

# ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ

№15

ИЮЛЬ 2017

В сфере  
государственного  
управления и  
государственной службы

Академия государственного управления  
при Президенте Республики Казахстан



## Оглавление

<b>АКТУАЛЬНЫЕ НОВОСТИ</b> .....	3
Мотивация: ключевые условия для успеха .....	3
Готова ли АСЕАН к четвертой промышленной революции? .....	4
<b>КОРОТКО О ГЛАВНОМ</b> .....	5
Генсекретарь ОЭСР отметил о необходимости глобального сотрудничества в ходе Саммита G20 .....	5
Повышение вовлеченности сотрудников в целях повышения доверия к правительству .....	5
Правительствам следует рассмотреть сокращение государственных инвестиций в качестве затрат стабилизации.....	5
В кратком обзоре Правительств стран ОЭСР представлены проблемы по увеличению расходов на социальные услуги, сокращению занятости в государственном секторе и стабилизации повседневных текущих расходов.....	5
Глобальное финансирование достигло своего пика? .....	5
Как избежать четырех фатальных недостатков при разработке системы управления эффективностью правительства .....	5
<b>МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА</b> .....	6
Еркин Татишев поделился секретом успешного управления.....	6
<b>ИНТЕРЕСНО &amp; ПОЛЕЗНО</b> .....	7
4 подхода инклюзивного менеджмента .....	7
<b>ЦИФРА НЕДЕЛИ</b> .....	8
Экономика Китая во втором квартале текущего года показала высокий показатель – 6,9%.....	8

## АКТУАЛЬНЫЕ НОВОСТИ

### Мотивация: ключевые условия для успеха

Июль, 2017.

Энтони Буллер (Anthony Buller)

Эксперт с десятилетним стажем в области федерального правительства утверждает, что мотивация является обязательным условием успеха. Мотивацию сложно оценить и, еще сложнее, повлиять на нее. Формула успеха по мнению Э.Буллера: Успех = (Компетенции + Мотивация)\*Полномочия.

Мотивация – это совокупность драйверов, как внутренних, так и внешних выражений. Другими словами, мотивация зависит от истинных, внутренних, личностных влияний, а также от того, как она воспринимается личностью.

По мнению эксперта, мотивация контролируется индивидуально. Человек сам выбирает, как себя направлять и выражать свою мотивированность. Лидер не контролирует другого человека, однако он может влиять на него.

Как отмечает Энтони Буллер, мотивация и ее отсутствие могут быть продемонстрированы по-разному. Демотивация может повлиять на сотрудника, в лучшем случае – решить проблему неэффективно и/или не участвовать в решении проблем – в худшем.

Для лидера важно знать некоторые факты:

- можно влиять, а не контролировать мотивацию сотрудника;
- лидеры могут ошибаться при оценке обязательств человека;
- необходимо выбирать условия мотивации для достижения нужных результатов;
- нужно признать, что расширение полномочий может быть именно тем критерием, который необходим для мотивации человека.

**Более подробно:**

<http://patimes.org/motivation-requirement-success/>

## Готова ли АСЕАН к четвертой промышленной революции?

Июль, 2017.

Сованнарот Тей (Sovannaroth Tey)

В ходе четвертой промышленной революции, где идет взаимодействие технологий физических, цифровых и биологических сфер, предстоит глобальная перемена, начиная от институциональных структур государственных органов до действующих моделей бизнеса.

Новая революция, как и предыдущие, будет проверять способности стран адаптироваться к новым системам.

В связи с этим у Экономического сообщества АСЕАН возникает необходимость создать единый рынок и производственную базу со свободным потоком товаров, услуг, инвестиций, капитала и квалифицированной рабочей силы.

Подключение к Интернету является основным критерием промышленной революции. Компоненты обработки 3D-печати, своевременная эксплуатация предметов, отслеживание грузовых товаров в режиме онлайн – все это требует высокоскоростное и надежное подключение к сети интернет. В течение последних нескольких лет члены АСЕАН действительно приняли меры по улучшению сети интернет.

Электронная торговля представляет собой переход от производственной к сервизоориентированной модели бизнеса. В данном контексте АСЕАН не хватает единого стандарта для e-commerce. Фактически, государства-члены в настоящее время налагают различные пошлины на импорт и экспорт. Однако, несмотря на недостатки в нормативной базе в странах АСЕАН, компании электронной торговли развиваются быстрым темпом.

Человеческий капитал является немаловажным аспектом четвертой промышленной революции. Сегодня Сингапур, Малайзия и Филиппины являются единственными членами АСЕАН, которые имеют комплексные стратегии, способствующие развитию высокотехнологичного человеческого капитала.

**Более подробно:**

<http://global-is-asian.nus.edu.sg/index.php/asean-ready-fourth-industrial-revolution/>

