



Рис. 5. Материалы для практических занятий, размещенные на облаке

Таким образом, использование облачных технологий обеспечивает решения для повышения качества и эффективности образовательного процесса учреждений образования, включения технологий дистанционного обучения.

УДК 004.9:005.95/96

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ИНТЕГРАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ И ИННОВАЦИЙ

HR-TECHNOLOGIES IN PUBLIC ADMINISTRATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS: INTEGRATION OF RESEARCH AND INNOVATION

Смоликова Т.М.
Smolikova T.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

В статье анализируются процессы инновационного развития информационных технологий в кадровом менеджменте, эффективность использования кадровых технологий в системе государственного управления Республики Беларусь.

The article analyzes the processes of innovation development of information technologies in HR-management, efficient use of HR-technologies in the system of public administration of the Republic of Belarus.

Кадровые технологии, как отрасль междисциплинарного научного знания и многообразных социальных практик, получают новый инновационный импульс динамического развития на рубеже XX и XXI веков, завоевав популярность в практике

управления. «Именно кадровые технологии создают возможность тиражировать приемы и методы, многократно повторять их, а также применять в аналогичных обстоятельствах в других социальных институтах и процессах. Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют либо получить информацию о возможностях человека, либо сформировать требуемые для организации, либо изменить условия их реализации» [1, с. 78].

Применение кадровых технологий способствует повышению управляемости организации, влияет на эффективность ее деятельности, формирует кадровый потенциал. Сегодня развитие кадрового потенциала страны, проблема профессионализма и компетентности кадров в условиях государственной кадровой политики Республики Беларусь продолжает оставаться крайне актуальной. В современных условиях необходим комплексный, системный подход к формированию и развитию профессионального потенциала государственных служащих, обновление методов организации кадровой работы, в том числе и использование программных продуктов, информационных технологий в кадровой работе.

В последние годы в научном обороте термин «кадровые технологии» имеет широкое употребление. Однако, до настоящего времени, общепринятая трактовка еще не сформировалась.

По мнению российских аналитиков и исследователей понятие «кадровые технологии» рассматривается в предельно широком аспекте. Это объясняется потребностью в эффективных способах достижения общественно значимой цели – дальнейшее повышение профессионального уровня государственных служащих, которое обостряет необходимость социально-технического подхода к управлению кадровым процессом в условиях его совершенствования и развития.

Ю.В. Астахов под кадровыми технологиями понимает «рационально организованную систему планомерно выстраиваемых процедур, ориентируемых на решение кадровых проблем, применение которых делает возможным не только достижение разового результата, но и его постоянное воспроизводство» [2, с. 28].

В.М. Захаров акцентирует внимание на том, что они (кадровые технологии) «включают в себя описание последовательности действий по управлению поведением и деятельностью людей (персонала организации) в целях достижения заданного результата (стратегий организации в целом)» [3, с. 109].

Кадровые технологии как средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающие достижения целей организации, рассматривает В.В. Черепанов [4, с. 469].

Наиболее расширенную трактовку кадровым технологиям управления дает Ю.П. Сурмин. Они представляют, по его мнению, рационально организованную систему последовательных форм, методов и средств, ориентированных на решение кадровой проблемы в конкретных условиях организации производственной деятельности. Основу этих технологий составляет такая совокупность форм и методов работы с персоналом, при которой возможно не только достижение разового результата, но и его постоянное воспроизводство [5, с. 147].

Одним из общих принципов формирования государственной кадровой политики Республики Беларусь является принцип научной обоснованности, предполагающий учет закономерностей общественного развития, использование достижений в области социального управления, современных кадровых технологий. В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении

программы развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года» обозначены механизмы совершенствования кадрового обеспечения:

- расширение и актуализация Общереспубликанского банка вакансий, размещенного в глобальной сети Интернет;
- мониторинг и прогнозирование перспективной потребности организаций в кадрах с учетом перспектив модернизации, технического переоснащения, создания высокопроизводительных рабочих мест с предоставлением информации в территориальные и отраслевые органы государственного управления;
- проведение кадровой диагностики в организациях, включая вопросы движения рабочей силы в разрезе профессиональных групп и причин увольнения, дефицита и (или) избытка кадров, дополнительной потребности в высококвалифицированных специалистах с учетом модернизации и структурных преобразований производства;
- регулирование трудовой миграции в соответствии с потребностями рынка труда и реальными возможностями территорий по приему мигрантов;
- системная работа в организациях по развитию кадрового потенциала, его адаптации и дальнейшему профессиональному росту [6].

Кадровые технологии или технологии управления персоналом (персонал-технологии) воспринимаются в практике управления как инструменты эффективного использования человеческого ресурса через активизацию реальных и потенциальных возможностей работников. В системе государственной службы развитие кадровых технологий является основой в совершенствовании социальных механизмов управления персоналом, где кадровые технологии сочетают в себе управленческие и социальные функции, обеспечивают эффективность функционирования организации, реализацию ее целей и задач, использование полномочий органов государственной власти и управления (рисунок).



