беларусь, проведенный сотрудниками Центра исследований государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии управления [1], свидетельствует о том, что требуется принятие неотложных мер, в том числе и на государственном уровне, по созданию специальной системы кадрового обеспечения. Решение данной проблемы возможно только через реализацию целого комплекса мероприятий: правовых, организационных, управленческих, образовательных, финансово-экономических и др.

Мониторинг (от лат. monitor – предостерегающий) – это технология наблюдения и анализа изменений объекта управления, характеризующая постоянством, регулярностью осуществления в течение всего управленческого цикла [2].

Мониторинг кадрового потенциала государственной службы является одним из важнейших этапов и методов в процессе разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации в системе государственного управления. Актуальной задачей является определение индикаторов состояния кадрового потенциала, разработка программы постоянной диагностики и механизмов выработки конкретных мер по развитию и использованию государственных служащих. Необходимыми являются также проведение регулярных оценок эффективности кадровых программ и разработка методики их оценки [3].

Механизм управления кадрами базируется на основных принципах, формах и приоритетах государственной кадровой политики.

Систему мониторинга формируют: субъекты и объекты, нормативно-правовая база, принципы функционирования, инструментарий, информационное обеспечение.

Среди методов мониторингового исследования следует особым образом выделить: социологические исследования (опрос, анкетирование, интервьюирование); статистический анализ; SWOT-анализ; анализ / синтез; методы математической статистики (кластерный, корреляционный и регрессионный анализы); использование информационных и коммуникационных технологий и т.д.

Содержание потенциала кадров государственных органов может быть описано не только в количественных показателях, статусном (должностном) распределении, социально-демографических характеристиках (образование, стаж работы, пол, возраст и др.), но и как мера социального качества его профессиональной деятельности, которая оценивается, прежде всего, населением в процессе принятия управленческих решений и оказания социальных услуг.

Список использованных источников

1. Совершенствование системы государственного управления в условиях инновационного развития Республики Беларусь: отчет о НИР (заключ., задание IV) / НИИ теор. и практ. гос. упр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; рук. А.В. Ивановский. – Минск, 2009. – 255 с. – № ГР 20090745.
2. Байденко, В.И., Селезнева Н.А., Карачарова Е.Н. Концепция российского мониторинга Болонского процесса / В.И. Байденко, Н.А. Селезнева, Е.Н. Карачарова – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 271 с.
3. Канеева, Ю.Р. Система мониторинга кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в регионе как инновационный механизм повышения эффективности деятельности служащих / Ю.Р. Канеева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2010. – № 3. – С. 34-40.

УДК 331(470)

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Л. А. Отставнова, доцент

*Саратовский государственный технический университет,
г. Саратов, Российская Федерация*

Сегодня многие предприятия РФ сталкиваются с дефицитом хорошо подготовленных кадров в производственной сфере. Работники старшего возраста уже начинают уходить на пенсию, а младшее поколение выросло в постсоветскую эпоху, когда обучению рабочим специальностям не уделялось должного внимания. В те годы на рынке труда был большой спрос на юристов, экономистов и финансистов.

В данный момент на российском рынке труда промышленный персонал является одной из наиболее востребованных категорий работников. На его подбор предприятия затрачивают не меньше усилий, чем на поиск менеджеров высшего звена, так как хороший специалист должен знать не только специфику производства, но и обладать управленческими навыками. Удовлетворяя потребность работодателя в труде путем качественного выполнения производственных заданий, освоения новых видов работ, готовности к инновационной деятельности, а также имея определенные профессиональные, квалификационные, психофизиологические, социально-психологические и другие характеристики, работник формирует свою конкурентоспособность. Причем требования к качеству работника изменяются по ме-