

к инновационным фирмам, повышают эффективность рынка труда и стимулируют инвестиции в человеческий капитал. Влиятельные группы в развитых странах не заинтересованы делиться своими материальными и политическими активами, и потому сопротивляются свободе финансовой системы. Аналогично и в трансформационных странах существуют группы интересов, которые не заинтересованы в развитии эффективных рыночных институтов, таких как фондовый рынок.

Последний является действенным инструментом оценки эффективности предприятий, рынок акций приводит к изменению структуры собственности и активизирует реструктуризационные процессы. Однако существующим крупным игрокам на рынке не нужна дополнительная конкуренция, органы государственного управления настороженно воспринимают снижение масштаба деятельности, тогда как местные власти против неизбежного роста безработицы.

В результате возникает состояние «институциональной ловушки» – неэффективное, но устойчивое состояние экономики как следствие отсутствия сильных рыночных институтов. Субъектам экономики становится выгоднее совершенствовать уже отработанные ими навыки (схемы уклонения от налогов, коррупции), чем действовать в прозрачных рыночных условиях. В итоге замедляются рыночные реформы, эффективность экономики не повышается, но она устойчива.

В условиях экономического кризиса в адрес финансовых рынков слышится острая критика и призывы к жесткому регулированию. Важно понимать, что конкурентные финансовые рынки – это общественное благо, которому противостоят организованные и влиятельные группы интересов. Необходимо развитие сильных финансовых институтов, дающих возможность реализовать новые идеи, запустить процесс «созидательного разрушения».

<http://edoc.bseu.by:8080/>

*Л.С. Вечер, канд. ист. наук
Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)*

СТИМУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА К ПРОДВИЖЕНИЮ ИННОВАЦИЙ

Развитие в системе государственного управления инновационных процессов способствует изменению стилей управления, методов подбора квалифицированных кадров, требований к характеру и культуре труда.

Нормативной основой работы с кадровым резервом являются Закон «О государственной службе в Республике Беларусь», указ № 644 «Об утверждении кадрового реестра Главы государства Республики Беларусь», указ № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» и другие документы.

Современное общество отличается от прежних периодов развития цивилизации быстротой изменений. Эти изменения диктуют настоятельную потреб-

ность в постоянном уточнении соответствия системы государственного управления потребностям общества, повышения эффективности инновационной деятельности Республики Беларусь. Доопределение инновационной составляющей к каждой должности позволит проводить своевременные изменения, четко реализовывать действия по реформированию системы управления. Особенно важно определить требования, содержащие инновационную составляющую, к кандидатам на новые типы должностей.

Необходимо серьезно заниматься целенаправленной инновационной подготовкой кадровых резервов, которая должна быть направлена на положительное отношение к инновациям и творчеству. Важнейшей составляющей кадровой работы является изучение качественного состава кадров, оценка способностей управленческих кадров осуществлять управление в условиях постоянных социальных изменений. Научная разработка методологии специального анализа кадрового корпуса становится актуальной проблемой.

Речь фактически идет о состоянии кадрового состава органов власти. Это могли бы сделать независимые организации, специализирующиеся на научно обоснованных технологиях кадрового аудита.

Возможность проведения аудиторских проверок профессиональной подготовленности кадрового состава и его соответствие необходимым требованиям следует закрепить в нормативных документах. При проведении кадрового аудита следует провести соответствующую подготовку претендентов на должность.

Оценка и выявление инновационных качеств личности претендентов на зачисление в кадровый резерв возможна на основании изучения документов, беседы, анкетирования опроса, итогов аттестации к производственной деятельности, психологическое тестирование, тренинги и т. д. Необходима разработка и внедрение инновационной комплексной кадровой технологии в виде независимой аттестации.

Формирование базы данных профессиональной подготовки подразумевает мониторинг образовательных учреждений, разрабатывающих инновационные программы обучения, создание информационной базы учебных заведений, в которых возможна подготовка кадров с заданными характеристиками, подбор консультантов и научных руководителей.

Целесообразным было бы рассмотреть возможность изучать различные учебные курсы в разных учебных учреждениях, в зависимости от уровня рейтинга по данному параметру. Этому может способствовать выделение средств на обучение не учебному заведению, а будущему обучаемому, который сам выберет, какому учебному заведению следует перечислить заданную сумму. При этом стимулирующим воздействием на обязанность достойного выбора учебного заведения станет аттестация, проводимая перед назначением на должность и квалификационный экзамен.