

На правах рукописи

ФОМИЧЕВ
Николай Петрович

**ОРГАНИЗАЦИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
В ЛОКАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ
(на примере системы подготовки управленческих кадров
в Республике Карелия)**

Специальность 08.00.05 -
Экономика и управление народным хозяйством
(теория управления экономическими системами)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург
2005

Работа выполнена в Северо-Западной академии государственной службы

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор Шамахов Владимир Александрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор Волков Сергей Денисович,
кандидат экономических наук,
доцент Гиманов Николай Петрович

Ведущая организация: - Санкт-Петербургский филиал государственного университета «Высшая школа экономики»

Защита состоится 27 апреля 2005 года в 15 часов на заседании диссертационного совета К 502.007.03 при Северо-Западной академии государственной службы по адресу: 199178, Санкт-Петербург, В.О., Средний проспект, д. 57, ауд. 324.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Северо-Западной академии государственной службы.

Автореферат разослан 28 марта 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Чубинская-Надеждина С. В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Сильное государство представляет собой оптимальное и гармоничное сочетание функционирования всех уровней власти и интеграцию управления основными системами общества в контексте повышения качества жизни и безопасности людей. Становление сильного государства в России невозможно без повышения эффективности власти и управления на уровне регионов. Это обстоятельство требует повышенного внимания к кадровой политике и системе, направленной на подготовку и переподготовку специалистов и менеджеров — лидеров для регионального и местного уровней власти и управления.

Региональные и местные органы власти и управления в переходный период остро нуждаются в управленческих кадрах с современным мышлением и стилем управления. Однако отсутствие сложившихся и стабильно действующих общегосударственных и локальных систем их подготовки и переподготовки не позволяет пока эффективно удовлетворять эту потребность, что обуславливает актуальность исследования данной проблемы.

В настоящее время активно действуют новые факторы, влияющие на формирование и функционирование общественных систем, в том числе локальных экономических систем разных видов. К ним относятся:

- переход значительной части социально-экономических отношений в обществе на рыночные условия развития;
- возрастание влияния внешних (зарубежных) факторов на развитие российских регионов;
- глобализация экономического пространства;
- интеллектуализация и информатизация социально-экономических процессов;
- повышение степени риска при принятии экономических решений;

- определенное возрастание противоречий между отдельными системами (власть - бизнес — наука — подготовка кадров — институты гражданского общества) как на общенациональном уровне, так и на уровне регионов;
- повышение роли человеческого фактора и института лидерства в управлении обществом на разных уровнях (страна — регион — локальные системы).

Это относится в полной мере и к такой специфической локальной экономической системе как региональная система подготовки управленческих кадров.

Назревшая необходимость подготовки управленческих кадров, готовых решать с позиций системного подхода стратегические и тактические цели и задачи, заставляет активно искать и внедрять новые организационные схемы и системные модели, адекватные новейшим достижениям теории и практики управления в рыночной экономике переходного периода.

Одним из таких направлений можно рассматривать создание и совершенствование локальных систем подготовки и переподготовки управленческих кадров, в том числе государственных и муниципальных служащих на уровне регионов в составе региональных социально-экономических систем. Такие локальные системы могут объединять и координировать деятельность различных организаций образования, государственных и муниципальных ведомств, учреждений прямо или косвенно причастных к решению кадровых вопросов для региона. Совместные усилия таких организаций и учреждений, объединенных в локальную экономическую систему, значительно умножают общий потенциал ресурсов, который на основе синергетического и инновационного эффекта полноценно и целенаправленно может быть использован для реализации концепции и кадровой политики государства на данной территории. Интеграция усилий в рамках исследуемой системы делает ее более эффективной и мобильной,

менее затратной, относительно защищенной и социально приемлемой. Эта интеграция позволяет системе быстро и адекватно реагировать на меняющиеся запросы жизни, ибо решение любых текущих вопросов происходит оперативно на основе постоянных связей и объединения ресурсов всех блоков и подсистем, согласованно взаимодействующих друг с другом.

Степень разработанности проблемы. В последние годы возрос теоретический и практический интерес к вопросам исследования механизмов функционирования и вопросов управления экономическими системами разных уровней и видов. Различные аспекты данной проблематики исследуются в трудах экономистов, социологов, философов, психологов, педагогов, представителей технических наук, специалистов по управлению различных отраслей науки и практики.

