УДК 338: 351

Змияк С.С., к.э.н., доц., докторант,
Косенко А.В., асп.

Модернизация качественных характеристик рынка рабочей силы и кадров органов публичного управления

Статья посвящена анализу совершенствования работы в области подготовки кадров, развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов публичного управления.

Ключевые слова: качество рабочей силы, профессиональный стандарт, образовательный стандарт, рынок труда, рынок образовательных услуг, профориентация, кадровый резерв, подготовка кадров, кадры органов публичного управления.

В настоящее время возрастает роль управления всеми процессами, как реформирования, так и повседневного государственного и муниципального управления в целом. Объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых рабочих и специалистов, зачастую планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников учебных заведений рискуют получить специальности, уже не востребуемые рынком труда. С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения, связанный с соотношением уровней профессионального образования. Таким образом, следует констатировать двойной структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное) и в профессионально-квалификационном разрезе [1].

Анализ данных московских и региональных кадровых агентств, проведенный А.А. Факторович [2], дает возможность сделать вывод о возросшей потребности в работниках новых профессий, связанных с модернизацией оборудования и технологий, расширением объемов производства и номенклатуры выпускаемой продукции, оказываемых услуг, освоением новых рынков, в том числе зарубежных. При этом требования работодателей вытекают из конкретных условий осуществления профессиональной деятельности и поэтому далеко не однозначны (рис. 1).

Однако это только видимая противоречивость, объясняемая возросшим разнообразием профессий и, как следствие, диверсификацией требований к ним. Обнаруживается дефицит так называемых «узких» специалистов, что связано с усложнением структуры и внутренней дифференциацией различных областей экономической деятельности. И в то же время особенно востребованными становятся работники, обладающие широкой фундаментальной подготовкой.

Как показывает практика, с развитием форм собственности изменяются и требования, предъявляемые к работникам на рынке труда. Раньше работодатель исходил из учета 3-5 социальных, профессиональных и психологических качеств и характеристик нанимаемого работника. В настоящее время их число увеличилось в 2-3 раза, и главным критерием становится конкурентоспособность работника, его высокий профессионализм.

Единство требований проявляется в одном – нужны высококвалифицированные кадры. При этом особое внимание уделяется практической составляющей подготовке работников, через которую во многом и проявляется их профессиональная квалификация.

Проблема упорядочивания, систематизации и документального закрепления современного описания требований сообщества работодателей к выполнению определенных

должностных обязанностей в рамках тех или иных видов трудовой деятельности решается путем разработки профессиональных стандартов – квалификационных характеристик нового типа.

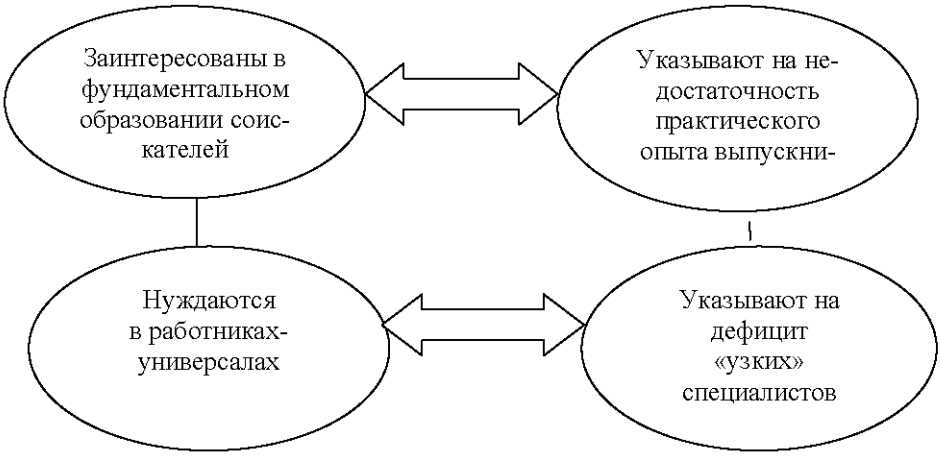


Рис. 1. Противоречия требований работодателей на рынке труда

Эта работа велась к моменту появления централизованной (по инициативе государства, и прежде всего в лице Минобрнауки России) разработки федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (ФГОС ПО), когда насчитывалось несколько десятков профессиональных стандартов. Одним из основных правил разработки ФГОС ПО стал учет требований сферы труда [3]. Однако ввиду малого количества профессиональных стандартов требования сферы труда в большинстве разработанных ФГОС учитывались через интервьюирование и анкетирование потенциальных работодателей. В настоящее время ФГОС ПО проходят процедуру утверждения и будут внедрены в образовательный процесс со сроком действия (в соответствии с российским законодательством) 10 лет.

