Мазуров Е. В.

# ПРИНЦИП СООТВЕТСТВИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Адрес статьи: <a href="https://www.gramota.net/materials/1/2008/3/45.html">www.gramota.net/materials/1/2008/3/45.html</a>
Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

### Источник

## Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2008. № 3 (10). С. 118-119. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html
Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2008/3/

© Издательство "Грамота"
Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

- возможность вхождения в соответствующий рынок и привлекательность новой технологии для потребителя:
  - правовая защищенность базовой идеи (интеллектуальной собственности);
  - обеспечение людскими и финансовыми ресурсами;
  - наличие продуманной стратегии коммерциализации.

Систематическое рассмотрение данных факторов позволяет прогнозировать возможность коммерческого успеха и возможные проблемы на пути коммерциализации, которые определяют риски успеха ее проведения. Таким образом, в российских условиях для активной реализации проектов коммерциализации технологий необходимо формирование условий, позволяющих защищать права на интеллектуальную собственность, а также действовать инновационным предприятиям в условиях, более льготных по сравнению с традиционным бизнесом. Кроме того, необходима подготовка профессиональных менеджеров, ориентирующихся в инновационном бизнесе и способных реализовывать активную маркетинговую политику по продвижению данных проектов.

## Список литературы

**Волынкина, М. В.** Российское инновационное законодательство: проблемы и перспективы / М. В. Волынкина // Законодательство. – 2005. – № 10. – С. 12-16.

Дневник Общего собрания РАН // Вестник РАН. – 1997. – Т. 67. – № 3. – С. 195-235.

**Инновационная политика и инновационный бизнес в России** // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. Специальный выпуск к пятому Петербургскому экономическому форуму. – 2001. – № 15 (146). – С. 2-6.

# ПРИНЦИП СООТВЕТСТВИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Мазуров Е. В

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики

Проблема государственного управления уже многие века стоит на первом месте. В наше время многие говорят о необходимости совершенствования государственного управления.

Исследования доказывают, что экономический и политический кризис в нашей стране объясняется в основном делитанскими методами управления, и развалом самой системы государственного управления. Поэтому необходимо сосредоточить внимание на принципах соответствия и повышения квалификации.

Определение соответствия работника занимаемой должности особенно в органах государственного управления, задача очень сложная. Очень трудно определить профессиональные качества у сотрудника. Чаще всего встречаются люди, которые очень высокого мнения о себе.

Есть много методов, чтобы помочь адаптироваться человеку на новом месте и определить его призвание. Данная цель может достигаться с помощью ротации (перемещение сотрудника с одного места работы в другие структурные подразделения).

Основным принципом соответствия – является соответствие интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя.

Принцип соответствия необходимо применять каждому руководителю, при подборе кадров.

Но не стоит забывать и о повышении уровня знаний у работников – повышение квалификации и переподготовка.

В любом обществе, которое стремится к процветанию, на первом месте стоит образование. Особое внимание уделяется к повышению квалификации и к дипломированным специалистам.

Принцип обязательного повышения квалификации встречает сопротивление. Еще до перестройки, когда от руководителей требовали отправлять сотрудников на повышение квалификации, выбирался работник самый слабый и не нужный организации.

Исследования показали, что после окончания вуза ежегодно теряется около 20% знаний, поэтому рекомендуется повышать знания специалистам в области бизнеса – каждые 2 года; машиностроение – каждые 5,2 года; химической промышленности - каждые 4,8.

Рыночная экономика России предъявляет более жесткие требования к повышению квалификации руководителей организации. В первую очередь руководителей, которые отвечают за развитие и управленческие решения организации.

Человек начинает обучаться с рождения и продолжается это обучение на протяжении всей жизни. Обучение в младенческом возрасте очень стремительна, но с годами снижается. Это явление подтверждается исследованиями психологов и социологов.

Способность воспринимать новую информацию с возрастом снижается. Но при современных темпах развития отраслей знания, каждому специалисту необходимо повышать свою квалификацию.

Крупнейшие фирмы Японии, США и Европы проводят политику нейтрального повышения квалификации и подготовки кадров. Институты, колледжи, проводят курсы, семинары, для обучения персонала. Боль-

шие деньги выделяются на данные мероприятия, но фирмы видят в этом гарантию улучшения качества развития своих фирм.