Современные трактовки различных вопросов теории организации экономических систем представлены в работах таких отечественных ученых как Глущенко В. В., Игнатъева А. В., Исаев В. В., Кульков В. М., Мильнер Б. З., Мыльник В. В., Немчин А. М., Чистов Л. М., которые рассматривали общие основы функционирования экономических систем, их структуру, способы организации. Из немногих авторов, уделявших внимание вопросам функционирования мезоэкономических систем, отметим Ларионова И. К., Стерликова Ф. Ф., Фомичева А. И., Ходачека А. М. Проблемы стратегического управления и планирования в экономических системах разных уровней исследовались в трудах Волкова Н. А., Гапоненко А. Л., Герчиковой И. Н., Градова А. П., Кононенко П. И., Кузнецова Ю. В., Лапина А. Н., Уткина Э. А., Шимко П. Д.

Ряд исследований, среди которых отметим существенные для темы диссертации работы Атаманчука Г. Д., Волкова С. Д., Волкова В. И., Горшкова А. С, Гришковца А. А., Данилова В. И., Ипатов Ю. М., Чубинского-Надеждина В. В., посвящены вопросам совершенствования систем подготовки управленческих кадров (прежде всего государственных

и муниципальных служащих). Важные для данной диссертации аспекты управления в экономических системах различных видов рассматривались в научных трудах Альгина А. П., Гиманова Н. П., Ильенковой С.Д., Максимова М. М., Петрова А. Н., Рохчина В. Е., Столбова Г. Ф., Трайнева В. А.

Диссертационная работа автора в значительной мере базировалась в методологическом плане на работах старых и новых классиков исследования теории управления организациями и их системами, в том числе, таких как И. Ансофф, А. Богданов, Н. Винер, П. Друкер, М. Мескон, Э. Мэйо, Ф. Тэйлор, Г. Файоль, Г. Эмерсон.

Анализ работ вышеприведенных авторов и других исследований позволил констатировать, что если исследования, касающиеся экономических систем на макроуровне и микроуровне достаточно многочисленны и многообразны, то в исследованности общих вопросов управления в экономических системах локального уровня присутствуют определенные пробелы, само количество работ весьма ограничено. Некоторые же виды локальных экономических систем (именно с точки зрения изученности их как систем экономического характера) практически не исследовались. Это можно отнести в полной мере и к локальным системам подготовки управленческих кадров. Этот вопрос освещается лишь на макроуровне (для государства в целом) и применительно к отдельным организациям, ведущим эту подготовку.

Приходится констатировать, что реальная модернизация организационных структур и создание систем в сфере образовательных услуг, которые должны бы гибко реагировать на колебания спроса в рыночных условиях России, остается слабо разработанной темой научных и практических исследований.

В частности, недостаточно разработаны следующие аспекты проектирования и функционирования образовательных систем и ряда учреждений, связанных с их деятельностью:

- вопросы оптимизации и системного управления профессиональной подготовкой управленческих кадров, включая государственных служащих, организации локальных образовательных систем, адекватных новым условиям государственного строительства и рыночной экономики;
- формирование стратегий развития локальных образовательных систем и учебных заведений и их взаимодействие с органами власти и общественными организациями в свете реформ государственного и муниципального управления, а также реформ высшего образования;
- влияние рисков на инновационные процессы в образовательных системах, функционирующих в условиях уже сформировавшихся локальных рынков образовательных услуг;
- определение роли и места человеческого фактора и института лидерства в управлении образовательными системами;
- исследование и управление такими факторами развития образовательных систем как финансирование, материально-техническое, научное, кадровое, информационное, правовое обеспечение их деятельности;
- прогнозирование потребности в численности и структуре управленческих кадров в условиях значительной неопределенности перспектив демографического и экономического развития.

Касаясь последней группы проблем нужно отметить существенные объективные трудности в функционировании и многих иных локальных экономических систем в силу слабости соответствующего организационного, финансового, правового и другого обеспечения (и отсутствия эффективных методик его создания). Такого обеспечения, какое имеют крупные экономические системы, складывающиеся на уровне государства, корпораций, а также социально-экономические системы субъектов Российской Федерации.

