

УДК 331. 6
А 20
ББК 65.9(2)240

М.А. АСРОРОВА

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ У МОЛОДЫХ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

В условиях продвинутого прогресса в образовании воспитание четкой гражданской позиции становится приоритетом в работе с подрастающим поколением. Применение инновационных технологий в педагогической деятельности делает этот процесс интересным и социально полезным. Претворяя в жизнь планы по воспитанию гражданских и патриотических качеств у молодых кадров, нужно учитывать, что осознание себя гражданином начинается, прежде всего, с таких чувств, как уважение, гордость и ответственность за свою семью, село, город, образовательное учреждение и, таким образом, за сообщество людей, связанных общим делом, в том числе и профессиональным выбором.

В национальной доктрине - законе «Об ответственности родителей за обучение и воспитание ребенка» - не только определена государственная политика в области образования, но и дан социальный заказ государства на воспитание человека с активной жизненной и профессиональной позицией, трудолюбивого и высоко-нравственного, патриота своей Родины, уважающего права и свободы личности, традиции и культуру других народов.

Специфично и то, что работа с молодежью обусловлена изменением политических, экономических, ценностных ориентаций общества, с одной стороны, и социально-психологическими особенностями молодых работников государственной службы, с другой, что делает невозможным применение прежних форм и методов кадровой работы.

В связи с этим проблема профессиональной социализации молодых кадров управления приобретает особую актуальность для совершенствования профессиональной деятельности специалистов государственного управления, развития и укрепления кадрового потенциала государственной службы.

Современность поставила на первый план необходимость формирования социально-профессиональных навыков современного специалиста, которые, по мнению проф. И.А. Зимней, может представлять собой «совокупное, формируемое на базе интеллектуальных (в частности мыслительных) способностей и личностных свойств личностное качество человека, позволяющее определить его как компетентного в своей области...» (4, с. 219).

Основным вопросом сформированности социально – профессиональных навыков является формирование в человеке его мыслительных и личностных качеств, являющихся основой профессиональной деятельности.

Необходимость изучения формирования навыков будущего управленца вызвано общественной необходимостью в новом, позитивном образе специалиста, который был бы противовесом реально действующим управленцам, использующим свою власть как личную привилегию, действия которых «...зависят от личного усмотрения, от его отношения к конкретному человеку и его конкретной просьбе и от чисто личных связей, услуг, обещаний и привилегий...» (4, с. 219).

Придерживаясь определения социально - профессиональных навыков, предложенного проф. И.А. Зимней и исходя из содержания профессиональной деятельности управленца, под социально – профессиональными навыками мы понимаем целый пласт человеческого капитала, сочетающий в себе личностные качества (например дружелюбие, самостоятельность, адекватность), научные знания, профессиональные умения, определенные культурно – нравственные ориентиры.

Формирование человеческих ценностей как неотделимой составляющей профессиональных ценностей есть основополагающий элемент формирования культуры профессиональной деятельности, цель которой – отход от «духа формальной безличности», исключавшей из социального управления сочувствие, сопереживание, содействие. Это вызывает необходимость введения определенных педагогических методов при воспитании в будущих управленческих кадрах понимания важности значения личности и межличностной коммуникации.

При этом фундаментом понятия «личность» должна стать интерсубъективность, идея которой исходит из того, что административно-публичная деятельность обусловлена высокой степенью ответственности кадров управления за принимаемые управленческие решения, направленные на целесообразную и нравственную постановку и реализацию задач публичного администрирования, адекватных потребностям потребителей социальных услуг.

Содержание профессиональных навыков будущего управленца, его определяющая социальная составляющая должна включать следующие компетенции молодого кадра управления:

- приобретать через философские практики необходимые навыки общения и управления социальными процессами;

- совершенствовать свой профессиональный уровень через интеграцию знаний путём постоянного самообразования и различных государственных и негосударственных программ;

- строить свое поведение в соответствии с примерными образцами ментальной, классической и бюрократической культуры, поскольку «культура – это среда, растящая и питающая личность»;

- в профессиональной деятельности руководствоваться как общечеловеческими ценностями, так и профессиональными и служебными обязанностями;

- уметь предвидеть последствия решений, которые принимались как оптимальные (социальная составляющая принятого решения);

- оставлять за каждым из членов коллектива право на собственное восприятие и собственное отношение к окружающим его реалиям, даже если они и разнятся с культурными ценностями профессиональной деятельности организации;

- обязательное, беспрекословное соблюдение дисциплины и подчинение централизованному контролю.

Профессиональная составляющая должна предполагать обладание субъектом профессиональной инициативой, социально и культурно значимой для общества.

