

*Борисова Анастасия Николаевна*

студенка

*Алдакушева Алла Брониславовна*

канд. экон. наук, доцент, преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и

социально-информационных технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ТРЕБОВАНИЯ К УПРАВЛЕНЧЕСКИМ КАДРАМ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Аннотация:* проблема качественного профессионального обеспечения управлеченческих структур остается сложной и противоречивой. В статье определены проблемы обучения профессиональной подготовки госслужащих и основные требования к управлеченческим кадрам.

*Ключевые слова:* кадры государственного управления, модель обучения в России, проблемы подготовки работника, основные требования.

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира являются проблемы в области работы с кадрами государственных органов управления (госслужб). Проблема качественного профессионального обеспечения управлеченческих структур остается сложной и противоречивой.

Организация подготовки кадров государственных структур управления серьезно затруднена из-за неотработанности концепции нового государственного устройства, большого количества не связанных между собой схем управления, нестабильности государственных структур и их правового статуса. Основу организации составляет постоянное углубление разделения управлеченческого труда и согласование функций, это сопряжено с четкой регламентацией того, кто и что должен делать, как и за что отвечать, а также с исполнительской дисциплиной. Наилучшего результата от применения организационного регламентирования

можно достичь в том случае, если определены в комплексе: функции, обязанности и права как органа управления в целом, так и каждого его подразделения, а также отдельных должностных лиц; содержание совокупного процесса деятельности; организационные формы. Местные структуры управления вынуждены следить за работой нежизнеспособных предприятий и производств, поддерживать или санировать те из них, которые не могут конкурировать с предпринимательскими структурами. Расширяются возможности привлечения инвестиций и создания новых рабочих мест с институциональными изменениями и гарантиями социально-политической стабильности.

Кадры государственного управления – особая социальная группа, включающая (штатный) квалифицированный состав работников – политиков, государственных деятелей и государственных служащих, обладающих соответствующим правовым статусом и состоящих в постоянных служебных отношениях с органами, учреждениями и организациями системы государственного управления.

В их руках сосредоточена огромная власть. Поэтому к их профессионально-личностным качествам предъявляются повышенные требования. Да и процедуры кадровой работы должны быть хорошо продуманными и отлаженными, обеспечивающими «приход во власть» наиболее достойных профессионалов и порядочных людей.

Базовые (исходные) качества специалиста (каким, в принципе, он должен быть) государственного и муниципального управления могут быть представлены следующим образом:

– в общекультурном аспекте – широкая общегуманитарная и социально-экономическая подготовка минимум в тех объемах, которые предусмотрены государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования: глубокое научно-философское понимание природы, общества, государства и человека; знание отечественной истории и зарубежных стран, основных теоретико-прикладных аспектов государственного строительства и права, основных концепций современного естествознания; иностранных языков.

А также здоровые жизненные установки и прогрессивные социально-цен-ностные ориентации; воспитанность и нравственная устойчивость; высокая кор-поративная культура, соответствующий уровень владения ораторским иску-сством;

– в профессиональном аспекте – компетентность, способность применять имеющиеся знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в сфере государственного управления.

Касается это вопросов макро- и микроэкономики, государственных и муни-ципальных финансов, geopolитики, государственного и муниципального управ-ления, антикризисного социального управления, управления социальными рис-ками, демографии, компьютерных технологий в управлении, экологии, консти-туционного, административного, трудового, гражданского и международного права. Кроме того, следует иметь в виду, что в условиях современного иннова-ционного общества особую значимость приобретают знания в области информа-ционных технологий, умение квалифицированно диагностировать и соотв-етствующим образом воздействовать на происходящие в обществе инновационные изменения, поддерживать социально позитивные тенденции, пресекая все косное и застойное;

– в части деловых характеристик – активная гражданская позиция; органи-зованность, дисциплинированность, чувство ответственности, настойчивость в реализации поставленных задач; стремление к постоянному повышению профес-сиональной квалификации; умение организовывать и контролировать деятель-ность других; умение объективно оценивать достигнутое;

– в личностном аспекте – честность, самостоятельность, целеустремлен-ность, трудолюбие, инициативность, коммуникабельность, надежность. И еще – принципиальность, способность противостоять соблазнам власти. Обладая та-ким набором качеств, работник действительно способен действовать последова-тельно, конструктивно, и главное инновационно, в том числе в части диагно-стики социальных проблем; прогнозирования и целеполагания; стратегического планирования; управления по целям, ресурсам и результатам.

При этом модель обучения в России, несмотря на устойчивость сложившихся стереотипов управления, не может быть ориентирована на узкий круг критериев оценки управленческих работников. Методика же обучения должна включать в зависимости от занимаемой должности государственного служащего активные и пассивные, инновационные и рутинные методы работы. Накопленный опыт перестройки государственного аппарата в Российской Федерации и в административных аппаратах республик, краев и областей показал, что многие структурные подразделения формируются под воздействием конъюнктурных, случайных влияний и субъективного мнения руководителя создаваемого подразделения государственной службы, а подбор сотрудников идет зачастую по политическим признакам или основан на личной преданности формальному лидеру. Такой подход значительно снижает эффективность управления, так как приводит к созданию или упразднению структур управления без необходимых оснований, исходя из личных впечатлений руководителя. Более того, прагматизм руководителя, незнание и нежелание знать закономерности управления, государственного права, социальных технологий и приоритетов приводит к искусственному разрыву процесса принятия решений, участия в нем государственных, коммерческих, общественных и других структурных образований.

### ***Список литературы***

1. Атаманчук А.Г. Теория государственного управления – М.: Юнити-Дана, 2013 – 325 с.
2. Григоренко М.В. Теоретические проблемы государственного управления и государственной службы. – М.: Юнити, 2013. – 247 с.
3. Персонал государственного управления: содержание, структура, качественные характеристики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://uchebnik.online/munitsipalnoe-upravlenie\\_1090-gosudarstvennoe/personal-gosudarstvennogo-upravleniya-33611.html](http://uchebnik.online/munitsipalnoe-upravlenie_1090-gosudarstvennoe/personal-gosudarstvennogo-upravleniya-33611.html) (дата обращения: 28.04.2017).