Нужно подчеркнуть также актуальность и важность исследования вопросов именно стратегического управления в локальных образователь-

ных системах. Это обусловлено значительной длительностью цикла подготовки кадров и их адаптации к практике управления (включая переподготовку и повышение квалификации), необходимостью решения сложных задач приведения в соответствие содержания и качества образовательных услуг с потребностями управления и экономики, разработке соответствующих прогнозов и долговременных программ развития, как на уровне локальных образовательных систем, так и применительно к конкретным образовательным организациям в рамках этих систем.

Объект исследования. Объектом диссертационного исследования является особый вид экономических систем - локальные экономические системы. Они исследованы на примере систем подготовки управленческих кадров, складывающихся на уровне субъектов Российской Федерации, в данной работе — в Республике Карелия.

Предмет исследования. Предметом исследования являются организационные и экономические механизмы функционирования, факторы развития и технологии стратегического управления в локальных экономических системах в сфере подготовки управленческих кадров.

Цель диссертационного исследования. Она заключается в научном обосновании принципиальной модели функционирования, форм и методов управления и обеспечения надежности локальных экономических систем в сфере подготовки кадров, их взаимодействия с другими экономическими системами и органами государственного управления, в разработке соответствующих рекомендаций применительно к подготовке государственных и муниципальных служащих.

Задачи исследования. В числе основных задач решались следующие задачи:

- исследовать сущность локальных экономических систем (ЛЭС), их место в экономической системе общества, особенности их структуры, факторы и условия функционирования. Выявить особенности ЛЭС, складывающихся в сфере подготовки кадров для государственной и муниципальной службы и управленческих кадров для иных сфер общественной жизни;
- обосновать организационную структуру учебного заведения и механизмы управления им как основным элементом локальной системы подготовки управленческих кадров;
- раскрыть принципы формирования стратегии развития локальных систем подготовки управленческих кадров и входящих в них образовательных и иных организаций в пространстве рыночной среды на основе самофинансирования и ресурсного самообеспечения;
- выявить риски, с которыми связана деятельность образовательных организаций, осуществляющих переход к интенсивным формам подготовки кадров и модернизации своей структуры и провести анализ основных способов и методов управления рисками в контексте минимизации негативных последствий;
- разработать принципиальную схему модели локальной экономической системы в сфере подготовки управленческих кадров и рекомендации по ее внедрению на региональном уровне;
- выявить современную роль человеческого фактора и место лидера в управлении локальными экономическими системами, в том числе образовательными;
- определить главные факторы и условия формирования и развития локальных систем подготовки управленческих кадров, а также возможности влияния на эти факторы;

- обосновать направления дальнейшего совершенствования системы подготовки кадров государственных и муниципальных служащих Республики Карелия.

Научная новизна работы. Основные результаты работы, которые, по мнению автора, представляют собой элементы новизны, таковы:

- раскрыта сущность локальных экономических систем, определено их место в иерархии экономических систем общества, особенности структуры и связей с локальными рынками;

- представлена принципиальная модель организации локальных экономических систем и управления ими на примере системы подготовки управленческих кадров и, в ее рамках, модель организации функционирования учебных заведений по подготовке указанных кадров;

- разработаны методики организации деятельности образовательного заведения как основного элемента региональных систем подготовки управленческих кадров;

- выявлены основные условия и факторы развития региональных систем подготовки кадров, предложены схемы построения в ее рамках обеспечивающих подсистем, повышающих эффективность и надежность как системы в целом, так и отдельных образовательных организаций;

- впервые выявлены совокупные риски, с которыми связано функционирование региональных систем подготовки управленческих кадров и входящих в их состав специализированных учебных заведений. Предложены подходы и способы минимизации негативных последствий при принятии нестандартных решений в условиях неопределенности, сложности и динамизма внешней среды;

- сформированы перспективные направления развития новых технологий в деятельности региональных систем подготовки и переподготовки управленческих кадров с учетом изменяющихся и развивающихся потребностей во всех сферах социально-экономической жизни региона.