Нравственные ценности управленца проявляются в адекватности решения профессиональных задач, в разнообразных социальных и профессиональных ситуациях, в его действиях, деятельности, поведении и социально осмысленных поступках.

Изучение обширной научной литературы позволяет выделить в содержании социально-профессиональных навыков молодых управленческих кадров нижеперечисленные критерии:

- степень элементарной образованности (умение анализировать имеющуюся информацию, которая в совокупности с профессиональными знаниями даст возможность не только поставить корректные управленческие задачи, но и поможет найти их оптимальное решение);

- уровень деловой компетентности (раскрытие своего потенциала, успехи, достигнутые в процессе управления организацией, лояльность к принятым правилам поведения, регулирующим деятельность аппарата управления, иметь четко обозначенную цель, уметь анализировать, проектировать, исследовать, прогнозировать, систематизировать, сопоставлять, сравнивать и т.д.);

- личностные качества (честность, ответственность, нравственность, профессионализм, исполнительность, образованность, сохранение позитивных традиций бюрократической организации, позитивный эмоциональный настрой, духовность).

Педагогический аспект формирования социально – профессиональных навыков представляет собой перечень определенных методических приемов, целью которых является расширение возможности личностного самосовершенствования будущих кадров управления.

Нынешнее столетие характеризуется высоким уровнем содержательности социальных ценностей молодых кадров управления, представители которой анализируют реальные возможности воздействия на личность. Выработываемый принцип требует признания целостности личности человека, сочетания умственного, нравственного воспитания с воспитанием физическим.

Так как мы рассматриваем будущий управленческий кадр как предмет формирования личностных качеств, на первый план выносятся его способность к саморазвитию как основополагающей части стратегии образования. Стратегия, выражающаяся в становлении личности, обладающей целостными духовными, культурными характеристиками. Воспитательное влияние должно гармонично исходить из человеческой сущности как таковой.

Направленность формирования молодых кадров управления определяется необходимостью соответствия современной модели специалиста – профессионала с высокими личностными качествами.

Поэтому при рассмотрении проблем формирования социально-профессиональных навыков молодых кадров управления необходимо обратить внимание на проблему формирования в человеке его собственных качеств, которые позволяют

выстраивать масштаб личностно - профессионального развития, самоопределяться и самосовершенствоваться. Социально-профессиональные навыки обеспечивают управленцу приобретение и распространение собственного опыта в профессиональной сфере, обогащение теоретических знаний, которые в дальнейшем перерастут в целесообразные ситуации действия. Совершенные социально-профессиональные навыки являются признаком сформированной личности, которая эффективно осуществляет управление.

Система ценностных ориентаций является отражением восприятия молодыми кадрами окружающей действительности, показателем стабильности общества и проявлением социального творчества, духовной сферы в трансформирующемся обществе. Необходимы существенные изменения в концепции и в механизме реализации государственной политики в области молодежной культуры.

Формирование нравственных качеств у молодых кадров - одно из приоритетных направлений общего формирования личности, что, безусловно, зависит как от её духовного багажа, так и от разнообразия ее социальных связей и отношений, а также от отношений, господствующих в обществе. Это связано, прежде всего, с совершенствованием процесса формирования личности, которая была бы способна по своим профессиональным данным, мировоззренческим установкам и ценностным ориентациям активно участвовать в решении назревших проблем, стоящих перед нашим обществом.

В органах государственной власти было бы целесообразно создать комитет по вопросам этики из числа наиболее достойных и уважаемых членов общества, людей, ранее работавших в различных звеньях управления, а также делегированных в них представителей власти и профсоюзов. Следовало бы наделить комитеты по вопросам этики воспитательными функциями и функциями контроля за уровнем нравственности поведения молодых кадров управления и в целом госслужащих.

Необходимо обратить особое внимание на борьбу с коррупцией в управленческой деятельности. Для этого необходимо:

- принятие пакета антикоррупционных законов;
- воля властей и ряд реальных мер, предпринимаемых ими для борьбы с коррупционерами, какие бы должности они ни занимали и каким бы общественным статусом ни обладали;
- усиление государственного и общественного контроля над службами приватизации, таможни, налоговыми структурами, правоохранительными органами и т.п., (как в зонах повышенного коррупционного риска);
- расширение информативности в сфере борьбы с коррупцией: освещение в СМИ выявленных преступлений, мер, принятых в отношении виновных, и т. д. Это должно сформировать общественное мнение, во-первых, о безнравственности и противозаконности взяток и, во-вторых, о неотвратимости наказания за коррупционное преступление.

Важным фактором деятельности любой структуры является благоприятный морально-психологический климат в коллективе, что вносит позитивный импульс в формирование нравственной позиции как управленца, так и рядовых членов

коллектива, основанной на доверии и уважении, взаимовыручке, отношений без «подставления подножек».