Таким образом, даже разработанные с учетом требований профессиональных стандартов ФГОС ПО могут в течение десятилетнего срока действия отстать от быстро меняющихся требований рынка труда, а вслед за ними устареют и основные профессиональные образовательные программы.

Здесь необходимо подчеркнуть, что основные проблемы по организации системы повышения качества рабочей силы в организациях заключаются в том, что отсутствует связь между рынком труда (спросом работодателей) и рынком образовательных услуг (предложением подготовленных специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием). Следствием этого стал недостаточный спрос на специалистов с высшим, средним и начальным специальным образованием из-за перепроизводства специалистов, в которых экономика уже не нуждается.

Сфера занятости согласно Международному классификатору составляет 15 000 видов профессий, в то время как сфера обучения осуществляет подготовку по гораздо меньшему количеству профессий, число которых в разных странах колеблется от 250 до 350. Проблема для России состоит в том, что в современном мире, как уже говорилось выше, усилилась тенденция зависимости образовательного стандарта от сферы занятости (в то время как в России всегда была сильна обратная тенденция). Необходимо прогнозирование квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы как в целом по стране, так и по регионам. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства выпускников.

Если раньше высшего образования было достаточно для 20-25 лет практической работы, то сегодня оптимальный срок его эффективности составляет 5-6 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, 2-3 года. Это означает, что в некоторых отраслях инновационные циклы короче, чем время подготовки специалистов, что еще раз подтверждает необходимость непрерывного образования.

Возникающие в этой сфере противоречия усугубляются и тем, что для открытия новых специальностей требуется определенное время, тогда как учебные учреждения, учитывая нередко конъюнктурные образовательные потребности абитуриентов, стараются как можно быстрее удовлетворить спрос потребителей. В результате образовательные учреждения слабо реагируют на изменяющиеся потребности рынка труда, обостряя несоответствие между вновь подготовленной рабочей силой и требованиями работодателей [4].

Сегодня, как это ни парадоксально, дестабилизатором ситуации в определенной степени является рынок образовательных услуг. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую его востребованность по полученной специальности.

Решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно без учета интересов непосредственного потребителя образовательных услуг. Статистика такова, что около 80 % абитуриентов выбирают высшую школу. Сегодня спрос на образовательные услуги в большей мере формируется под воздействием общественного мнения, престижности и выгодности отдельных специальностей, что неминуемо отражается на усилении тенденции потери интереса выпускников школ к начальному и среднему профессиональному образованию. Это не случайное явление, а результат разбалансированности взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, проявившийся в отсутствии обратной связи между потребителями образовательных услуг и потенциальными работодателями.

В настоящее время до 40 % выпускников высших учебных заведений не могут трудоустроиться по полученной профессии (специальности) или из-за отсутствия вакантных рабочих мест, или из-за нехватки знаний, причем значительная часть абитуриентов при поступлении в вуз, уже заранее предполагает, что будет работать не по специальности. По данным социологических опросов ко времени выпуска доля таких студентов увеличивается по некоторым вузам до 50-60 % [5]. Это означает, что на рынок труда попадает рабочая сила, либо не пользующаяся спросом, либо не способная выдержать конкуренцию.

Анализ сложившегося положения дел с качеством рабочей силы позволяет выделить следующие проблемы.

Прежде всего, следует отметить, что качественный уровень персонала организаций существенно уступает требованиям, предъявляемым на рынке труда. Преобладает узкая квалификация работников под конкретное рабочее место. Сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы мало восприимчива к изменяющимся отношениям в сфере производства. Более половины занятых являются работниками неквалифицированного труда.

В последнее время 70 % отечественных предприятий в той или иной мере испытывают дефицит высококвалифицированных работников. Их доля в промышленности составляет всего 5 %, в то время как в США их удельный вес равен 47, а в Германии – 56 % [6].

В настоящее время средний возраст высококвалифицированных рабочих во многих отраслях промышленности составляет 53-57 лет. По имеющимся оценкам, в ближайшие три-четыре года на высвобождение по возрасту могут претендовать от 40 до 60 % рабочих ключевых профессиональных групп, а молодежь до 25 лет сегодня составляет лишь 10,7% занятых [7].