На защиту выносятся следующие основные положения исследования:

- локальные экономические системы являются специфическим классом экономических систем. Они обладают существенными характеристиками и занимают важное место в иерархии экономических систем общества и являются одним из основных звеньев социально-экономических систем регионов;

- региональные системы подготовки управленческих кадров являются одним из наиболее сложных видов ЛЭС, управление которыми происходит в условиях значительной внешней неопределенности, связано с большой длительностью циклов деятельности и необходимости постоянной адаптации к задачам социально-экономического развития региона;

- эффективность и надежность функционирования региональной системы подготовки управленческих кадров определяется степенью ее взаимосвязей с социально-экономической системой региона и построением адекватной организационной схемы управления, созданием комплекса обеспечивающих подсистем, максимальным использованием человеческого фактора и роли лидера в управлении системой;

- организующим центром региональной системы подготовки управленческих кадров является профильное учебное заведение, имеющее государственный статус, работающее в условиях локальных рынков образовательных услуг и действующее на основе самофинансирования;

- построение и функционирование региональных систем подготовки управленческих кадров определены на основе разработанных автором принципиальной модели этой системы, основные характеристики которой представлены в соответствующих разделах диссертации.

Практическая апробация исследования. Рекомендации исследования использованы при формировании системы подготовки кадров управления для государственной и муниципальной службы и предприятий различных организационно-правовых форм в Республике Карелия.

Модели организации и функционирования образовательного учреждения по подготовке управленческих кадров применены для построения системы управления в Карельском филиале Северо-Западной академии государственной службы. Основные положения исследования, рекомендации и методики доложены и обсуждены на ряде научно-практических конференций и семинаров по вопросам кадровой политики, реформирования государственной и муниципальной службы.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из оглавления, введения, трех глав, списка литературы. В работе имеются 5 таблиц, 12 рисунков и 1 приложение на 11 стр. Объем основной части 144 стр. Список литературы насчитывает 95 названий.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснован выбор темы, ее актуальность, сформулированы цели и задачи, предмет и объект исследования. Определены основные положения, выносимые на защиту, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Управление экономическими системами на региональном уровне: вопросы теории и практики» исследованы актуальные теоретические проблемы формирования экономических систем в народном хозяйстве в современный период, вопросы адаптации принципов и механизмов их функционирования к условиям конкретных регионов, методологические аспекты управления экономическими системами.

В рамках региона функционируют экономические системы различных уровней и видов, которые находятся в сложном взаимодействии. С одной стороны здесь проявляются элементы экономических систем, формирующихся на национальном уровне (отраслевых, корпоративных и иных). С другой стороны ряд экономических систем действует, локализуется в рамках региона. Это, во-первых, региональная экономическая система как целое. Во-вторых, это микроэкономические системы, представленные организациями различных организационно-правовых и иных типов. Далее, это экономические системы, складывающиеся на уровне муниципальных образований, представленные взаимоувязанными комплексами организаций местного значения и соответствующими экономическими отношениями. Наконец, важное место в регионе занимают экономические системы, локализующиеся в рамках отдельных отраслей и сфер экономики региона. Их можно назвать локальными экономическими системами (ЛЭС).

Под локальными экономическими системами мы понимаем экономические системы, которые складываются и организуют производство и потребление продуктов, услуг в какой-либо отрасли или сфере экономики региона. Они представляют собой совокупности взаимоувязанных объектов и определенных экономических и организационных отношений, развиваются в условиях локальных рынков. Их следует отличать от экономических систем местного уровня, возникающих в рамках экономических комплексов муниципальных образований. Основу ЛЭС составляют организации как микроэкономические системы. ЛЭС носят отчетливо выраженный открытый характер.

В иерархии экономических систем локальные системы занимают промежуточное положение между экономическими системами макроуровня и микроуровня. Их можно отнести, таким образом, к одному из классов мезосистем - то есть к отраслевым и функциональным системам регио-

нального уровня. Примеры таких ЛЭС - региональные системы здравоохранения, транспорта, в сфере энергетического и лесного хозяйства, физической культуры и спорта, наконец, - в сфере подготовки кадров.

В ходе исследования проанализированы практика деятельности и проблемы управления ЛЭС в Республике Карелия. Сделан вывод, что если управление всей региональной социально-экономической системой имеет в основном уже устоявшиеся организационные формы, определенное правовое и иное обеспечение, то управление локальными системами по своему уровню еще отстает, не до конца отработаны механизмы их функционирования.

