

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И СПЕЦИАЛИСТОВ УПРАВЛЕНИЯ**

Рассматриваются теоретические аспекты формирования профессиональных управленческих кадров. Представлена концепция процесса формирования кадров профессиональных руководителей и специалистов управления в современных рыночных условиях.

Ключевые слова: формирование, профессиональные руководители и специалисты управления, процесс, законы, закономерности, принципы.

B.G. Turenko

**THEORETICAL ASPECTS OF FORMING A RESERVE
OF PROFESSIONAL EXECUTIVES
AND MANAGEMENT SPECIALISTS**

The article deals with theoretical aspects of forming a reserve of professional administrative staff, and presents the concept of this process in contemporary market conditions.

Keywords: formation, professional executives and management specialists, process, laws, regularities, principles.

На современном этапе развития рыночных отношений резко возрастает цена управленческих ошибок, и эффективность управления хозяйственными организациями все в большей степени зависит от уровня квалификации, компетентности, профессиональных и личностных качеств кадров управления. В связи с этим важнейшей составляющей механизма успешной деятельности хозяйствующих субъектов является формирование кадров профессиональных руководителей и специалистов управления.

Формирование управленческих кадров — явление многоаспектное. Главное здесь — определить ядро проблемы, ориентируясь на которое можно комплексно приступить к ее решению. В соответствии с законом единства и борьбы противоположностей таким базовым положением является то, что формирование кадров управления (субъективного элемента) должно основываться на требованиях социально-экономической системы (объективного элемента), для успешной деятельности которой формируются эти кадры. Это вытекает также из неразрывной связи процесса функционирования данной системы и процесса формирования управленческих кадров, обусловленной действием закона соответствия производственных отношений характеру производственных сил. Поскольку отношения по формированию кадров управления выражают определенную сторону производственных отношений, то, следовательно, развитие процесса формирования управленческих кадров необходимо рассматривать на основе требований социально-экономической системы (предприятия, организации), являющейся составной частью производительных сил общества.

Управление социально-экономической системой охватывает деятельность, направленную на обеспечение функционирования материально-вещественных объектов и людей для достижения определенных целей. Процесс руководства составляет часть управления этой системой и включает деятельность, объектом которой являются люди и только люди. Следовательно, процесс руководства представляет собой целенаправленное воздействие на коллектив для решения поставленных перед ним задач. По своей природе он является результатом взаимодействия двух процессов.

Один из них — процесс воздействия социально-экономической системы, с заложенными в нее возможностями, на руководителя, другой — деятельность руководителя по отношению к воздействующей на него системе. Деятельность руководителя при этом представляет собой применение знаний, умений и навыков по использованию возможностей этой системы для ее успешного функционирования. Результирующая этих двух процессов есть процесс руководства коллективом данной системы. В тех случаях, когда знаний, умений и навыков руководителю не хватает, его деятельность дополняется «наслаиванием своих» представлений о возможностях социально-экономической системы, вследствие чего процесс руководства характеризуется использованием вероятностных представлений руководителя о возможностях этой системы.

Это ведет к субъективизму в руководстве и в конечном итоге к снижению результатов деятельности системы. Разрешением данного противоречия является обучение руководителей и специалистов, в ходе которого пополняются их знания, умения, навыки, позволяющие использовать возможности социально-экономической системы.

Для формирования управленческих кадров необходимы определенные представления об их профессиональной деятельности и квалификации. Первые позволяют определить требования социально-экономической системы к деятельности руководителей и специалистов по управлению, а вторые — возможность выполнения этих требований определенной категорией специалистов и руководителей. Особенности предприятия как системы (масштаб, системные характеристики и др.) обуславливают требования ее к руководителю и специалисту по управлению в форме их задач, вытекающих из природы функционирования этой системы.

