

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 управленческих структур остается сложной и противоречивой. В статье определены проблемы обучения профессиональной подготовки госслужащих и основные требования к управленческим 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 управленческих 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 управленческого 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-ценностные ориентации; воспитанность и нравственная устойчивость; высокая корпоративная культура, соответствующий уровень владения ораторским искусством;

– 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 муниципальных финансов, геополитики, государственного и муниципального управления, антикризисного социального управления, управления социальными рисками, демографии, компьютерных технологий в управлении, экологии, конституционного, административного, трудового, гражданского и международного права. Кроме того, следует иметь в виду, что в условиях современного инновационного общества особую значимость приобретают знания в области информационных технологий, умение квалифицированно диагностировать и соответствующим образом воздействовать на происходящие в обществе инновационные изменения, поддерживать социально позитивные тенденции, пресекая все косное и застойное;

– в части деловых характеристик – активная гражданская позиция; организованность, дисциплинированность, чувство ответственности, настойчивость в реализации поставленных задач; стремление к постоянному повышению профессиональной квалификации; умение организовывать и контролировать деятельность других; умение объективно оценивать достигнутое;

– в личностном аспекте – честность, самостоятельность, целеустремленность, трудолюбие, инициативность, коммуникабельность, надежность. И еще – принципиальность, способность противостоять соблазнам власти. Обладая таким набором качеств, работник действительно способен действовать последовательно, конструктивно, и главное инновационно, в том числе в части диагностики 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 (дата обращения: 28.04.2017).