Рассмотрены преимущества системного подхода как наиболее конструктивного метода в управлении экономикой. В рамках этого подхода акцент ставится на адаптивной гибкости открытых экономических систем. Адаптация включает следующие важные шаги: - системный анализ ситуации; - определение миссии; - выработка управленческого решения; - реструктуризация системы (подсистемы); - аккумуляция потенциала гибкости для перехода к новому состоянию и действиям; — организация изменений, позволяющая реально адаптироваться к новой ситуации; — системный маркетинг изменений. В работе представлена модель открытой саморазвивающейся системы (см. рис. 1) применительно к сфере подготовки кадров, исследованы изменения в месте и функциях лидера в системе управления. Автором разработана модель лидера организации и дана классификация типов современных лидеров, т. е. тех, кого должна готовить система подготовки управленческих кадров. Первый тип лидера - руководители, начинающие работать в малом и среднем бизнесе, учреждениях, организациях, отличающиеся высокой активностью, а самому бизнесу, деятельности, присущ гироскопический эффект (эффект юлы, т. е. чем быстрее оборот ресурсов, тем устойчивее организация). Второй тип - руководители устоявшегося бизнеса и организации в сфере больших и малых

услуг. Третий тип - это представители крупного самообеспечивающегося бизнеса, зрелые и опытные руководители сферы государственного и муниципального управления. К четвертому типу лидеров - можно отнести руководителей государственных органов власти и управления, крупных организаций, которые выявляют, определяют и поддерживают закономерности функционирования своих систем.

В крупных системах гибкость и динамизм системе придают первые два типа лидеров, а третий и особенно четвертый тип лидеров придают системе устойчивость и стабильность. Последний тип лидера не должен быть инициатором резких изменений векторов развития системы, если при этом верно определена миссия самой системы.

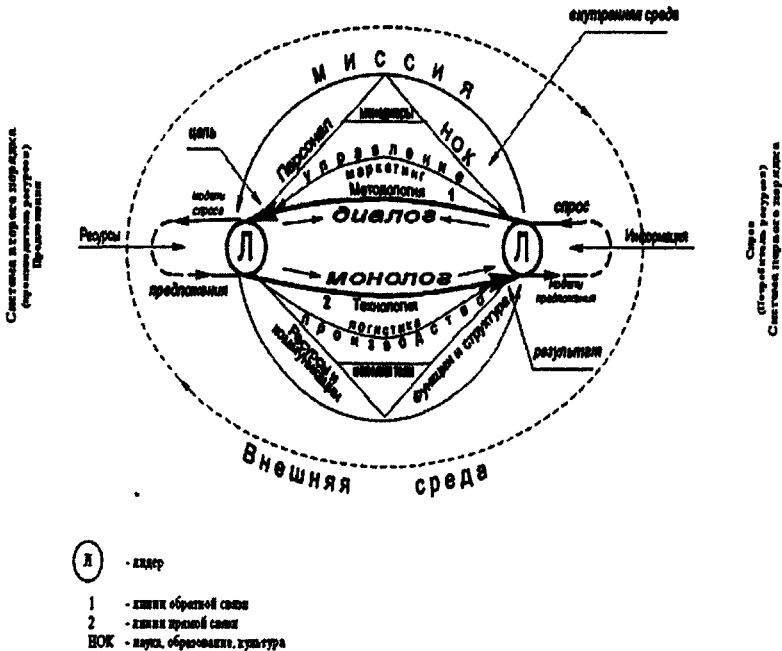


Рис. 1. Модель функционирования открытой системы

В работе рассмотрены также важные аспекты функционирования открытых систем как взаимодействие с органами государственной власти и управления, реализация в условиях открытых систем современных принципов и стилей управления, выработка миссии организации и систем в целом, оценка роли синергетического эффекта в управлении системами, изменений, происходящих во внешней среде.

Во второй главе «Механизмы функционирования и технологии стратегического управления в региональных системах подготовки управленческих кадров» изложены результаты исследования (на примере Республики Карелия) проблем становления системы подготовки управленческих кадров, факторов ее формирования, внутренней структуры, направлений развития, целей и задач стратегического управления. Делается вывод, что формирование ЛЭС подготовки управленческих кадров в регионе явилось закономерным результатом динамики развития специализированной базовой образовательной организации (в данном случае - Карельского филиала Северо-Западной академии государственной службы).

Именно своевременная модернизация регионального учебного заведения, оказавшегося перед необходимостью самостоятельного выживания в условиях конкуренции и самообеспечения необходимыми ресурсами, позволила ему стать эпицентром инноваций, изменила его статус в республике, расширила круг актуальных и потенциальных партнеров, готовых к сотрудничеству. Во вновь формируемой системе важно изначально определить системообразующую подсистему. В нашем случае ею стало региональное учебное заведение (филиал системы РАГС). Автором была разработана концепция и модель развития региональной системы непрерывной подготовки государственных и муниципальных служащих, управленческих кадров для народного хозяйства. Была проведена работа по созданию правовой и нормативной базы формирования конструктивных связей меж-

В сущности представленная модель является отраслевой, главным образом предназначенной для отрасли государственного и муниципального управления, которая выступает и основным заказчиком. Эта модель вполне может быть применима для других отраслевых систем подготовки кадров.