Доля затрат на образование в процентах к национальному доходу составляет в России 2%, США 12,2%, ФРГ 12,1% [Управление персоналом №1, 1997г].

В программе повышения квалификации специалистов государственных учреждений, изучается в обязательном порядке: история государства, культурное наследие государства, организационные основы, государственная стратегия, экономическая теория, метод практического менеджмента. Работники государственной службы обязаны повышать свою квалификацию.

Одним из методов обучения является ротация по службе из отдела в отдел, о которой уже говорилось. Ротация позволяет познакомить сотрудников аппарата управления со многими сторонами деятельности структурного органа государственной службы.

Человек переживает несколько этапов деловой активности на работе. Поступая на работу, человек полон оптимизма и инициативы. Не всегда эти надежды сбываются, но после разочарования, работник осваивается и начинает разбираться в стоящих перед ним задачам. Второй этап приобретение мастерства. Следующие этапы это недовольства собой, своим местом в коллективе, возникает потребность в творческом развитии и материальном стимулировании своего труда.

Руководитель должен обратить внимание на деловой спад человека и постараться помочь преодолеть разочарование. В этом случае необходимо перевести сотрудника на новый участок, либо отправить его на повышение квалификации.

Повышать уровень знаний не обязательно, в академиях и институтах. Можно это делать в стенах своей организации. В повседневной жизни учеба идет непрестанно.

Создаются новые возможности для повышения квалификации. Весьма интересная перспектива в области индивидуального образования — телеверситет. Организации с помощью телесетей имеют возможность получить доступ к мощным образовательным центрам. Применение обучающих программ, интерактивный контакт повысят качества обучения в области повышения квалификации.

Рассмотренные принципы необходимы для совершенствования государственного управления, поэтому нужно сосредоточить на них внимание и постараться шире внедрять эти принципы.

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬЮ И ПРИБЫЛЬЮ

Мешкова А. П.

Астраханский государственный университет

В современной экономической науке наблюдается взаимосвязь между понятиями неопределенности и информации. При этом экономический словарь трактует неопределенность как недостаточность сведений об условиях, в которых протекает экономическая деятельность, низкую степень предсказуемости этих условий. Неопределенность сопряжена с риском планирования и принятия решений на всех уровнях экономической системы.

Как правило, неопределенность возникает при недостатке информации относительно некоторых событий. Тем не менее, сферы деятельности, связанные с неопределенностью, продолжают существовать и привлекать к себе индивидов. Рациональные индивиды не отказываются от деятельности, связанной с неопределенностью и продолжают совершать сделки в таких областях. Мы предполагаем, что в этом случае индивидами движет стремление получить избыточную прибыль. Но возникает вопрос, что является причиной таких высоких прибылей в сферах деятельности, связанных с неопределенностью.

Категория "неопределенность" (uncertainty) играет огромную роль в окружающем нас мире вообще, и в экономических отношениях в частности. Одним из самых первых исследователей, поставивших вопрос о принятии решений в условиях неопределенности, можно назвать Ф. Найта. В своих работах "Понятие риска и неопределенности" и "Риск, неопределенность и прибыль", он выдвинул следующее положение: "Вся подлинная прибыль связана с неопределенностью" [Найт 1994: 13]. Тем самым Ф. Найт противопоставил свое мнение господствующей в то время экономической теории, в центре внимания которой было принятие решений в условиях определенности или с применением установленных законов вероятности.

П. Самуэльсон поясняет его выводы: "...Неопределенность порождает несоответствие между тем, чего люди ожидают, и тем, что действительно происходит. Количественным выражением этого несоответствия и является прибыль (или убыток)" [Самуэлсон 1994: 785].

Согласно концепции Ф. Найта риск – это есть измеряемая неопределенность. Предприниматель может "предвидеть" или "угадать" некоторые основные параметры (результаты, условия) своих действий в будущем. Неопределенность связана с отсутствием какого-либо способа формирования соответствующего распределения вероятностей и поддается объективному или субъективному измерению.

Ученый экономист Дж. М. Кейнс связывал понятие неопределенности и финансового риска [Кейнс 2002: 265]. Он считал, что финансовый риск это неопределенность получения ожидаемого дохода от вложения средств. Причиной неопределенности является ориентированный на будущее характер самого экономиче-