

прыёмамі мінулых часоў, але ж адваргаючы ці не заўчажаючы наш натуральны падыход, мы свядома ці несвядома прызнаём у нечым сваю непа-нацэннасць у параўнанні з калегамі з Расіі, Германіі, Ізраіля. Ці мае права на жыццё пытанне аб тым, ці павінен рэктар у Тэль-Авіве прафесійна валодаць ідзіш (іўрыд), у Маскве — рускай, у Берліне — нямецкай мовамі?

Аб атэстацыі. Для таго каб усе маладыя, таленавітыя навукоўцы-выкладчыкі праз 1—2 гады выкладалі свае прадметы на беларускай мове, не хапае маленькай дробязі, якая не каштуе ні граша, з боку ўрада і Міністэрства адукацыі — уключыць у палажэнне аб прысваенні навуковых званняў дацэнта і прафесара толькі адзін дадатковы пункт: "Прэзідэнт павінен прадставіць літаратурны тэкст курса лекцый на беларускай мове". Гэтым самым будзе заключены падмурак для выдання дапаможнікаў, падручнікаў, курсаў лекцый на дзяржаўнай мове. Агульнавядома, як узрастае навукова-метадычныя актыўнасць выкладчыка перад атрыманнем навуковых званняў. Накіраванасць яе ў рэчышча стварэння беларускай вышэйшай школы — задача дзяржаўных структур.

А.Г.ШРУБЕНКО, кандидат экономических наук, доцент

(Академия управления при
Совете Министров Республики Беларусь)

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ

Как свидетельствует мировая практика, кадровую политику формирует и осуществляет в первую очередь государство. Государственная кадровая политика в современных условиях — это прежде всего создание системы управления, учитывающей переход к рыночным отношениям, определение текущей и перспективной потребности в адекватных кадрах, всесторонний учет возрастающих по своему значению факторов формирования мотивов управленческой деятельности, к которым относятся, прежде всего, социальные, социально-психологические, культурные, национальные традиции, историко-этические особенности развития региона, морально-этические нормы и обычаи, глобальная и региональная экологическая ситуация.

Кроме того, необходимо предусматривать правовую основу кадрового обеспечения перехода к рынку, в том числе государственную поддержку формирования и развития управленческого персонала, включая его подбор, расстановку, оценку, стимулирование деятельности и использование, а также развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления, обеспечение равных стартовых

условий для государственных и альтернативных учебных заведений соответствующего профиля.

Вполне понятно, что современную кадровую политику нельзя вести без опоры на фундаментальные и прикладные научные исследования в области управленческой деятельности, без социологического обеспечения кадровой сферы, анализа и прогнозирования ее развития.

Новый управленческий потенциал немислим без разработки и реализации государственных кратко и долгосрочных программ его создания и использования. Отсутствие таких программ может привести, в частности, к "проеданию" уже имеющегося кадрового потенциала, существенному снижению уровня компетентности кадров, а следовательно, и эффективности системы управления в целом. Государственный интерес должен подкрепляться и созданием благоприятных условий для результативной деятельности всех кадров управления, стимулированием вклада предприятий и организаций (независимо от форм собственности) в подготовку и переподготовку управленческих кадров.

Поскольку решение любой задачи определяется уровнем компетентности и ответственности кадров, без их специальной подготовки вряд ли возможно стабилизировать экономику, осуществить переход к рыночным отношениям, включиться в систему международного разделения труда.

В Беларуси хорошо понимают значимость проблем персонал управления в осуществлении нового правительственного курса, в основу которого положены экономическая реформа, гуманизм и демократия, гражданское согласие на основе общих социальных приоритетов, обеспечение духовного и морального обновления общества.

То, что нашей республике пока удастся предотвратить обвал экономики и удерживать многие предприятия "на плаву", по моему убеждению, — большая заслуга директоров предприятий, объединений. Среди них много талантливых людей, обладающих поистине уникальными способностями организовать и эффективно вести дело, оказывать целенаправленное влияние на социальную среду.

В то же время за год господства командно-административной системы сформировался тип руководителей, привыкших действовать сугубо силовыми, а не экономическими методами. Нужна основательная переподготовка таких руководителей предприятий с широким использованием организационно-деятельностных игр и индивидуальных планов обучения. Вообще говоря, речь идет о создании целостной концепции непрерывного обучения управленческих кадров. С учетом нужд рыночной экономики начинает постепенно складываться соответствующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления. Переобучение управленческих кадров намечено осуществлять по более чем 30 направлениям.

Все более важное значение ныне приобретает и требует заботы госу-

дарства и подготовка управленческих кадров для негосударственного сектора экономики. Однако эффективно осуществить ее можно только в единстве с подготовкой кадров для государственного сектора экономики.

Подготовка квалифицированных кадров, управленческих в том числе, так или иначе связана с разрешением крупнейших социальных проблем. Во-первых, это переподготовка десятков тысяч офицеров — в связи с сокращением в армии. Во-вторых, это проблема активного включения в процесс управления женщин, доля которых в управленческих системах всех уровней, в структурах законодательной и исполнительной власти в несколько раз ниже, чем в народном хозяйстве. В-третьих, это проблема молодежи как основного резерва кадрового потенциала общества завтрашнего дня: разрушая догматические представления относительно положения молодежи в обществе, ее реальных возможностей в производственной, научной, культурной деятельности, в общественно-политической жизни, важно выработать научно обоснованную концепцию социального развития молодежи, составной частью которой должна стать программа ее экономико-управленческой подготовки и переподготовки. Наконец, в-четвертых, это проблема радиозэкологического образования населения вообще и управленческих кадров, которые несут основную ответственность за преодоление последствий Чернобыльской катастрофы.

Известно, что осуществляемое глубокое реформирование практически повсеместно сопряжено с угрозой взрывоопасных социальных явлений. Для их предотвращения государство должно взять на себя также решение проблемы формирования в обществе политической ответственности.

Из многих аспектов этой проблемы уместно выделить прежде всего вопрос о формировании корпуса государственных служащих, что связано с уточнением статуса работника государственного аппарата, разработкой закона о государственной службе, созданием системы подготовки и повышения профессионализма государственных служащих, ее информационной базы, органами науки научно-методического обеспечения всей этой работы. Сюда же можно отнести ныне актуальный вопрос кадрового комплектования правительства, ориентация на профессионалов-руководителей и профессионалов-чиновников, воодушевленных новыми идеями и способных работать новым методами.

Перечисленные проблемы могут быть успешно решены только в условиях эффективного международного сотрудничества и использования мирового опыта подготовки персонала управления. Назрела необходимость перейти от несколько упрощенного, бессистемного подхода к разработке и созданию более эффективного и целенаправленного механизма такого сотрудничества как на двусторонней, так и многосторонней основе.