## КОРОТКО О ГЛАВНОМ

	<p><a href="#"><u>Генсекретарь ОЭСР отметил о необходимости глобального сотрудничества в ходе Саммита G20</u></a></p> <p>В ходе выступления в саммите в Гамбурге, Германия Э. Гурриа отметил, что в целях решения глобальных проблем, таких как торговля, миграция, изменение климата и цифровая экономика, тесное международное сотрудничество является ключом к устойчивому и всеобъемлющему глобальному развитию.</p>
	<p><a href="#"><u>Повышение вовлеченности сотрудников в целях повышения доверия к правительству</u></a></p> <p>Статья рассматривает вопросы: почему правительственные организации и судебные органы должны измерить и повысить вовлеченность сотрудников, почему это является важным элементом, а также с какой целью правительству следует сосредоточиться на измерении и улучшении взаимодействия между сотрудниками?</p>
	<p><a href="#"><u>Правительствам следует рассмотреть сокращение государственных инвестиций в качестве затрат стабилизации</u></a></p> <p>В кратком обзоре Правительства стран ОЭСР представлены проблемы по увеличению расходов на социальные услуги, сокращению занятости в государственном секторе и стабилизации повседневных текущих расходов.</p>
	<p><a href="#"><u>Глобальное финансирование достигло своего пика?</u></a></p> <p>Сингапур, являясь крупным финансовым центром, а также экспортером капитала, должен быть осведомлен о потенциально тревожных тенденциях: о пике финансирования и финансовой деглобализации.</p>
	<p><a href="#"><u>Как избежать четырех фатальных недостатков при разработке системы управления эффективностью правительства</u></a></p> <p>Управление эффективностью на сегодняшний день является трендом в сфере госуправления. Правительства применяют систему управления эффективностью. Однако, в ходе реализации данной системы встречаются недостатки, которые необходимо избежать.</p>

## МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

### Еркин Татишев поделился секретом успешного управления

Июль, 2017.

Как создать в Казахстане компанию, конкурентоспособную на территории от Вьетнама до Израиля?

Еркин Татишев находится на №9 месте рейтинга богатейших бизнесменов Forbes Kazakhstan (ушел с третьего курса московской Государственной академии управления и начал работать в компании старшего брата).

- Я понял, что трачу время, сидя за партой, пока настоящая жизнь происходит вне стен академии. Нет готовых рецептов. Есть знание принципов, которые помогают в любых ситуациях.

Хорошую компанию невозможно построить меньше чем за 5–10 лет. Компетенция, профессионализм, знания – для всего этого нужно время. Самое важное – создать команду, не важно, в какой сфере – IT, банкинге или горном деле. Когда есть корпоративная культура, каждый последующий шаг дается проще.

Технологии XXI века переросли систему образования, придуманную в США более 100 лет назад. Та система была создана для ликбеза, чтобы из детей фермеров делать рабочих заводов. Но сейчас, в эпоху роботов, никому не нужны «синие воротнички». Я считаю, что система среднего образования должна формировать характер, развивать душу и тренировать мозг. Тогда мы сможем сформировать людей, которые найдут свой путь. Методика, которую мы хотим предложить, создает прослойку молодых ребят с креативным сознанием и стойким характером. Ни один человек со стойким характером не пропадет. В отличие от зубрил, которых натаскивали решать непонятные теоретические задачи. Подобные навыки бессмысленны сегодня.

**Более подробно:**

[https://forbes.kz/leader/komanda\\_kusto\\_1499236367](https://forbes.kz/leader/komanda_kusto_1499236367)

## ИНТЕРЕСНО & ПОЛЕЗНО

### 4 ПОДХОДА ИНКЛЮЗИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Июль, 2017.

Сидней Финкельштейн (Sydney Finkelstein)

Команды и организации, которые уделяют приоритетное внимание инклюзивному управлению, привлекают талантов и работают лучше.

Каждый лидер понимает и ценность каждого человека. Взяв за основу данный образ мышления, руководители начинают охватывать целый ряд нетрадиционных методов управления. Они смело отходят от старых стереотипов управления, таких как рекрутинг, командное управление, иерархия и традиционная настройка целей.

В ходе проведенных исследований среди менеджеров организаций, эксперт определил четыре подхода, которых придерживаются менеджеры. Эти подходы, в реальности, позволяют стать им лидерами и создавать инновационные, эффективные команды внутри организации.

Инклюзивное управление отличается тем, что процесс рекрутинга проходит не традиционным образом: менеджеры не прибегают к определенным формулам для оценки требуемых учетных данных. Наоборот, они создают свои собственные формулы, для поиска основных качеств, как высокие аналитические способности, креативность, гибкость и др.

Развитие творческих качеств каждого сотрудника – еще одна особенность традиционного подхода управления. В целях достижения целей организации лидеры добиваются того, чтобы члены команды на всех уровнях вносили свой вклад в общую деятельность.

Инклюзивные лидеры, которые стремятся к созданию культуры, в которой каждый может способствовать достижению важных результатов, открывают двери возможностям как можно шире. Их основная вера заключается в том, что люди, которых они нанимают, могут и должны заниматься полезными делами, а также чтобы их члены команды продолжали развиваться в новых направлениях на протяжении всей своей карьеры.

**Более подробно:**

<https://hbr.org/2017/07/4-ways-managers-can-be-more-inclusive>

**Дайджест АГУ**

## ЦИФРА НЕДЕЛИ

### Экономика Китая во втором квартале текущего года показала высокий показатель – 6,9%

Июль, 2017.

Экономика Китая показала более высокий результат, чем ожидалось, по причине роста промышленного производства.

Во втором квартале экономика выросла на 6,9% по сравнению с первым кварталом, сообщает Национальное бюро статистики (National Bureau of Statistics). Аналитики, опрошенные Reuters, ожидали, что с апреля по июнь экономика страны будет на уровне 6,8%.

Согласно отчету Национального бюро статистики, в первом полугодии в целом экономика продолжает демонстрировать устойчивый прогресс. Однако, риски международной нестабильности и неопределенности по-прежнему велики, и соответственно внутренний структурный дисбаланс сохраняется.

Правительство Китая стремится достичь уровня 6,5% экономического роста в 2017 году.

**Более подробно:**

<http://www.straitstimes.com/business/economy/china-economy-grows-69-in-q2-beating-expectations>