В работе исследованы проблемы стратегического управления региональной системой подготовки управленческих кадров. Определены целевые ориентиры и выделены пять этапов стратегического развития исследуемой системы, которые отражают принципы непрерывности обучения (см. рис. 3).

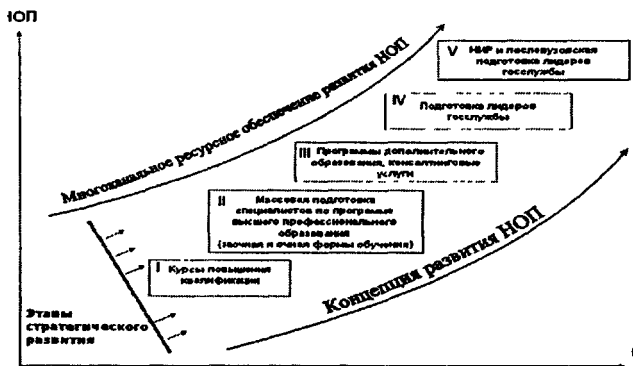


Рис. 3. Стратегические этапы развития научно-образовательного потенциала (НОП) региональной системы подготовки управленческих кадров

В соответствии с этим выявлены задачи и функции управления, направленные на реализацию стратегических этапов развития системы, в том числе задачи, решаемые на уровне отдельных элементов системы, функции лидеров и менеджеров, оперативного управления, маркетинга, задачи разделения и делегирования полномочий, мотивации деятельности. Предло-

жено формирование функциональных подсистем, обеспечивающих стратегическое развитие всей системы подготовки управленческих кадров (см. рис. 4).



Рис. 4. Обеспечивающие подсистемы стратегического управления в региональной системе подготовки управленческих кадров

В третьей главе «Организация деятельности и управление модернизацией учебного заведения как основного элемента региональной системы подготовки управленческих кадров» проанализирован опыт становления и направления развития регионального учебного заведения по подготовке государственных и муниципальных служащих и управленческих кадров для народного хозяйства на примере Карельского филиала Северо-Западной академии государственной службы. Раскрыты формы и методы управления образовательной организацией в условиях рыночной экономики на основе самофинансирования, механизмы взаимодействия с субъек-

тами внешней среды, предложены рекомендации по совершенствованию управления рисками, внедрению новых технологий деятельности, повышению конкурентоспособности организации.

Переход к более мобильной и гибкой системе управления организацией предполагает реализацию следующих главных направлений модернизации деятельности учебного заведения: 1) *формирование миссии* организации в долгосрочной перспективе и стратегии взаимодействия с внешней средой; 2) *создание и развитие научно-образовательного потенциала* (НОП) учебного заведения и системы непрерывного обучения; 3) *дифференциация функций и динамическое изменение структуры организации*; 4) *периодическое перераспределение полномочий* в целях активизации участия работников и подразделений в деятельности вуза; 5) *дифференциация оплаты труда*, развитие иных мотиваций, обеспечивающих рост вклада работников организации в общий результат; 6) *развитие организационной культуры*, формирование корпоративного духа с одновременным развитием личного потенциала участников; 7) *развитие маркетинговой деятельности*, изучение и разработка предложений по управлению спросом.

Сформулированы базовые требования к организации образовательного процесса. Выделим их: упреждающий характер воздействия на спрос на основе маркетинговых исследований; разнообразие и гибкая адаптация программ к исходному уровню слушателей и потребностям практики; применение активных методов и гибких форм обучения; системное соединение теории и практики; приближение образовательных услуг к потребителю, формирование новых локальных центров услуг; формирование новой организационной культуры, максимально развернутой к потребителю, сотруднику и преподавателю; утверждение общих базовых ценностей в деятельности организации.

Миссия базового учебного заведения, как и региональной системы в целом, может быть выражена в следующем виде: подготовка государственных и муниципальных служащих и специалистов-менеджеров как ЛИДЕРОВ, способных создавать оптимальные условия для деятельности организации и проживания людей.