Целостное описание согласования этих требований с возможностями их выполнения представляет собой квалификационную модель специалиста по управлению (руководителя), отражающую в себе объективный и субъективный аспекты управления социально-экономической системой. Такое толкование дает возможность уточнить понятие «профессиональный специалист по управлению» с точки зрения его формирования.

Профессиональный специалист по управлению — это личность с ответственными качествами, обладающая определенным объемом знаний, умений и навыков управления, необходимых для успешного выполнения возлагаемых на него обязанностей, обусловленных требованиями социально-экономической системы (объективный аспект). С другой стороны, профессиональный специалист — это высококвалифицированный специалист, владеющий системой профессиональных и личностных качеств, знаний, умений, навыков управления, приобретенных в результате специальной управленческой подготовки, практики управления и измеренных путем их комплексной оценки (субъективный аспект).

Профессиональный руководитель — это специалист управления, занимающий руководящую должность и осуществляющий руководство персоналом. Следовательно, профессиональные управленческие кадры — это руководители и специалисты, владеющие системой профессиональных и личностных качеств, знаний, умений, навыков управления, приобретенных в результате специальной управленческой подготовки и практики управления, и успешно выполняющие возлагаемые на них обязанности, обусловленные требованиями социально-экономической системы. Рассмотрение названных понятий позволяет перейти к рассмотрению сущности процесса формирования профессиональных управленческих кадров.

Формирование кадров управления является сложным многогранным процессом, требующим научного управления его развитием, и должно осуществляться на основе учета действия законов, закономерностей и использования принципов управления путем обеспечения постоянного выполнения их требований. Процесс формирования управленческих кадров, как и любой вид человеческой деятельности, развивается согласно объективным закономерностям, выражающим определенные специфические отношения, характерные для этой деятельности, и являющиеся результатом действия более общих законов и закономерностей, определяющих его развитие — закона неуклонного роста производительности труда, закона соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил, закона стоимости, закона единства и борьбы противоположностей, закона отрицания отрицания, закона перехода количественного изменения в качественное и др.

В результате действия этих основных законов в сфере отношений по формированию кадров управления возникает ряд закономерностей процесса формирования управленческих кадров, обладающих общими признаками закономерностей. Так результатом действия закона единства и борьбы противоположностей является закономерность сохранения (гомеостаза) и развития, определяющая необходимость сохранения и одновременно развития организационных форм процесса формирования кадров управления. А закономерность соответствия организационной структуры системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления величине и структуре материального и информационного потоков, проходящих через эту систему, является результатом действия закона перехода количественных изменений в новое качество.

Она обуславливает объективную необходимость быстрого изменения структуры организационных форм системы подготовки кадров управления при достижении потоков определенного уровня, так как всякое внешнее воздействие обязательно должно преобразовывать внутреннюю структуру системы, стремящейся к стабильности функционирования. Закон отрицания отрицания порождает закономерность непрерывного развития процесса формирования кадров управления по S-образным кривым. Данная закономерность определяет объективность трех этапов: это начало, развитие и спад выпуска специалистов соответствующей квалификации. Поэтому для эффективной работы организационных форм системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления необходимы подготовка и выпуск таких специалистов, которые были бы постоянно востребованы рынком.

Рассмотренные закономерности, раскрывая сущность и природу явления формирования кадров управления, являются необходимой ступе-

нию к всестороннему познанию многообразной практики формирования управленческих кадров.

Выявление закономерностей формирования управленческих кадров — важная, но недостаточная ступень познания для создания профессиональных руководителей и специалистов по управлению, поскольку содержание закономерностей само по себе еще не говорит о том, каким образом закономерности могут и должны быть использованы в практической деятельности по формированию управленческих кадров. Использование закономерностей в практической деятельности требует нахождения путей и способов реализации объективных связей и зависимостей, которые они выражают, в процессе сознательной деятельности человека.

