

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление кадровым потенциалом на разных уровнях организации общества приобретает сегодня первостепенное значение в повышении эффективности управления. Главным направлением становится возрождения России и переход на цивилизованные рыночные отношения, меняется вектор совершенствования кадровой политики, которая примет цивилизованный и современный вид при одном условии — оздоровление ее начнется не только «сверху», но и «снизу», с каждого муниципального сообщества.

Последние располагают огромными кадровыми ресурсами, которые здесь проходят свой начальный путь социализации «наверх». Именно здесь кадры изначально формируют первичные качества профессионала, гражданина, политического руководителя.

Одна из главных задач муниципального управления определить своеобразие кадрового потенциала местного сообщества. Особое значение на муниципальном уровне управления приобретают не только профессиональные качества руководителя, но и его личностные особенности, которые четко фиксируются и в наибольшей степени развиваются. Поэтому происходит оптимизация профессионально-личностной структуры, закладываются основы перспективной модели будущего руководителя. Без деятельного участия муниципального управления решить эту задачу трудно, потому что только микросреда местного сообщества способна выявить и сформировать свойства личности-управленца-менеджера XXI века. К их числу относятся: рассудительность, способность адекватно оценить сложившуюся ситуацию и сделать оптимальный выбор стратегии и тактики по ее разрешению, порядочность, постоянство в соблюдении этических и социальных норм; справедливость; принципиальность; непримиримость к лести; преданность своему делу; скромность; ответственность за свои действия и порученную работу, простота в обращении с людьми, доступность; внимательность и доброжелательность к окружающим; чувство товарищества; уверенность в своих убеждениях и действиях; творческое воображе-

---

\* © Курмаев Э.С., 2012

ние; опережающее мышление, предприимчивость; дисциплинированность; чувство нового; добросовестность; единство слова и дела; требовательность к себе и окружающим; самостоятельность в работе, терпение и упорство; последовательность; настойчивость; критичность и самокритичность; выдержанность и т. п.

На муниципальном уровне пропадают такие важнейшие качества управленца, как стратегическое мышление, целостность восприятия мира, концептуальность его освоения, высокая гражданственность, патриотизм, которые задаются общими принципами кадровой политики.

Это объясняется недостатками политики, которая исключает эти качества из кадрового роста, делает их невостребованными на местном уровне, так как раньше местные сообщества были призваны в большей мере транслировать команды сверху, что в кадровой политике делало предпочтительным поощрение исполнительности, послушности, а не инновационности, творчества, неординарности мышления, его перспективности и долгосрочности.

В этой связи представляется необходимым высказать ряд предложений в направлении совершенствования самого образования, в выделении его внутренних приоритетов, разработке и использовании современных технологий.

Требуем широкого обсуждения и существенной коррекции сама концепция образования и подготовки кадров управления, которая сегодня только складывается. Корни этого явления, на мой взгляд, лежат в системе школьного и вузовского образования и воспитания в каждом муниципальном образовании. Целесообразная кадровая политика всегда начинается с общеобразовательной подготовки в школе и вузах, которая выявляет и развивает управленческие способности личности.

В России делаются первые шаги в этом направлении, чтобы преодолеть те провалы, которые допущены обществом, не ответившим своевременно на тот вызов времени, который породил на Западе управленческую революцию. Осуществляется переучивание кадров-управленцев по зарубежным программам и учебникам, не учитывающим особенности управленческой ситуации в стране, ее культуры и традиций, что порождает такое негативное явление, как механическое использование «чужих» управленческих технологий.

В целом, сложилось упрощенное понимание существующей теории и практики управления. Сам механизм формирования управленческой и организационной культуры общества односторонний. В нем отсутствуют необходимые звенья: формирование управленческих знаний, управленческих концепций, проектов, программ; мотивация к творческой управленческой деятельности; внедрение инновационных управленческих технологий и изменение к лучшему самих организационных отношений и др.

Одностороннее использование одного из них, преувеличение либо недооценка, например рационального знания, выработки современных концепций, управленческих проектов непременно порождает управленческие ошибки, цена которых для российского общества все возрастает.

Требует уточнения и развития сама концепция допрофессиональной подготовки учащихся, ее базовый уровень в средней школе и вузах. Управленческие знания и управленческая практика, элементы «самоменеджмента», на мой взгляд, должны быть включены в программы всех средних школ, для всех студентов, обучающихся в вузах. Этот начальный этап осуществления кадровой политики требует совершенствования. Процесс выдвижения и развития управленческих способностей, как свидетельствует мировой опыт, — один из главных уроков управленческой революции.

Принцип, основанный только на житейской мудрости, на собственном опыте проб и ошибок в системном восприятии мира, давно устарел. Уже первый опыт в этом отношении показывает, что управленческая подготовка учащихся является общеразвивающей, способствует творческой самореализации школьника, позволяет ему более правильно ориентироваться в самостоятельной жизни.

В основу управленческого образования и воспитания в школе следует положить современные управленческие концепции и идеи, которые созрели в последние годы.

