

- оценка «качества набора», т.е. примерная оценка уровня приглашаемых и нанимаемых работников.

Оценка «качества набора» рассчитывается следующим образом (в %):

$$K_n = (P_k + P_p + O_p) / Ч,$$

где P_k – усредненный суммарный рейтинг качества выполняемой работы набранными работниками; P_p – процент новых работников, продвинувшихся по службе в течение одного года; O_p – процент новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года; $Ч$ – общее число показателей, учтенных при расчете.

Насколько достаточной будет признана процентная величина показателя качества набора зависит от администрации, которая и решает, будет ли этот показатель восприниматься как оценка «отлично», «удовлетворительно» или «плохо» при оценке качества набора.

1. Организация и нормирование труда / Под ред. В.В.Адамчука. – М.: Финстатинформ, 1999. – 301 с.

2. Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 2000. – 288 с.

3. Завиновська Г.Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – 167 с.

4. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА - М, 2000. – 400 с.

5. Современная экономика труда / Под ред. В.В.Куликова. – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.

Получено 04.12.2006

УДК 711.41

А.В.ХОЛОД, канд. соц. наук

Белгородский государственный университет (Российская Федерация)

О.А.МЕДВЕДЕВ, В.А.САПРЫКА

Городской исполком Харьковского городского совета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ РАЗРАБОТКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Предлагается алгоритм внедрения теории социально-экономического проектирования в систему профессионального развития органов местного самоуправления, а также рассматриваются основные проблемы, возникающие перед служащими органов местного самоуправления при разработке социально-экономических проектов.

Проблемы разработки социально-экономических проектов для формирования стратегии развития территориального образования органов местного самоуправления, преимущественно касающиеся крупных городов, на современном этапе вызывают высокий интерес в

большинстве развитых и развивающихся стран мира. Необходимость использования теоретической базы исследований в этой сфере территориального управления вызвана целым рядом причин. После многих десятков лет социальных и экономических «экспериментов» качество жизни населения городов Украины, их инфраструктура и хозяйственное развитие отстают от аналогичных характеристик городов высоко-развитых стран [1].

Современные социально-экономические процессы, протекающие на территории крупных городов в условиях глобализации, определяются переходом от индустриальной к постиндустриальной и информационной модели развития общества [2, 3]. Эти трансформации вызывают не только изменение расстановки сил в пространственной экономике, где возрастает значимость наднациональных политических образований и союзов и транснациональных корпораций, с одной стороны и локальных систем населенных мест – городов, с их комплексом социально-экономических связей, с другой. Это в свою очередь ведет к увеличению социальной ответственности служащих органов местного самоуправления перед населением территориального образования.

Проблемы подготовки государственных служащих и служащих местного самоуправления рассматривались в работах многих авторов [4-6]. В основном авторами рассматривается проблема отбора кадров для дальнейшей работы в органах местного самоуправления, а также предъявляемые к ним требования. Наделение органов местного самоуправления городских округов и сельских поселений такими полномочиями, как организация электро-, тепло-, водоснабжения, формирование собственного бюджета, обеспечение жильем малоимущих граждан и так далее, предопределяет привлечение на муниципальную службу специалистов соответствующих категорий [6]. Однако, дальнейшее рассмотрение проблем повышения квалификации служащих местного самоуправления в процессе работы показало, что в настоящий момент не существует комплекса мероприятий отвечающих требованиям развития современного общества.

Целью статьи является определение алгоритма действий для внедрения теоретических основ социально-экономического проектирования в систему профессионального развития служащих органов местного самоуправления.

Развитие социальных, информационных и транспортно-логистических технологий, свойственных постиндустриальному этапу социально-экономического развития, требует от органов местного самоуправления не только применения некоторых методик и действий в системе управления, но и использование теоретических основ совре-

менных социальных технологий служащими органов местного самоуправления для разработки перспективных программ социально-экономического развития. Органы местного самоуправления территориального образования принимают участие в разработке и реализации программ социально-экономического развития города в рамках своей сферы компетенции. Как правило, все структурные подразделения принимают участие в выработке предложений в сфере своей компетенции, в обсуждении поступивших предложений, что требует от служащих органов местного самоуправления максимальной подготовки в сфере социально-экономического проектирования. Сегодня многие подразделения органов местного самоуправления являются исполнителями соответствующих мероприятий разработанных социально-экономических программ и отсутствие профессиональной подготовки служащих в сфере социально-экономического проектирования ведет к задержке выполнения разработанного проекта или к его срыву.

Существующая потребность в достижении сбалансированного развития городского хозяйства в городах как Украины, так и России, заставляет не только по иному взглянуть на реформу системы управления крупного города, но также и на профессиональное развитие служащих органов местного самоуправления.

Так, при анализе проблем, возникающих при разработке социально-экономических проектов у служащих, в ходе исследования, проведенного Северо-Восточным научным центром НАН и МОН Украины, были выделены следующие:

- непрофессиональный подход к проектированию;
- нечеткость формулировки проблем, подлежащих решению на проектной основе;
- несовершенство применяемых технологий прогнозирования;
- недостаточное ресурсное обеспечение проектов;
- отсутствие механизма управления проектами;
- слабый контроль и недостаточная ответственность за реализацию проектов, отсутствие системы мониторинга;
- дефицит методик разработки проектов;
- высокий динамизм социально-экономической ситуации.