В итоге сформировалась следующая модель управления учебным заведением, где большинство сотрудников, преподавателей и студентов нашли свой функциональный статус и чувство деловой значимости и сопряженности (см. рис. 5).

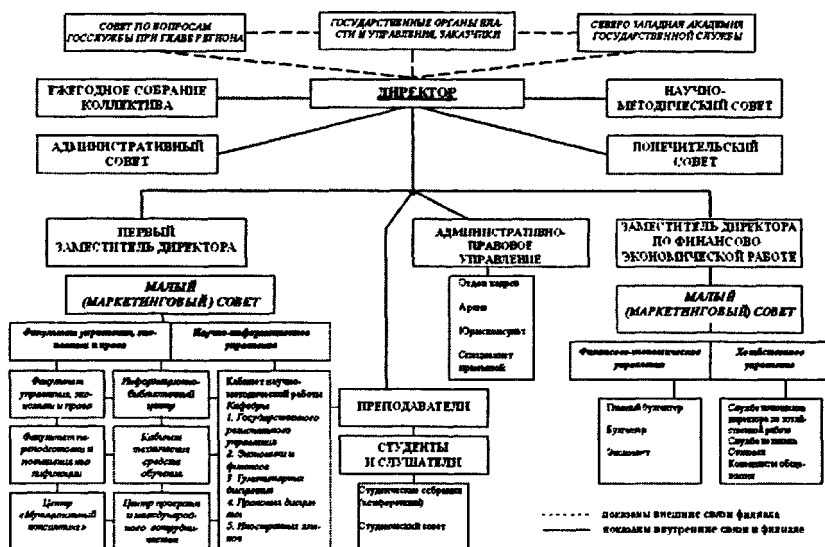


Рис. 5. Модель управления в региональном учебном заведении (КФ СЗАГС)

Показана органическая связь модернизации профильного учебного заведения с формированием региональной отраслевой системы подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих, значение разработки общей миссии и концепции подготовки управленческих кадров.

Все этапы проектирования и реализации структуры управления учебным заведением проанализированы с точки зрения надежности и риска. Выведена формула **совокупных рисков**, раскрыты способы минимизации рисков.

В работе представлен комплекс факторов конкурентоспособности учебного заведения в пространстве своего сегмента регионального рынка (см. рис. 6).



Рис. 6. Факторы конкурентоспособности образовательного учреждения, осуществляющего подготовку управления кадрам

ВЫВОДЫ

1. Региональная система подготовки управленческих кадров, как особый тип локальных экономических систем, объединяет действия целого ряда государственных и муниципальных органов власти и управления, подразделений, служб, учреждений, общественных организаций, бизнеса и граждан региона. Создание региональной системы позволило перевести вопросы кадровой подготовки на качественно новый уровень. Это стало возможно после преодоления разрозненности, несогласованности и дублирования друг друга в работе ряда учреждений, государственных и общественных институтов, благодаря выработке единой миссии и стратегии развития.

2. Объединяющую и координирующую роль в создании региональной системы играет профильное учебное заведение (филиал системы Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации), являющееся центром модернизации всех элементов системы.

3. Важным условием развития региональной системы подготовки управленческих кадров является формирование новой организационной культуры, охватывающей сферу управленческих отношений среди людей как главного ресурса любой организации. В этом контексте заслуживают внимания четыре определяющих направления: гибкий стиль руководства, который последовательно смещал акцент от авторитарных к демократическим методам, а затем к системному стилю управления; делегирование полномочий, представляющее собой механизм интеграции коллектива, развития самостоятельности работников; уважительные отношения среди сотрудников и студентов (выпускников) учебного заведения и наших партнеров; дифференцированная оплата труда, позволившая выявить ядро преданных делу сотрудников, сплотить коллектив и утвердить корпоративный творческий дух.

4. Для того чтобы региональная система подготовки управленческих кадров могла успешно развивать свою сеть в рамках нескольких территорий, следует утвердить принцип долевого (федерального, регионального, местного и отраслевого) участия, предусматривающего широкое маневрирование ресурсами, от чего зависит полноценный портфель научно-образовательных услуг системы.