Кроме этого, в промышленности обновляется ежегодно от 25 до 30 % персонала по различным причинам. При этом основная масса увольняется по собственному желанию, из-за

неудовлетворительных условий труда, неадекватной оплаты и т.д., часть рабочих (до 36 %) оставляют свои рабочие места по причинам, связанным в основном со структурной перестройкой экономики, и в большинстве своем требуют переподготовки или дополнительной подготовки на новые технологии. Таким образом, профессионально-квалификационный уровень персонала с уходом высококвалифицированных рабочих на пенсию, а молодых квалифицированных рабочих – в коммерческие структуры, где зарплата существенно выше, снизится еще больше.

Продолжается процесс насыщения рынка труда высвобождаемыми работниками, демобилизованными военнослужащими (в том числе большого количества не прошедших внеочередную аттестацию сотрудников органов внутренних дел, что требует отдельного рассмотрения), выпускниками учебных заведений; большое количество квалифицированных работников меняют места работы и трудятся не по специальности.

Следует отметить, что сегодня масштабы и темпы перемен таковы, что к ним персонал должен быстро приспосабливаться. В условиях быстрого «морального» старения знаний и навыков рабочему необходимо периодически повышать квалификацию. Новая техника требует для своего обслуживания, с одной стороны, глубоких знаний, а с другой – меньшего числа рабочих, которые вынуждены осваивать новые виды труда, совершенствовать свое мастерство. Периодическое до- и переобучение рабочих становится законом производства. Профессиональное обучение, не отвечающее современным требованиям, теряет смысл, вызывая у молодежи отрицательное к нему отношение.

В условиях модернизации производства работодателям требуются профессионально мобильные квалифицированные работники. Вместе с тем во многих организациях сохраняется низкая периодичность переподготовки кадров и повышения их квалификации. По отдельным категориям специалистов периодичность повышения квалификации или переподготовки составляет 12-15 и более лет, в то время как в развитых странах – 3-4 года. Кроме того, предполагаемый рост объема выпуска промышленной продукции также требует увеличения объемов подготовки квалифицированного персонала на 40–60 %. Не сложно сделать вывод о том, что, если не будет нормальной квалифицированной рабочей силы, не будет и роста ВВП.

В этой связи уместно выделить тот факт, что программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном на получение первичной квалификации. Практически отсутствуют программы, связанные с решением проблем повышения качества, продуктивности, развития мотивации к эффективному труду, подготовкой работников высшей квалификации. Фактически на всех предприятиях ощущается острая нехватка в специалистах – организаторах внутрифирменного обучения, имеющих специальную подготовку.

Приведенные ранее данные и факты указывают на то, что качественные характеристики рабочей силы на сегодняшний день пребывают в пассивной фазе развития.

В этой связи в условиях посткризисного социально-экономического развития особую актуальность приобретает разработка на среднесрочную перспективу прогнозов объемов и профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на рабочую силу.

Для решения данной задачи необходимо регулярно разрабатывать прогнозы баланса трудовых ресурсов по субъектам Российской Федерации в разрезе видов экономической деятельности, с учетом изменения демографической ситуации и структуры профессионального образования, а также возможностей привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Наконец, необходимо отметить, что профессиональные стандарты должны реально отражать минимально необходимые современные (периодически обновляемые в условиях постоянных инноваций) требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли экономики и включающих наряду с другими данными наименование должностей и соответствующие им квалификационные и образовательные уровни, перечень конкретных должно-

стных обязанностей, выполнение которых позволяет работнику реализовать трудовые функции в границах своих компетенций. Также остро стоит вопрос о создании системы оценки профессиональных качеств работников на основе оценки их компетентности уровню квалификации. При этом следует обеспечить корреляцию профессиональных стандартов с федеральными государственными образовательными стандартами.

В настоящее время создание единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов как одного из элементов национальной системы квалификаций наиболее последовательно и системно ведет Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

Известно, что от того, как организован процесс управления в различных сферах, зависит уровень и качество жизни государства в целом, поэтому целесообразно изучить сложившуюся ситуацию и определить перспективы развития трудовых ресурсов – кадров органов публичного управления (органов государственного и муниципального управления).

Одной из актуальных и наиболее сложных проблем современного этапа развития российского общества является проблема оптимизации именно качества органов государственного и муниципального (публичного) управления. Создание в области кадрового потенциала, отвечающего требованиям современного демократического и правового государства, модели рыночной экономики, необходимости преодоления отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития требует ускорения реформирования государственной и муниципальной службы.