Перечисленные выше проблемы возникают у служащих из-за отсутствия опыта, а также от недостатка теоретических и практических знаний в сфере социально-экономического проектирования. Так при анализе ответов респондентов на вопрос, какие из приведенных вариантов проектов вызвали наибольшую сложность, было определено, что и у белгородских специалистов, и у их коллег из Харькова сложность вызывает работа с прогнозами (30,14 и 21,37% соответственно).

Подготовка прогнозных проектов требует от специалистов исполнения таких функций, как проведение социальных исследований, оценка информации и построение модели проекта. По результатам опроса, малое количество респондентов выполняло данные функции, что означает, как и привлечение к этим функциям специалистов из других отраслей, так и простое нивелирование данных функций.

В то же время служащие органов местного самоуправления, работающие в сфере разработки социально-экономических проектов и реализации программ комплексного социально-экономического развития, должны иметь практические и теоретические знания, позволяющие решать все поставленные задачи. Приведенный ниже алгоритм (рисунок) позволит изменить сложившуюся ситуацию в органах местного самоуправления.



Алгоритм внедрения социально-экономических технологий в систему профессионального развития служащих органов местного самоуправления

Таким образом, после внедрения программ профессионального развития служащих органов местного самоуправления, сами работники будут иметь следующие теоретические знания:

- о сущности социально-экономического положения и развития общества и города в частности;
- об основах теории социального проектирования;
- о роли государства и местного самоуправления в регулировании социально-экономического развития общества;
- о сущности и особенностях стратегического управления;
- об опыте программирования комплексного социально-экономического развития территорий;

- об особенности взаимодействия различных уровней управления при разработке и реализации программ социально-экономического развития;
- об имеющейся нормативно-правовой базе в сфере программирования, прогнозирования и проектирования.

В то же время, служащие органов местного самоуправления, после внедрения алгоритма, будут иметь следующие практические знания:

- применение метода индикативного управления социально-экономическим развитием;
- сбор, расчет и использование ряда показателей социально-экономического развития общества;
- использование методов прогнозирования социально-экономического развития общества;
- использование программно-целевого подхода в системе управления;
- использование принципов и методов оценки эффективности программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования, и т.д.

Из рассмотренного выше можно сделать вывод, что вопросы, связанные с дальнейшим осмыслением всей совокупности деятельности по социально-экономическому проектированию для городского развития, напрямую зависят от профессиональной подготовки служащих органов местного самоуправления территориального образования. Решение проблем внедрения новых социально-экономических технологий сводится, в том числе, к проведению реформирования системы профессионального развития служащих органов местного самоуправления. Необходимость внедрения предложенного алгоритма, обусловлена развитием местного самоуправления и переходом к инновационным технологиям в управлении. Исследование и расширение научной базы социально-экономического развития крупных городов, поиск практических решений разноплановых проблем крупных городов, а также использование теоретических основ при подготовке служащих местного самоуправления являются актуальной необходимостью для развития местного самоуправления на территории как Украины, так и России.

1.Ищенко Т.В. Новые направления в исследовании эффективности развития городов и регионов // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.71. – К.: Техніка, 2006. – С.17-18

2.Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. В.Л.Иноземцева. – М: Academia, 1999. – 956 с.

3. Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основное эффективной практики в XXI столетии // Материалы Международной науч.-практ. конф. «Социально-технологическая культура как феномен XXI века». – Белгород, 2006. – С.8-9.

4. Ореховский П.А. Мотивы поведения местных элит и будущее российских городов // <http://lab.obninsk.ru/public/articles.php?htmlfile=orekhovsky-13.htm>.

5. Потрясаев В.Н. «Механизмы укрепления кадрового состава муниципальной службы» // Материалы Межрегион. науч.-практ. конф. «Формирование управленческого кадрового потенциала в регионе». – Белгород, 2002. – С.31-34.

6. Астахов Ю.В. Кадровый потенциал местного самоуправления // Социальные технологии в современном управлении. – Белгород, 2006. – С.6-11.

Получено 28.12.2006

УДК 331

Е.В.СВЕТЛИЧНАЯ

Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры

ПЕРСОНАЛ КАК ИСТОЧНИК ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Рассматривается проблема улучшения работы персонала путем его развития для повышения производительности труда и потребность в оптимальном использовании человеческих ресурсов для повышения эффективности производства. Предлагается выработать более прогрессивные подходы к развитию персонала.

На данном этапе развития украинского рынка в условиях жесткой конкуренции наиболее весомым преимуществом предприятия является квалифицированный персонал. Значимость развития персонала постоянно растет, поэтому для многих организаций все более актуальным становится вопрос его развития. В современной организации вопрос «учить или не учить» практически уже не стоит.

В работах отечественных и зарубежных ученых, среди которых можно выделить М.Н.Кулапова, П.Шейла, В.А.Савченко, Ю.Г.Одегова [2-5] и др., рассматриваются различные аспекты, подходы, методы управления развитием персонала. Следует отметить, что развитие персонала состоит из обучения, развития мотивации работника, его креативности и других личностных качеств. Только комплексный подход даст ожидаемый эффект и будет наиболее продуктивным.

Целью нашего исследования является повышение эффективности производства путем повышения эффективности использования трудовых ресурсов, правильного управления развитием персонала организации и путем выбора оптимального подхода к развитию сотрудников. Эти слагаемые являются одним из основных факторов роста производительности труда и одним из условий успешного решения задачи ускорения экономического и социального развития.