Использование IT-системы в кадровой работе

Современный кадровый менеджмент трудно представить без информационных технологий, способных кардинально изменить методическую, информационную

и технологическую составляющую управленческих процессов по работе с персоналом, осуществлять их на более качественном, более эффективном уровне.

Процесс внедрения информационных технологий в государственных учреждениях и на госпредприятиях Республики Беларусь остается на достаточно низком уровне. Одной из причин называют неготовность ряда госструктур проводить административную реформу или перестраивать бизнес-процессы, использовать целевое финансирование под конкретные программы, развивать электронные услуги для госорганов и т.д.

Так, по мнению главы белорусского правительства Премьер-министра Андрея Кобякова темпы развития электронных услуг и проникновение информатизации во все сферы и отрасли деятельности происходят недостаточно быстро. Он отмечает, что данный процесс зависит, в том числе и от финансирования, необходимости интенсификации деятельности всех госорганов в этом направлении. Несмотря на то, что сегодня различные услуги информационного характера уже внедрены в сферы здравоохранения, занятости, транспорта, природопользования, торговлю и т.д., необходимо ускорить процессы информатизации, считает премьер-министр.

Касаясь темы электронного правительства, следует отметить, что, по оценке ООН, в 2014 году Беларусь по уровню готовности электронного правительства находилась на 55-й позиции среди 193 стран, поднявшись за два года на шесть позиций, и задача в этом направлении состоит не в закреплении достигнутых результатов, а в дальнейшем последовательном развитии [7].

Беларусь планирует довести долю электронного документооборота между госорганами к 2022 году до 95 %. По итогам реализации Стратегии развития информатизации к 2022 году доля административных процедур и государственных услуг, оказываемых в электронном виде, составит не менее 75 %. Доля медицинской документации, предоставляемой в электронном виде, будет доведена до 100 %, доля открытых образовательных ресурсов составит 80 %. Кроме того, доля валовой добавленной стоимости сектора ИКТ в ВВП достигнет 3,8 % [8].

Несмотря на то, что в Республике Беларусь для органов государственного управления реализованы система межведомственного электронного документооборота, система управления открытыми ключами (ГосСУОК) и общегосударственная автоматизированная информационная система (ОАИС), в Республике не существует единой информационной системы управления кадровым составом государственных служащих, целью которой являлась бы организация деятельности кадровых подразделений органов государственной власти на республиканском и областном уровнях Республики Беларусь в составе единой информационной системы. Такая система способствовала бы повышению эффективности управления кадровым составом государственной службы Республики Беларусь, в том числе через унификацию кадровых процедур, совершенствование документооборота, внедрение современных механизмов мониторинга, планирования и прогнозирования.

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : уч. пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2007. – С. 469.
2. Астахов, Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: канд. соц. наук: 22.00.08 / Ю.В. Астахов. – Белгород, 2010. – 250 с.
3. Захаров, В.М. Технологии кадрового менеджмента / В.М. Захаров. – Белгород, 2001. – 197 с.

4. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : уч. пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2007. – С. 679 с.
5. Сурмин, Ю.П. Теория социальных технологий: уч. пособие / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 608 с.
6. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 05.07.2012. № 622 (ред. от 13.12.2015) об утверждении программы развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года» // Консультант Плюс : Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
7. Электронное правительство и цифровая экономика станут приоритетами стратегии развития информатизации в Беларуси на 2016-2022 годы [Электронный ресурс] / Новостной сайт БЕЛТА. – Режим доступа : <http://www.belta.by/society/view/elektronnnoe-pravitelstvo-i-tsifrovaja-ekonomika-stanut-prioritetami-strategii-razvitija-168897-2015/>. – Дата доступа : 26.02.2016.
8. Беларусь планирует довести долю электронного документооборота между госорганами к 2022 году до 95 % [Электронный ресурс] / Новостной сайт БЕЛТА. – Режим доступа : <http://www.belta.by/tech/view/belarus-planiruet-dovesti-dolju-elektronnogo-dokumentoooborota-mezhdu-gosorganami-k-2022-godu-do-95-164874-2015.> – Дата доступа : 26.02.2016.

УДК 378.014(072.8)

**ТРЕХМЕРНОЕ КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ –
ОСНОВА ИННОВАЦИЙ В ТЕХНИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**THREE-DIMENSIONAL COMPUTER MODELING AS
THE BASIS OF INNOVATION IN TECHNICAL EDUCATION**

Сторожилов А.И., Сидоров В.А.

Storozhilov A., Sidorov V.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Раскрываются основные преимущества использования трехмерного компьютерного моделирования в инженерной практике, научных исследованиях, в совершенствовании подготовки научных работников и специалистов предприятий, организаций и высших учебных заведений.

The basic advantages of using three-dimensional computer modeling in engineering practice, scientific research and improving the training of researchers and specialists of enterprises, organizations and higher educational institutions.

Бурное развитие в последние десятилетия компьютерных средств и методов обработки информации привело к созданию новых и совершенствованию существующих технологий во многих областях человеческой деятельности, в том числе в техническом образовании.

Подготовка инженеров, основанная на знаниях традиционной инженерной графики, без свободного владения методами компьютерного моделирования, не