Безусловно, главным ресурсом реформирования органов публичного управления будут сами работники аппарата государственной и муниципальной службы, в связи с чем ведущим направлением реализации данной программы будет являться совершенствование работы в области подготовки кадров, развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов публичного управления. Поэтому одной из первоочередных задач в современных условиях является интенсивная подготовка служащих, повышение качества и обновление содержания их обучения.

Реализация этого направления во многом зависит от управления этим на региональном и местном уровнях, а также от скоординированных действий региональных и муниципальных органов власти. Задачи требуют и по-новому взглянуть на проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих аппарата управления и руководства этой работой.

Динамика и результативность проводимых в России преобразований в решающей степени зависят именно от уровня профессиональной компетентности и деловитости гражданских служащих, их способности и готовности обеспечивать реализацию социально-экономической политики, превращения норм законодательных актов, государственных планов и программ в реальную действительность. Именно через управленческие кадры, через включение в управленческий процесс их мыслей и энергии, знаний и воли, обеспечивается влияние государства на общественную жизнь, на все сферы социальной действительности

Повышение профессионализма и ответственности кадров реализуется не только через периодическую оценку профессиональных знаний, умений и навыков, результатов их деятельности, не только через их обучение, но и через укрепление управленческого звена за счет свежих сил, способных, специализированных специалистов.

С учетом того, что гражданский служащий как гражданин имеет как общий, так и специальный правовой статус, пребывание его в кадровом резерве обусловливает особенности его правового статуса, который связан с тем, что гражданин, находящийся в кадровом резерве:

– обладает преимущественным правом на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в порядке назначения на нее;

– имеет преимущественные возможности как для профессионального (обязанность прохождения комплексного обучения для обеспечения качественного исполнения должно-

стных (служебных) обязанностей по новой должности), так и кадрового роста (назначение в порядке должностного роста).

За последние 10 лет численность управленцев в нашей стране растет из года в год. Если в 2000 г. их было 1163 тыс. чел., то в 2010 г. их уже насчитывалось более двух миллионов человек. В отдельные годы только на вновь открывающиеся должности принималось более ста тысяч новых работников. Такому количеству «новобранцев», новому пополнению армии управленцев для освоения на государственной и муниципальной службе требуется время. И чтобы это время сократить, необходимо, чтобы на службу люди приходили в определенной степени подготовленными к работе в системе государственного и муниципального управления. Это возможно лишь при условии, когда новые кадры черпаются из резерва, что в свою очередь можно сделать, лишь при отлаженной работе с кадровым резервом в органах власти и управления.

Требует к себе внимания и группа служащих в возрасте старше 50 лет, которые составляют 31 % от численности кадрового состава органов публичного управления. Их уход на пенсию объективно вызывает необходимость внутренней ротации кадров, что возможно безболезненно осуществить лишь при наличии подготовленного резерва [8, с. 29].

Чтобы восполнить ежегодно выбывающую часть управленцев, необходимо иметь армию специалистов, имеющих опыт работы в современных экономических условиях, причем они должны быть не хуже прежних, а значительно лучше подготовлены к исполнению замещаемой должности. Вышеназванные и другие факторы развития современной гражданской службы требуют коренного улучшения всей системы кадровой работы на государственной службе.

Между тем кадровая ситуация в органах исполнительной власти характеризуется как кризисная. В работе с кадрами в органах публичного управления еще не утвердилась системность, продолжает быть опасной имеющаяся степень коррупционности и бюрократизации государственного аппарата [8, с. 30].

Сложившаяся обстановка в кадровом корпусе органов публичной власти и управления вызывает озабоченность и в высших эшелонах государства, и на уровне субъектов Российской Федерации.

Характеризуя современную кадровую ситуацию в системе государственного управления и местного самоуправления, Президент РФ Д.А. Медведев на совещании 23 июля 2008 г. отметил, что государство слабо занимается вопросами кадровой работы. За 15 лет мы ничего нового не создали, целостной системы нет, нет единой системы мониторинга и информации о вакансиях, кадровые службы архаичны, не соответствуют задачам дня.

Одним из препятствий развития является низкий уровень кадровой ротации. Как результат, нет «скамейки запасных», а решения о назначении на ведущие должности нередко принимаются по знакомству, по принципу личной преданности.