Такие взаимоотношения в коллективе напрямую зависят от личности руководителя, первоочередной задачей которого является стимулирование в коллективе нравственного поведения через личный пример, пресечение попыток недружелюбных и непрофессиональных отношений в среде подчиненных, формирование положительной мотивации на добросовестный труд и исполнение служебного долга.

Функции регламентации управленческими кадрами деятельности трудового коллектива в рамках нормативных правовых актов, определяющих все сферы трудовой деятельности, включают в себя и разработку регламентаций и инструкций, соответствующих основополагающим нормативно - правовым документам, что является важным моментом в недопущении негативных проявлений на государственной службе.

Введение в практику института принятия присяги государственными служащими стало бы не только красивой новой традицией, но и усилило бы мотивацию профессиональной деятельности госслужащего на служение государству и обществу, честное выполнение своего служебного долга, следование закону и этике на службе и в совершаемых поступках.

Повышению уровня правовой и этической культуры специалистов в области управления послужило бы более широкое включение образовательных дисциплин по этике и культуре поведения не только в систему общего образования, но и в учебные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

На наш взгляд, наряду с высокими профессиональными компетенциями этический кодекс будет способствовать квалифицированному исполнению государственными служащими своих служебных обязанностей, повышению их правовой и нравственной культуры и, следовательно, укреплению авторитета государственной власти.

Список использованной литературы:

1. Атаманчук, Г.В. *Теория государственного управления*. / Г.В. Атаманчук— М.: Юрид. лит., 1997. — 400 с.
2. Бойков, В.Э. *Профессиональная культура и этика государственных служащих // Социология власти / В.Э. Бойков. - М., 1997, № 4. - С.10-19.*
3. Воробьев, В.В. *Проблемы становления и перспективы развития государственной службы России: монография / В.В. Воробьев. -М.: РАГС, 1999. -300 с.*
4. Холостова, Е.И. *Теория социальной работы.: учебник / Е.И. Холостова. - М.: Юристъ, 2001.- 334 с.*

Reference Literature

1. *Atamanchuk G.V. Theory of Public Administration / M.: Juridical literature, 1997. - 400pp.*
2. *Boykov V.E. Professional Culture and Ethics of State Servicemen // Sociology of Authorities. - M., 1997, №4. -pp.10-19*
3. *Vorobyov V.V. Problems of Formation and Prospects of Development in Regard to State Service of Russia: monograph. - M.: RAYS, 1999. - 300pp.*
4. *Kholostova Ye.I. Theory of Social Work: manual -M.: Jurist, 2001. -334pp.*

Механизмы формирования нравственных ценностей у молодых кадров управления

Ключевые слова: *молодые кадры управления, формирование социально – профессиональных навыков управленца, профессиональные ценности, комитет по вопросам этики, институт принятия присяги, государственные служащие, этический кодекс*

Автор в статье указывает на то, что, реализуя планы по воспитанию гражданских и патриотических качеств у молодых кадров, нужно учитывать, что осознание себя гражданином начинается, прежде всего, с таких чувств, как уважение, гордость и ответственность за свою семью, село, город, образовательное учреждение и, таким образом, за сообщество, что является актуальным на данном этапе современного общества.

В статье даны обоснованные выводы о том, что необходимо создать комитет по вопросам этики из числа наиболее достойных и уважаемых членов общества, людей, ранее работавших в различных звеньях управления.

Mechanisms of Regulation of Values Young Human Resources Engaged in Management Should Be Imbued with

Key words: *young human resources engaged in management, formation of social-professional habits of a specialist bound to be engaged in management, professional values, the committee on the issues of ethics, the institute of swearing allegiance taken by state servicemen, ethical code*

The author lays an emphasis upon the idea that when realizing the plan on imbuing young human resources with civil and patriotic feelings one should bear in mind that an individual becomes conscious of being a citizen, first of all, in the family, then this scope extends in the streamlines of town or village, educational establishment, national community in the scales of the country.

The author makes a conclusion that it is necessary to create a committee on the issues of ethics, it should consist of the worthiest and mostly esteemed members of society who worked in the field of management beforehand.

Сведения об авторе:

Асророва Мавлуда Абдушукуровна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий отделом магистратуры Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики (Республика Таджикистан, г.Худжанд), e-mail: mav_as@mail.ru

Information about the author:

Asrorova Mavlyuda Abdushukurovna, Candidate of Economy Sciences, Associate Professor of magistrary department under the Tajik State University of Law, Business and Politics (Tajikistan Republic, Khudjand), e-mail: mav_as@mail.ru