

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Болтаев Жасурбек Фуломович

Исследователь Бухарского государственного университета

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные понятия, содержание и сущность подготовки управленческого персонала.

Ключевые слова: менеджмент, кадровый потенциал, индивидуальность, развитие, тренд, экономическая стабильность.

Annotation. This article highlights the main concepts, content and essence of the training of management personnel.

Keywords: management, personnel potential, individuality, convergence, trend, economic stability.

Введение. Развитие культуры управления имеет практическое значение для достижения эффективного функционирования демократического управления в государственной власти. Потому что в системе, где она не соблюдается, возникают такие негативные отношения, как взаимное недоверие, неспособность взять на себя ответственность, цинизм, халатность, что приводит к распаду управления государственной властью. Поэтому при подготовке и расстановке кадров в системе государственной власти наряду с их управленческими способностями уделяется внимание осознанию их морального духа, ответственности за выполнение возложенных на них задач.

Совершенствование системы подготовки кадров в сфере государственной службы рассматриваются узбекскими и российскими авторами: Ж.К. Юсубовым, Л.Ю. Монаховой, А.Е. Марон, Е.А. Королевой, В.Н. Петраковым и др.

Зарубежный опыт подготовки управленческих кадров представлен в трудах И.И. Киселёва, Л.В. Садовой, М.А.Суржиковым, А.А. Джуссоевой, Д.Н.Еременко и др.

Еще с древних времен, межличностные отношения, особенно с момента зарождения государственности и до наших дней, углубились в стремление к пониманию управления и его специфики. В результате был выработан ряд важных теоретических рассуждений и практических выводов о нем в рамках таких дисциплин, как история, философия, этика, эстетика, экономика. На их основе и с учетом новых современных проблем в XX веке сформировались три самостоятельные отрасли науки, специализирующиеся на изучении феномена управления: политическая наука в социальной сфере, кибернетика в области техники, наука управления в области экономики. Не будет ошибкой сказать, что достижения этих наук, наряду с тем, что они дополняют друг друга, а также выражают некоторые противоречивые точки зрения, привели к необходимости еще раз взглянуть на содержание и природу управления, а также дать его подробное описание.

Управление – это комплексная деятельность, направленная на упорядоченное развитие.

Не маловажное значение для управления имеет этический аспект. Согласно конфуцианскому учению, подчеркивающему этические аспекты культуры управления, среди ценностей управления важное значение приобретают завоевание доверия народа и поддержание дисциплины в обществе. На вопрос, что следует понимать под государственным управлением, философ отвечает, что управленец – это в одном лице правитель, слуга, отец, что для него дисциплина-это ценность, на которую следует обращать внимание в управленческой деятельности. Достижение этих целей, по его мнению, требует выполнения таких задач, как экономия ресурсов, исправление сбоев в работе системы, мобилизация людей на труд.

В свою очередь, выполнение этих задач зависит от эффективного использования соответствующих методов и инструментов. Другой

классический мыслитель, Бируни останавливается на том, какими качествами должна обладать личность лидера в управлении. «Человечность (милосердие) ограничивается влиянием на самого человека, его клан и его собственное состояние. С другой стороны, смелость выходит за рамки самого себя», подчеркивая необходимость храбрости в деятельности руководителей – работников в сфере, затрагивающей судьбу вне себя (общества).

Уже позднее английский экономист У.Петти акцентировал внимание на квалификации руководителей и искусстве работника. Охарактеризованное А.Смитом, понятие «экономический человек», стало одним из центральных не только в экономической, но и в управленческой науке. Он исходил из того, что стремление каждого к собственной выгоде, к умножению личного богатства служит важнейшим побудительным мотивом человеческой деятельности.

Во – первых, персонал представляет собой отдельных людей, которые обладают психическими и физиологическими различиями, потребностями, что заставляет говорить о базовых требованиях к персоналу, что находит выражение в режимах труда, обеспечении безопасности, формах стимулирования и пр.

Для формирования управленческих кадров важно рассмотреть понятие кадрового резерва. Под «кадровым резервом» понимается коллектив руководителей и специалистов, осуществляющих управленческую деятельность, отвечающих требованиям определенного уровня карьеры (должности), прошедших целенаправленную подготовку. Формирование кадрового резерва имеет правовую, организационную, психологическую основу.

Из мирового опыта известно, что подготовка руководящих кадров осуществляется в основном в трех видах. Это - непосредственное обучение, переподготовка и повышение квалификации. Переподготовка, и повышение квалификации направлены на обучение и развитие персонала. Однако в первом случае обучение позволяет получить дополнительную профессию, во

втором же только актуализировать навыки и знания по «старой» специальности.

Кадровая политика организация главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой организация. В этом отношении кадровая политика организация представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Кадровая политика организация – это система работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей организация адекватно реагировать на изменение внешней и внутренней среды.

Переход к рыночной экономике существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. В настоящее время это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов организация и его работников.

В общем виде обучение как таковое требуется в следующих случаях:

1. Когда человек только поступает на работу на предприятие или в организацию (любой инструктаж, в том числе по технике безопасности и противопожарной безопасности, уже может считаться обучением, требующим затрат времени и средств).

2. Когда работающего назначают на новую должность (специфика должности, уровня управления, новых взаимоотношений и т.д.).

3. Когда сотруднику поручают новую работу (новые технологии и новое оборудование требуют изучения).

4. Когда проверка (аттестация) установит, что у работника не хватает определенных навыков для эффективного выполнения своей работы.

Заключение

В работе проведен теоретический анализ изучения потенциала
www.tadqiqotlar.uz

личности, исследованы темы лидерства и руководства, рассмотрены вопросы управленческого потенциала. Большое место уделено изучению аспектам совершенствования системы подготовки кадров в сфере государственной службы, которые рассматриваются узбекскими и российскими авторами. Изучен широкий зарубежный опыт подготовки управленческих кадров представлен в трудах.

Список использованных источников

1. Мирзиёев, Ш.М. «Критический анализ, строгая дисциплина и личная ответственность должны быть ежедневными правилами деятельности каждого руководителя». – Т. Узбекистан, 2017. 73 с.
2. Зенцова, Ю.С. Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческих потенциал личности. Дисс. Канд.психол.наук/Ю.С.Зенцова-Казань, 2003. - 140 с..
3. Юсубов, Ж.К. Совершенствование системы подготовки кадров в сфере государственной службы в Узбекистане. Автореферат диссертации. Т.:2018. - 135 с.
4. Иларионова, Т.С. Информационное обеспечение управления персоналом. М.: РАГС, 2016. - 331 с.