Эти и некоторые другие характеристики кадровой ситуации, высказанные в выступлении Д.А. Медведева, являются признаками того, что сложившаяся практика кадровой работы оказалась недостаточно продуманной, неэффективной, малопродуктивной. К тому же, ситуация осложняется в связи с тем, что на рынке труда профессионально подготовленных специалистов государственного и муниципального управления, учитывая специфику их профессиональной деятельности, найти практически невозможно, и в ближайшем будущем не стоит ожидать ее улучшения.

Это одна из причин, по которой кадровые службы органов власти и управления в поиске кандидатур «обращают свои взоры внутрь себя», ищут кандидатов на замещение вакантных должностей внутри самой системы государственной и муниципальной службы.

Нельзя рассчитывать, что сама собой появится формация современных управленцев, на которых сегодня такой голод.

Выход из кадрового кризиса возможен лишь при серьезных переменах в государственной кадровой политике, во всей системе подбора, профессиональной подготовки и пере-

подготовки, воспитания и мотивирования руководителей и специалистов к управленческой деятельности.

Президент страны поставил задачу: «пересмотреть подходы к нашей кадровой политике, … создания целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной элиты в нашей стране». В качестве инструмента для этого он назвал «формирование общероссийского резерва управленческих кадров» [9].

Необходимо активнее привлекать в кадровый резерв государственного аппарата людей, прошедших рыночную школу в реальном секторе экономики.

Д.А. Медведев обратил внимание на необходимость включения в кадровый резерв управленческих кадров работников негосударственного сектора экономики. Между государственной службой не должно быть глухой стены, это должны быть сообщающиеся сосуды, взаимодействующие в рамках закона.

Те, кому за годы реформ удалось на деле что-то создать, построить и на своем месте испытать чрезмерность финансовых нагрузок, выстоять... – это выходцы из числа промышленников, предпринимателей, фермеров. Среди этой группы активного населения многие умные, предприимчивые, энергичные работники, в честной конкурентной борьбе законным способом приумножившие свои богатства и добившиеся определенных успехов в экономике. В этой среде есть люди с государственным мышлением, которые были бы очень полезны на государственной службе. Это стало более возможным после принятия закона о гражданской службе, способствующего повышению престижа и материальных условий управленцев.

На сегодняшний день всё чаще возникает необходимость упорядочения и планирования процессов совершенствования и развития кадрового потенциала государства. Если рассмотреть этот процесс на примере организации, то под процессом планирования формирования и совершенствования имеющихся руководящих кадров понимают все действия, нацеленные на то, чтобы предприятие имело в любой момент и на каждом участке необходимое количество квалифицированных и мотивированных руководящих работников, потенциал которых соответствовал бы современным требованиям управления процессами, характерными для данной организации.

В действующих нормативных документах, регламентирующих деятельность государственных и муниципальных служащих, обозначены основные направления кадровой политики, определены приоритеты и первоочередные задачи. Это позволяет провести оценку кадрового потенциала органов публичного управления, совершенствовать систему формирования кадрового резерва по основным должностям государственной и муниципальной службы, вплотную подойти к созданию эффективной, конкурентоспособной системы переподготовки и повышения квалификации.

Важнейшим направлением государственной кадровой политики сегодня становится обновление аппарата управления, повышение профессиональной квалификации управленческого персонала, что будет способствовать созданию профессионального, стабильного и авторитетного для общественного мнения корпуса государственных и муниципальных служащих.

Развитие персонала, человеческого капитала – это важнейшая и определяющая составляющая процесса оказания государственных услуг. Сегодня развитие человеческого капитала начинает играть все более важную роль в достижении государственной и муниципальной службой своих стратегических целей. По мере того, как изменяются деятельность и структура организации, требуются постоянные изменения в моделях поведения персонала. В интересах как организации, так и персонала должны предприниматься последовательные усилия, противодействующие «моральному и физическому износу» рабочей силы – её устареванию.

Сегодня необходимы обновление, модернизация кадровой базы. Особенно это касается отрасли государственного и муниципального управления, в которой должно проходить

формирование кадров нового инновационного типа. «Чертами завтрашней системы госуправления должны стать самостоятельность и ответственность, динамичное движение вперёд, следствие общей идеологии развития страны, эффективное использование ресурсов, смелые и неординарные решения, поддержка инициативы и инноваций, сменяемость кадров и их компетенция и кругозор» [10].

