

управление (предвзятость, невнимательность, бездействие, упорствование в ошибке и т.п.) и регулируются нравственными нормами. Т.е. омбудсмен осуществляет свою деятельность, даже если закон формально не нарушен, но права человека нанесен ущерб из-за ненадлежащего администрирования.

Парламентский же контроль за исполнительной властью, рассматривающийся как всеохватывающий, в действительности нередко осуществляется только по отдельным случаям и является фрагментарным. В отличие от парламентского контроля институт омбудсмана имеет четко очерченную область работы – соблюдение прав человека в деятельности публичной администрации.

Мировой опыт свидетельствует, что ни административный способ защиты прав, ни судебный контроль, ни прокурорский надзор и т. д. не обеспечивают в полной мере эффективную защиту прав человека, поскольку не сфокусированы исключительно на защите прав человека и гражданина. Популярность института омбудсмана свидетельствует о том, что дополнительный институт в национальных системах защиты человека смог удачно дополнить уже существовавшие правозащитные механизмы, став своеобразным связующим звеном между властью и личностью, предназначение которого урегулировать конфликты между государственными и общественными интересами, исправляя недостатки государственной и правовой систем, таким образом ускоряя процесс становления демократического правового государства.

УДК 316.354.2

УЧАСТИЕ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ГРОДНЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ)

Щербинин С. Н.

«Гродненский государственный университет им. Янки Купалы»
г. Гродно, Республика Беларусь

Необходимость эффективного развития предъявляет новые требования к содержанию, организации, формам и методам управленческой деятельности. Одним из условий инновационного развития и эффективного управления современным университетом является разработка новых механизмов принятия и реализации управленческих решений, основная задача которых заключается в обеспечении оптимального функционирования университета [1, с.58]. Важная роль при

этом принадлежит механизмам информационного обеспечения управленческой деятельности и построение системы принятия решений группой [2, с.49]. Сегодня все чаще встречаются сложные ситуации и проблемы, решение которых требует всестороннего, комплексного анализа, участия группы специалистов.

Основой для анализа участия персонала в управлении являются результаты проводимых в Гродненском государственном университете им. Янки Купалы исследований, направленных на изучение степени удовлетворенности персонала. Целью исследования является изучение уровня удовлетворенности сотрудников ГрГУ различными аспектами функционирования вуза. Данный опрос предполагает оценку респондентами направлений деятельности университета по 5-балльной шкале.

Для поддержания эффективности взаимодействия между сотрудниками университета особое значение имеет привлечение персонала к процессу принятия управленческих решений. Охарактеризовать данный критерий можно посредством анализа ряда показателей, характеризующих степень вовлечения персонала в процесс принятия решений и информационное обеспечение для эффективной деятельности [2, с. 51].

Персонал университета достаточно высоко оценил достоверность и точность поступающей в структурные подразделения информации (4). Достаточно высоко респонденты оценили такие критерии, как доступность, полнота и адресность. Следует отметить, что удовлетворенность сотрудников факультетов основными свойствами информации ниже удовлетворенности сотрудников других структурных подразделений университета (3,8 и 4 соответственно). В контексте теории символического интеракционизма это может свидетельствовать о том, что для сотрудников административных служб характерна более высокая степень восприятия значимых символов.

Важным компонентом привлечения персонала к принятию управленческих решений является предоставление полномочий, необходимых для эффективного выполнения функциональных обязанностей. Для анализа данного показателя используется удовлетворенность сотрудниками уровнем полномочий и их оценка взаимоотношений в коллективе. Положительным моментом является высокая оценка сотрудниками дисциплинированности коллег (4,3), эффективного взаимодействия друг с другом (4,3) и доверие своему коллективу (4,2). В целом, данный показатель сотрудниками ГрГУ оценен достаточно высоко (4,1), что позволяет сделать вывод о достаточности полномочий у сотрудников университета и благоприятных для участия в управлении взаимоотношениях в трудовых коллективах. Это позволяет раскрыть

особенность социальной сети университета, которая заключается в эффективности межгруппового взаимодействия и управленческих процессов.

Привлечение персонала университета к управлению также характеризует удовлетворенность сотрудников участием в принятии управленческих решений. Для оценки данного критерия используется оценка сотрудниками их активности в принятии решений и степени вовлечения руководителями подчиненных в указанную деятельность. Удовлетворенность данным показателем составляет 4,3 балла и постепенно растет, что свидетельствует об активном привлечении сотрудников ГрГУ к управлению и все большему переходу к коллегиальной форме принятия решений.

В целом свою степень вовлеченности в управление университетом сотрудники ГрГУ оценивают достаточно высоко (4 балла). Кроме того, прослеживается положительная тенденция роста данного показателя, что свидетельствует об эффективной системе вовлечения персонала в процесс управления университетом и развитии коллегиальной формы принятия управленческих решений. Широкое распространение коллегиальных форм принятия решений свидетельствует об усилении профессионализации и углублении специализации управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Булыгин, Ю. Е., Волковский, В. И. Основы теории организации социального управления / Ю. Е. Булыгин, В. И. Волковский. – М.: ЧеРо, 2000. – 143 с.
2. Дятченко, Л. Я. Социальные технологии в управлении современным университетом / Л. Я. Дятченко // Высшее образование в России. – 2009. – №9. – С. 47-54.