

го оборудования в большинстве случаев не может удовлетворить белорусских заказчиков.

Взаимосвязь экспортного и импортного лизинга очевидна. Так, насыщение станочного парка республики высокотехнологичным оборудованием напрямую бы способствовало повышению качества продукции, что, в свою очередь, позволило переориентировать спрос и положительно повлиять на структуру белорусского экспорта, увеличив в нем долю конкурентоспособной готовой продукции.

Лизинг в Беларуси — сравнительно новый вид деятельности. На наш взгляд, для стимулирования инвестиций в производственную сферу, обновления промышленного потенциала, повышения конкурентоспособности отечественных производителей в Республике Беларусь необходимо развивать лизинговые отношения. Можно с полной уверенностью сказать, что лизинг в стране будет наращивать свои обороты и играть все более весомую роль в экономике.

О.В. Босько

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

О ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Сложность и неординарность задач, стоящих перед управленческими структурами, постоянно повышает уровень требований к профессиональным и личностным качествам руководителей. От современного управленца требуется глубокое понимание процессов, происходящих в обществе, знание теории развития государства, проблем научно-технического прогресса и его социальных последствий, умение принимать компетентные решения.

В связи с этим пристального внимания требует процесс обучения будущих руководителей. Мода на управленческие специальности привела к тому, что сегодня многие высшие учебные заведения предлагают платное образование соответствующего профиля, которое доступно весьма ограниченной части общества. Тем самым доступ к рычагам государственного управления для представителей широких слоев населения оказывается закрыт. А ведь именно обеспечение участия в государственном управлении представителей различных социальных слоев и классов является показателем уровня развития демократии в обществе.

При этом подготовка осуществляется скорее на основе предложения со стороны учреждений образования, чем спроса, формируемого системой государственной службы. При таком подходе основной упор делается на предоставляемые курсы, а не на требования к качеству работы в конкретной государственной структуре. В результате выпускники управленческих вузов зачастую не имеют четкого представления о том, чем им предстоит управлять. Отсутствие систематических знаний приводит к тому, что объект управления кажется им чем-то смутным и неопределенным. Еще более неопределенными представляются и методы управления.

Такое положение в сфере подготовки управленцев очень опасно. Кадровый состав государственной службы должен быть профессионально подготовлен, а приоритетным направлением кадровой политики должно стать создание непрерывной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей.

Руководящий работник должен постоянно поддерживать уровень своих знаний, повышать квалификацию, иметь возможность переподготовки и стажировки. А если учесть, что в настоящее время научные и профессиональные знания обновляются каждые два-три года, то необходимость непрерывного образования как основы должностного и профессионального роста не вызывает сомнения. Обучение должно носить перманентный характер, осуществляться в течение всей профессиональной карьеры с целью обновления знаний, полученных в результате базового образования, и приобретения новых знаний, которые будут использоваться в профессиональной деятельности.

Подготовка руководителей государственных структур должна проводиться в прямой зависимости от социального заказа общества, т.е. тех запросов, которые предъявляет практическая деятельность к уровню знаний. Для этого в первую очередь нужно разработать требования, предъявляемые к служащему, критерии оценки, наиболее значимые характеристики. К сожалению, специальный механизм работы по кадровым вопросам отсутствует. Нет закрепленных принципов и критериев подбора, расстановки, развития, оценки, продвижения, стимулирования кадров государственного аппарата, определенных параметров при решении кадровых проблем и формировании кадрового состава этой категории работников. Кроме того, нет ясности относительно специфики обучения и подготовки кадров для государственной службы как особого вида профессиональной деятельности.

В настоящее время обучение руководящих работников недостаточно увязано не только с исполнением их служебных обязанностей, но и с предполагаемым повышением по службе. Получение дополнительного профессионального образования не подкреплено соответствующей мотивацией и моральными стимулами, недостаточно увязано с оплатой труда и другими формами поощрения. Не уделяется должного внимания организации эффективного самообразования государственных служащих, включая организацию их консультирования.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров может стать более эффективной, если профессиональный рост служащего будет включать в себя последовательное накопление специальных знаний, умений и навыков,обретение служащим более высокой квалификации. В стратегии развития персонала должна быть выражена долгосрочная ориентация на профессиональное и должностное развитие служащих. В карьере необходим оптимальный баланс интересов индивидуума и государственного органа, его аппарата. Профессиональный рост служащего должен быть предпосылкой его служебного продвижения.