

тельности управления и через развитие самой этой деятельности.

Главный эффект игры – не только и не столько в вырабатываемых решениях, сколько в перестройке видения ситуации и получении средств саморазвития. Инновационная деловая игра является на сегодняшний день наиболее развитой формой социальной технологии и должна постепенно входить в арсенал менеджеров инноватики и руководителей промышленных предприятий, способствуя повышению общего уровня управленческой культуры и создавая условия, необходимые для развития как руководителей, так и предприятий в целом.

1. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. – М.: Издательский Дом "Дашков и К": НАН, 2002. – 360 с.
2. Радькова А.М. Инновации в высшей школе // Проблемы управления. – 2004. №1, с. 20-24.
3. Теория системного менеджмента: Учебник / под общ. ред. В.Т.Янчевского, С.Седогова, В.Н. Кривцова, – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2001. – 391 с.

УДК 378

К НОВОЙ ПАРАДИГМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.Р. Рафикова, И.И. Лосева, И.И. Ганчеренок
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Анализ современной научно-методической литературы, регламентирующих и программных документов свидетельствует, что, несмотря на большое разнообразие подходов к повышению качества базового и последипломного образования в сфере управления и предлагаемых моделях специалиста-управленца, в основе которых лежат и квалификационные характеристики, не содержится требований к здоровьесберегающим знаниям, умениям и навыкам. Это соответственно, лишает такие подходы, на наш взгляд, одного из ключевых факторов – обеспеченности долгосрочной реализации специалистами управления полученных профессиональных знаний, умений и навыков. Таким образом, существует объективная необходимость в создании модели подготовки управленцев с выраженным валеолого-ориентированным компонентом.

На современном этапе развития общества в Республике Беларусь система управленческих кадров претерпела ряд существенных изменений, как в численном составе, так и в ряде полномочий, которыми наделены данные субъекты. Республика перешла с трехступенчатой на двухступенчатую систему государственного управления. Численность руководящего звена сократилась на четверть, органов управления с 47 до 39 [1]. Изменения обусловлены рядом политических, экономических, социальных и культурных факторов; особую роль в изменении требований к управленческим кадрам сыграл переход государства с плановой экономики на социально-ориентированную рыночную экономику.

По оценке Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко в целом в Беларуси сформирована отвечающая статусу независимого государства система работы с кадрами. Реализация новых задач по мобилизации всех зве-

ньев и структур управления и выходу на новый уровень управленческой работы закреплена в Программе социально-экономического развития на 2005-2010 гг. Создание в свое время сильной вертикали власти предотвратило в стране экономические потрясения и гарантировало реальную государственную самостоятельность Беларуси. И не случайно многие страны СНГ заимствуют системообразующие элементы государственного управления из белорусского опыта.

Анализ современного состояния формирования резерва управленческих кадров позволяет сделать следующие выводы:

1. С ростом демографической нагрузки на трудоспособное население неработающим населением, в основном за счет лиц пожилого возраста, примерно в 1,5 раза увеличилась "демографическая нагрузка" и на руководителей по отношению к численности населения в трудоспособном возрасте.

2. Усилена требовательность к управленческим кадрам республики, что может увеличивать текучесть, одновременно возрастают требования к открытости и прозрачности управленческой деятельности с жесточением отчетности, что увеличивает нервно-эмоциональную нагрузку.

3. Введена контрактная система работы на руководящих должностях, рассматривается вопрос о включении в реестр требований сдачи квалификационных экзаменов для госслужащих при назначении на руководящие должности, что должно стимулировать управленцев к непрерывному образованию и самообразованию, повышая напряженность профессиональной деятельности.

4. С переходом на двухступенчатую систему управления сокращается число заместителей, что ведет к увеличению нагрузки на самих руководителей, повышению ответственности за принимаемые решения.

5. Отмечается омоложение резерва управленческих кадров, создан банк данных талантливых молодых людей, которых можно привлекать к руководству. Быстрое продвижение по службе ровно как, и медленное, а также то, что молодые руководители вынуждены сочетать работу с дальнейшим образованием, является источником профессионального стресса, отрицательно влияющим на их здоровье.

6. Контингент женщин-руководителей остается достаточно низким по сравнению с мужским. Из всех служащих численность женщин-руководителей составляет 19%. Даже в отраслях, где женский контингент работников преобладает (здравоохранение, образование), руководители – чаще всего мужчины. А как показали результаты исследований состояния здоровья, именно мужчины-руководители в большей степени, чем женщины страдают повышенным артериальным давлением, склонны к избыточной массе тела и имеют высокий риск ишемической болезни сердца, инсульта и инфаркта.

7. На современном этапе в период формирования новых рыночных социально-экономических отношений в республике появляются новые профессиональные группы (в частности, управленцы/менеджеры государственных и коммерческих структур). Профессиональная деятельность действующих работников управления с учетом предъявляемых новых требований также трансформируется. Повышается роль формирования функционального состояния руководителей, адекватного осуществлению необходимой трудовой деятельности.

В процессе управления руководитель осуществляет ряд конкретных функций, которые характеризуются: высоким разнообразием, как формы самих видов деятельности, так и места их осуществления, широкими контактами и коммуникациями внутри и вне организации, быстрой сменой

событий, людей и действий. Основные функции, которые приходится выполнять руководителю, можно структурировать, объединив в три наиболее характерные: *координационные, информационные, и связанные с принятием решений*. В современных условиях, часто все эти функции решаются одним человеком – непосредственно руководителем. Именно с учетом этого факта складывается огромная ответственность за результаты деятельности многих людей, целого коллектива, которая ложится на плечи руководителя, и к которой он должен быть физически, функционально и психологически готов.