5. Необходимо совершенствовать правовую, научно-методическую, и информационную базу на основе кооперации научно-образовательной и практической деятельности всех заинтересованных субъектов исследуемой системы, развивать практику приема на работу преподавателей с почасовой оплатой труда и с оформлением взаимных обязательств в договорах сотрудничества на определенный срок и минимизации ограничений в этом вопросе. Это особенно важно именно для локальных экономических систем (в данном случае - образовательных).

6. В целях приближения теоретических знаний к практике весьма продуктивно привлекать действующих специалистов высокой квалификации и управленцев высшего звена всех ветвей власти к научно-исследовательской деятельности и преподаванию соответствующих курсов (особенно в рамках регионального компонента) в программах подготовки и переподготовки специалистов для государственного и муниципального аппарата управления и власти.

7. Высшей стадией развития региональной системы должна стать ориентация на поиск и подготовку нового поколения лидеров, способных на основе системного мышления дать новые импульсы развитию. Разумеется, формирование лидеров не исключает, а опирается на совершенствование содержания, методов и форм массового (базового) обучения в профильных учебных заведениях.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Фомичев Н. П. Адекватные и оптимальные условия и технологии подготовки государственных и муниципальных служащих в Республике Карелия //Ежегодник - 2000: Сб. науч. ст. /Сев.-Зап. акад. гос. службы. - СПб., 2000.-0,3 п. л.
2. Фомичев Н. П. Доклад «О формировании резерва, подготовке, переподготовке кадров для органов местного самоуправления» //Анализ кадровой ситуации в муниципальных образованиях Республики Карелия. - СЗАГС - Петрозаводск, 2002. - 1,0 п. л.
3. Фомичев Н. П. Кадровый потенциал муниципальных образований Республики Карелия: анализ и перспективы развития //Карелия: социально-политические и экономические проблемы регионального развития: Сб. ст. /Сев.-Зап. акад. гос. службы. - Петрозаводск, 2003. - 0,6 п. л.
4. Фомичев Н. П. Карельский филиал Северо-Западной академии государственной службы в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих Республики Карелия /Сев.-Зап. акад. гос. службы. - Петрозаводск, 2003. - 3,5 п. л.
5. Фомичев Н. П. Обучение и переподготовка муниципальных служащих в Республике Карелия //Государственное и муниципальное управление в России: история и современность: Сб. тез. итоговой науч.-практ. конф. Сев.-Зап. акад. гос. службы. - СПб., 27 февраля 2002 г. /Сев.-Зап. акад. гос. службы. - СПб., 2002. - 0,2 п. л.
6. Фомичев Н. П. Роль Карельского филиала Северо-Западной академии государственной службы в формировании профессионального института государственной и муниципальной службы в Республике Карелия //Актуальные вопросы формирования профессионального института государственной и муниципальной службы: Тез. докл. всерос. науч.-практ.

конф. Сыктывкар, 15 марта 2002 г. /Коми Респ. акад. гос. службы и упр. - Сыктывкар, 2002. - 0,4 п. л.

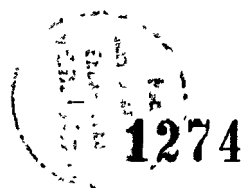
7. Фомичев Н. П. Риски в управлении образовательными учреждениями //Сев.-Зап. акад. гос. службы. Ежегодник-2002: Сб. ст. /Под общей ред. В. М. Ходачека, В. В. Чубинского, В. А. Шамахова. - СПб.: Изд-во СЗАГС; Изд-во «Образование - культура», 2003. — 0,4 п. л.

8. Фомичев Н. П. Особенности управления рисками в сфере образования: Рискология и синергетика в системе управления /Сев.-Зап. акад. гос. службы. - Петрозаводск, 2004. - 0,8 п. л.

9. Фомичев Н. П., Тидор С. Н. Система взаимодействия государства и бизнеса на территории //Журнал «Менеджмент». — № 1. — 2005. — 1,2 п. л. (0,6 п. л.).

10. Фомичев Н. П. Системно-комплексный целевой подход в социально-экономической политике на примере формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в Республике Карелия //Социальная политика: проблемы и реформы: Материалы международной научной конференции. - СПб.: Изд-во СЗАГС, 2004. - 0,3 п. л.

**Подписано в печать 26.03.2005. Формат 60x84^{1/16}
Печать офсетная Усл. п. л. 1,6 Тираж 100 экз
Отпечатано с готовых диапозитивов в АОЗТ типография «Дизайн»
191028, Санкт-Петербург, ул. Моховая, д. 26**



22 АПР 2005