Необходимым промежуточным звеном, позволяющим совместить объективные требования закономерностей с субъективными процессами в области формирования профессиональных специалистов, являются принципы формирования управленческих кадров. Они представляют собой конкретное выражение требований закономерностей. Это правила, которыми следует руководствоваться в практической деятельности для реализации требований объективных закономерностей и пренебрежение которыми снижает эффективность результатов деятельности по формированию кадров управления.

Таким образом, использование требований закономерностей будет неполным, если не сформулированы принципы, показывающие основные направления их применения, поскольку в этом случае в практической деятельности людей не происходит полной реализации наиболее глубинных связей и зависимостей, выражающихся в закономерностях. Вопрос принципов формирования кадров управления представляет собой логическое продолжение исследования проблемы использования законов и закономерностей.

Решением проблемы следует считать количественное выражение эффективности соблюдения требований законов и закономерностей в практической деятельности людей. Следовательно, если принципы показывают основные направления использования требований законов и закономерностей, то количественные показатели характеризуют эффективность использования данных направлений в процессе формирования управленческих кадров.

Опираясь на изложенные ранее положения, необходимо использовать ряд принципов процесса формирования кадров управления, основу которых составляют закономерности этого процесса, выражающие необходимость достижения наиболее полного соответствия данного процесса его объективной основе. Следует также определить систему показателей, характеризующих эффективность реализации этих принципов в процессе формирования кадров управления, чтобы на этой основе создать механизм управления процессом формирования управленческих кадров.

Названные закономерности имеют важное методологическое значение как для развития научного знания, так и для практической созидательной деятельности формирования управленческих кадров. Они позволяют глубже понять природу формирования кадров управления, рассматривая эту область человеческой деятельности, прежде всего, как процесс. В функционировании этого процесса можно выделить три характерных (т.е. регулярно повторяющихся) состояния: поддержание процесса (воспроизведение его в прежнем виде), рост процесса (простое количественное увеличение) и развитие процесса (качественное изменение).

Для более полной характеристики данного процесса необходимо определить его цель, содержание и критерии эффективности. Исходя из того, что формирование профессиональных управленческих кадров — целенаправленный процесс, первым шагом его совершенствования должна стать объективизация цели и критериев оценки степени ее достижения. Только точно поставленная цель дает точку отсчета для действительно, а не мнимого продвижения в развитии процесса формирования кадров управления.

Цель этого процесса, соответствующая требованиям объективных законов и закономерностей, определяющих его развитие, состоит в формировании высококвалифицированных специалистов, удовлетворяющих потребностям постоянно развивающейся организации и готовых к постановке и выполнению задач по эффективной реализации экономических и социальных направлений развития нашего общества. Такая цель создает необходимые условия для повышения эффективности экономики в интересах роста благосостояния общества.

Основными задачами процесса являются формирование кадров профессиональных специалистов и руководителей и повышение эффективности их деятельности. Содержание процесса обуславливается его объективной природой и должно включать три обязательных этапа: обучение специалистов в соответствующих учебных заведениях, прохождение практики управления на соответствующей должности и оценку их профессиональных, личностных качеств и делового потенциала. Критерии эффективности процесса определяются его целью и должны отражать в своей основе эффективность функционирования организации.

Таким образом, формирование кадров управления представляет собой процесс создания профессиональных руководителей и специалистов на основе прохождения соответствующей управленческой подготовки, оценки и практики управления для приобретения знаний, умений и навыков, формирующих их основные профессиональные качества. Они необходимы специалистам и руководителям для успешного выполнения возлагаемых на них обязанностей, определяемых требованиями социально-экономической системы каждый раз на новом, более высоком уровне, обусловленном развитием рыночных отношений.

Информация об авторе

Туренко Борис Григорьевич — доктор экономических наук, профессор, кафедры экономики и управления бизнесом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: turenko-bg@isea.ru.

Author

Turenko Boris Gregoriyevich — Doctor of Economics, Professor, Chair of Business Economy and Management, Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: turenko-bg@isea.ru.