Формирование приоритета здоровья, является концептуальной основой разрабатываемой модели валеологической подготовки государственного служащего, и в первую очередь, работника сферы управления. Актуальность подтверждается, во-первых, отсутствием, как нам известно, в настоящее время на пост советском пространстве системно-направленных научных исследований, касающихся здоровья руководящих работников, влияния состояния здоровья на профессиональное долголетие этой категории служащих. Отдельные опубликованные научные разработки последних лет сделаны не в нашей республике и носят фрагментарный [2] либо популярный характер [3].

С другой стороны, наши исследования показали, что большинство руководителей придерживается мнения о том, что здоровье – это отсутствие болезней, не связывая это понятие ни с работоспособностью, ни с нервнопсихическим состоянием. Взрослые люди не осознают насколько уже утрачено здоровье, т. к. не обладают информацией о том, что является критерием его оценки.

Как показывает опыт изучения здоровья работников системы управления на протяжении четырех последних лет, большая масса руководителей разного возраста и уровня руководства имеют иногда явные, но чаще скрытые проблемы со здоровьем. Эти проблемы причинно обусловлены многими факторами, среди которых нами отмечены субъективно-личностные, поведенческие: низкий уровень двигательной активности; недостаточные знания и умения по использованию средств физической культуры рекреационной направленности; неумение контролировать состояние своего здоровья по объективным показателям и незнание норм функциональных показателей, характеризующих здорового человека; использование вредных для здоровья веществ в целях снижения психо-эмоционального напряжения (например, симпатомиметиков алкоголя и никотина для снятия стресса). А также объективные факторы такие, как: избыточный вес, неудовлетворительный уровень системной гемодинамики (высокое артериальное давление и частота сердечных сокращений в покое), функциональных возможностей респираторной системы (низкий жизненный индекс).

Результаты исследований соматического здоровья с использованием экспресс-оценки по методике Апанасенко Г.Л. (1987) свидетельствуют, что из 650 обследованных работников управления большая часть относится к "небезопасным" группам здоровья. Одной из причин снижения уровня здоровья является несоответствие между потребностями руководителей в сохранении здоровья и усилиями, направленными на реализацию этой потребности, что может быть обусловлено неудовлетворительным уровнем валеологической образованности.

Эти факты, свидетельствуют, что систему непрерывного управленческого образования необходимо дополнить компонентом валеологического профиля, основанного на междисциплинарном преемственном подходе, и новой управленческой парадигме, которая в отличие от научного менеджмента Ф.Тейлора рассматривает "здоровье" (в контексте "способности к здоровьесбережению") как одну из ключевых компетенций современного управленца.

Модель валеологической подготовки руководителя с учетом современных требований его профессии предполагает 4 основных компонента. *Аксиологический*, включающий формирование ключевых ориентаций личности руководителя на овладение ценностями валеологической культуры. *Информационный*, подразумевающий систему знаний в сфере здоровья, здорового образа жизни и основных закономерностей формирования, сохранения и укрепления здоровья. *Физический* компонент, характеризующий оптимум морфофункционального состояния, двигательную и физическую подготовленность, работоспособность руководителя. *Психический* компонент, отражающий баланс психоэмоционального состояния и развитие компенсаций влияния профессионального стресса.

Для построения модели нами определены качества, которые оказывают влияние (тормозят или стимулируют) профессиональную деятельность, регламентируют ее успешность.

Выделен валеологический профиль профессиограммы труда руководителя с учетом факторов современной профессиональной деятельности, снижающих работоспособность и провоцирующих заболевания у работников сферы управления, на основании чего построен структурно-компонентный макет профессиограммы.

Модель также представляет систему мероприятий, направленных на выявление и подготовку лиц, которые по состоянию здоровья с учетом функционально-психологических данных пригодны для руководящей деятельности. Таким образом, интерес разрабатываемого проекта состоит в пересмотре существующих основ профобразования и включении валеологического компонента в образовательный процесс развития управленческих кадров с учетом требований современной профессиограммы их труда и интересов, продиктованных задачами поставленными Главой государства по устойчивому и инновационному развитию Республики Беларусь.

1. Выступление Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко при новых кадровых назначениях руководящих органов системы государственного управления 27 октября 2006 года.
2. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителей/Под ред. М.М. Гимадеева. – М.:ГЭОТАР-МЕД, 2002. – 136 с.
3. Миронов С., Арутюнов А., Турзин П. Государственный служащий: профессиональное здоровье и долголетие. / С. Миронов, А. Арутюнов, П. Турзин – М.:Принт-Ателье, 2006. – 352 с.

УДК 338.001.895

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНОПОЛИСОВ И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В НИХ

А.Г. Шумилин

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Создание технополиса может принести ощутимый социально-экономический эффект, складывающийся из общей совокупности взаимосвязанных и от того усиливающих действия друг друга результатов. Этот эффект проявляется в создании перспективных наукоемких отраслей, предприятий и конгломератов, освоении и широком внедрении новейших технологий, стимулировании экономики региона, появлении новых рабочих мест, увеличении прослойки высококвалифицированных специалистов. Как показывают исследования, технополисы спо-