Сегодня государственная служба нуждается в планомерной, взвешенной кадровой политике. Данная проблема вышла на первый план любого органа власти, подразделения и в последнее время этой проблеме стало уделяться особое внимание на всех уровнях и во всех органах государственного управления и местного самоуправления.

В особенности внимание сосредоточилось на инновациях, на модернизации кадров, совершенствовании кадровой политики, инновационных подходах в формировании кадровой базы государственного и муниципального управления. На сегодняшний день практически во всех отраслях говорится об инновациях, об инновационных подходах и о том какую роль, как и на каких сферах инновации отражаются, наконец, для чего они нужны?

Инновации являются основной формой превращения знаний в благосостояние и представляют собой ключевую характеристику экономики, основанной на знании. Как показывают исследования экономистов, инновации сегодня – основной источник экономического роста и важнейший фактор конкурентоспособности предприятий, регионов и национальных экономик, а также активный стимулятор повышения уровня подготовки кадров и методов, механизмов формирования резерва.

Вообще, на наш взгляд, в условиях развития инновационной деятельности (в обществе с инновационной экономикой) должно совершенно измениться отношение к главной производительной силе общества – человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Роль высококвалифицированных специалистов в инновационной экономике очень велика и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, является приоритетной региональной и федеральной проблемой [11]. В связи с этим следует подчеркнуть, что объективная потребность инновационного развития, становления инновационной экономики, требует разработки новой концепции подготовки кадров: рассмотрение обучения и подготовки кадров как составной части производственного процесса, а расходов на подготовку кадров – не как издержки на работников, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания предприятий, отраслей и регионов.

На наш взгляд, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов публичного управления нуждается в существенных изменениях и доработках, в первую очередь в корректировке учебных программ в соответствии с изменениями социально-экономической и политической сфер в обеспечении функционирования четкой системы оценки обучения кадров. Также возникает потребность в совершенствовании практики проведения конкурсов на получение государственных и муниципальных заказов образовательными учреждениями на подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров. При этом необходимо в первую очередь поддержать те образовательные учреждения, в которых эта работа проводится наиболее эффективно и качественно, является профильной для них.

Таким образом, проводимая кадровая политика нуждается в оценке самого результата, а не только тех высокоэффективных методов управления образовательной деятельностью, которая обеспечивает данный процесс.

Литература

1. *Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю.* Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в ре-

гионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Кн. 1. Петрозаводск: ПетГУ, 2004. С. 240.

2. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ. М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2010. С. 25.

3. Федеральный закон Российской Федерации от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

4. *Кязимов К.Г.* Рынок труда и занятость населения. М.: Перспектива. 2005. С. 250.

5. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. 2010. С.173.

6. *Кязимов К.Г.* Социальное партнерство. М.: ЭНАС, 2008. С. 144.

7. Россия в цифрах. 2011.

8. Государственная кадровая политика и формирование резерва на государственной гражданской службе: Монография. Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2009. С. 29, 30

9. Цитаты из выступления Д.А.Медведева приводятся по источнику: Российская газета. 2008. 24 июля.

10. Выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года». 8 февраля 2008 года. Москва, Кремль.

11. *Исмаилов Т.А., Гамидов Г.С.* Инновационная экономика – стратегическое направление развития России в XXI веке // Журнал «Инновации». 2003. № 1. 8 мая.

УДК 338.24 (091) +330.8

Костенко Е.П., к.э.н., ст. преп.

Эволюция ситуационного подхода в менеджменте

В статье рассматриваются предпосылки создания и этапы развития ситуационного подхода в менеджменте. Показано развитие исходных установок, принципов и категорий ситуационного подхода.

Ключевые слова: ситуационный подход, принципы анализа ситуаций, эволюция теории управления.

На протяжении последних двадцати лет в России наблюдается рост уровня сложности и динамичности общественных процессов, происходит дальнейшее ускорение социально-экономического и научно-технического прогресса. В результате эффективность функционирования и поступательного развития государства во многом определяется гибкостью, динамичностью и адаптивностью его управления к требованиям внешней и внутренней среды.

В настоящий момент наука и практика государственного и муниципального управления в России находится на этапе формирования. Одной из причин многочисленных трудностей, переживаемых государством и обществом, является отсутствие у административной элиты четких теоретических ориентиров и ценностных установок в деятельности на пользу государства [10, с. 5]. В этих условиях актуальной становится задача поиска методологии исследования политических и управленческих процессов. Примером такой методологии, релевантной современным социально-экономическим и общественно-политическим условиям, на наш взгляд, может стать ситуационный подход.