Современная управленческая литература, в том числе вузовская и школьная, нередко страдает отсутствием системного подхода к управлению, которое сегодня предполагает многостороннее использование не только экономических, финансовых ресурсов, но и интеллектуальных, образовательных, социальных, культурно-исторических в их органической взаимосвязи. Изменение объекта управления требует построения иной системы управления, которая базируется на перспективном и системном воз-

действию, что определяет ее эффективное функционирование, а не деградацию. Но такой подход пока явно недостаточно изложен в методической литературе, в школьных и вузовских учебниках.

Для реализации стратегического кадрового управления необходим другой тип мышления и практического поведения — системный, творческий, а не вчерашний, основанный на разорванном восприятии действительности. Это требует активизации мыслительной деятельности обучающихся, развития их творческого воображения, что позволит им в будущем формировать новые идеи, создавать эффективные управленческие команды и выдвигать современных лидеров управления, словом, решать те вопросы, которые сегодня находятся в центре любого управленческого воздействия.

В этой связи чрезвычайно важна постановка вопросов о творчестве, о стиле мышления, о восприятии инноваций именно в местном сообществе потому, что без этих категорий сегодня нет современного управления. Его кризис проявляется в подавлении творческих возможностей, в воспроизводстве стереотипов мышления, в принятии стандартных решений, когда необходимы неординарные.

Главным субъектом управления является творческая, управленчески одаренная личность, а она формируется и проявляется в местном сообществе, которое для этого должно создать условия, тем самым обеспечить резерв для развития всего общества.

Необходимым условием выработки современной муниципальной кадровой политики, следует учитывать не только уроки и технологии российского прошлого и зарубежного опыта, но и современные реалии и потребности России.

Решить их возможно на основе реализации ряда принципиальных положений, системно выражающих современные принципы кадрового обновления, а именно:

1. Необходимо определить стратегические и поэтапные цели и задачи обеспечения созидательного, активного преобразующего характера кадровой политики. Главным в стимулировании каждого работника должен быть учет его интереса, который будет формироваться на основе соединения каждого работника (инженера, ученого, рабочего, крестьянина, коммерсанта и др.) с собственностью и властью. Именно это позволит превратить каждого человека из «винтика» государственной машины в свободно-

го труженика, творца и созидателя собственной жизни, а на этой основе — возрождения и процветания России.

2. Сделать кадровую политику гласной, открытой, гуманистической, правовой, а решение кадровых вопросов — на основе закона, объективной оценки кадров. Необходимо оградить каждого работника от произвола, субъективизма, обеспечить его социальную защиту.

3. Обеспечить реальное осуществление народом, социумами всех уровней своих функций как источника полномочий всех государственных органов в решении кадровых вопросов, утвердить устойчивую социальную направленность кадровой политики, подчинить ее интересам людей. Кадровая политика должна иметь прочную социальную базу, выражать интересы всех (или большинства) социальных групп населения. Временное предпочтение отдельной категории (особенно в политических целях — заменить бывших «номенклатур-ящиков») не должно стать принципом кадровой деятельности.

4. Высшим приоритетом в решении кадровых вопросов должен быть учет интересов и воли человека, граждан, которые сами и свободно должны решать, где им трудиться, кто ими должен руководить и управлять. Государство не должно каждого «прикреплять» к той или иной должности, лишать права найти возможность более полного применения и развития своих способностей, достижения вершин своего творчества.

5. Следует децентрализовать государственную кадровую политику с точки зрения ее выработки и реализации, сделать многоуровневой, демократической, передав значительную часть функций на места; сделать ее многосубъектной, сохранив при этом ряд общих позиций, придающих кадровой работе системность, комплексность: общность цели, принципов, критериев, стандартов. Необходимо преодолеть еще оставшуюся от тоталитаризма болезнь, когда массы все еще отключены от решения многих кадровых вопросов. Сейчас, особенно через механизм социального лидерства, важно обеспечить выдвижение талантливых работников «снизу», чтобы демократическое решение кадровых вопросов (коллегияльное или с учетом общественного мнения, на основе конкурсов и др.) стало элементом самоорганизации, саморегулирования общества, социумов, коллективов.

6. В выборе технологии, механизмов, форм и методов решения кадровых вопросов учитывать как общественные потребности в кадровом обес-

печении реализации определенных функций аппарата (предприятия, отрасли, объединения), так и объективную, комплексную оценку кандидатов на должность, их соответствие должности, профессиональную подготовку и квалификацию. Важно социально защитить каждого работника от субъективизма, тем более произвола руководителя, обеспечив профессиональное продвижение и служебный рост на основе итогов аттестации, повышения профессионального уровня и накопления опыта.

7. Необходимо теоретически разработать современные модели работников управленческого труда, особенно руководителей, применительно к типу должности и уровню управленческой деятельности, создать новый классификатор должностей с определением комплексной системы критериев оценки работников (на определенных уровнях и к типам деятельности); активнее внедрять рекомендации профессиологии как новой научной отрасли в эту сферу кадровой деятельности.

8. Целесообразно определить пути и формы дальнейшей кардинальной перестройки системы специального образования (особенно послевузовского), переподготовки и повышения квалификации всех кадров, в том числе и муниципального управления, обеспечив непрерывный и опережающий характер их профессионального образования.

Только в единстве научной теории и социальной практики, в их взаимном обогащении возможен поиск более эффективных форм и средств решения кадровых вопросов.