

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО В
СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

(автореферат бакалаврской работы)

студента 4 курса 421 группы
направления 38.03.04 – Государственное и
муниципальное управление
Социологического факультета
Худайкулиева Сердара

Научный руководитель
кандидат философских наук, профессор _____ И.А.Бегинина

Заведующий кафедрой,
кандидат философских наук, профессор _____ И.А.Бегинина

Саратов 2024

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современном мире культура играет ключевую роль в управлении и формировании общества. Она отражает уровень ценностей, достигнутых в процессе развития общества, и влияет на образ жизни людей. Культура определяет способы владения условиями жизни и формирует отношения между людьми. Одним из важных аспектов современного развития является увеличение требований к государственному управлению. Это требует постоянного совершенствования и разработки новых подходов к изучению управленческой культуры в работе государственных служащих. Важно, чтобы они были осведомлены о современных тенденциях и умели адаптироваться к изменяющимся условиям. Понимание культурных особенностей и ценностей помогает улучшить взаимодействие внутри общества и создать благоприятную среду для развития. Государственные служащие, обладающие глубоким пониманием управленческой культуры, способствуют эффективному функционированию государственных структур и обеспечивают стабильность и процветание общества.

В современном обществе важное значение придается разрешению социальных проблем, стоящих перед гражданами России. Для успешного решения этих проблем необходимы квалифицированные специалисты, способные оперативно и эффективно находить пути их разрешения. Одним из ключевых элементов в этом процессе является развитие управленческой культуры, которая способствует оптимизации общественных отношений и достижению поставленных целей. Управленческая культура играет важную роль в формировании стратегий по развитию общества и в поиске решений для социальных проблем. Развитие управленческой культуры является ключевым фактором для прогрессивного развития России и успешного решения социальных проблем.

Цель исследования заключается в изучении управленческой культуры государственных и муниципальных служащих, исследований проблем этики, компетенции и ответственности государственных служащих.

Задачами исследования являются:

- исследование принципов, направленных на понимание сущности управленческой культуры;

- анализ основных подходов к изучению профессиональной культуры государственных служащих;

- определение сущности управленческой культуры, её специфики, элементов, свойств, структуры и содержания;

- рассмотрение условий формирования управленческой культуры государственных и муниципальных служащих;

- анализ тенденций развития управленческой культуры государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации.

- изучение нормативно-правовой базы, регулирующую деятельность служащих.

Материалы исследования включают широкое многообразие источников, включая научную литературу (разработки отечественных и зарубежных авторов) и нормативные правовые акты, материалы электронных ресурсов и иное.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников. В первом разделе «Теоретико-правовые основы изучения управленческой культуры: понятие, сущность, структура и основные элементы» дается характеристика основных теоретических аспектов управления культурой в условиях реализации управленческих задач. Во втором разделе «Анализ профессиональных качеств современного государственного и муниципального служащего» дана характеристика основных элементов профессионализма государственных и муниципальных служащих.

Основное содержание работы

В первом разделе «Теоретико-правовые основы изучения управленческой культуры: понятие, сущность, структура и основные элементы» раскрываются теоретико-правовые основы изучения управленческой культуры: понятие, сущность, структура и основные элементы. При этом, как мы можем отметить, в настоящее время единое толкование термина «культура» отсутствует, при этом исследователи отмечают различные стороны этого понятия. Существует множество определений культуры, но их объединение дает более глубокое понимание сути этого понятия. Культура - это не только результаты труда и творчества людей, но и способ организации жизни, взаимоотношений и мышления. Управленческая культура – это ключевой элемент в жизни любой организации. При этом управленческая культура представляет собой совокупность образцов ценностей, убеждений, отношений, наличие нормативно-регулирующей базы, которая является общей для всех сотрудников организации и служит основой их поведения в ней, а так же важным компонентом в достижении целей управления. Поддержание управленческой культуры требует постоянного внимания и усилий со стороны руководства, чтобы она оставалась актуальной и соответствовала целям и ценностям организации.

Наиболее важные составляющие управленческой культуры включают:

1. Систему ценностей и принципов, которые определяют поведение и принятие решений в организации.
2. Стиль руководства и подход к управлению персоналом.
3. Коммуникационные процессы и способы общения внутри коллектива.
4. Механизмы мотивации и поощрения сотрудников.
5. Систему обратной связи и контроля за выполнением поставленных задач.

Эти элементы в совокупности формируют уникальную управленческую культуру, которая является основой для эффективного функционирования

организации и достижения поставленных целей. Важно постоянно совершенствовать и развивать управленческую культуру, учитывая изменяющиеся экономические условия и требования рынка. При этом, структура управленческой культуры включает в себя ряд ключевых признаков, которые формируют основу для эффективного управления:

- отражение в задачах организации её главных целей;
- сосредоточенность на решении важных производственных задач организации;
- существование определённой степени риска;
- наличие как групповых, так и индивидуальных форм принятия решений;
- приверженность планам и регламентам.

Управленческая культура не статична и может подвергаться изменениям в зависимости от внутренних и внешних обстоятельств. Важно стремиться к постоянному развитию и совершенствованию культуры в организации, чтобы она отвечала современным вызовам и потребностям сотрудников.

Управленческая культура состоит из трёх уровней:

- Поверхностный уровень, на котором выражается визуальная и символическая составляющая культуры через дизайн, логотипы, униформу и другие элементы;
- Промежуточный уровень, где заключаются ценности, принципы и идеи, определяющие поведение и принятие решений;
- Глубинный уровень, который представляет собой философию и мировоззрение организации в целом.

Многогранность управленческой культуры проявляется в разнообразии субкультур, существующих внутри организации:

- Различные подразделения, каждое со своими особенностями и целями;
- Социальные группы с разными интересами и ценностями;
- Направления деятельности, определяющие специфику работы и взаимодействия внутри организации.

Управленческая культура выполняет целый ряд важнейших функций, среди которых:

- Формирование общего видения и целей организации;
- Укрепление единства и солидарности сотрудников;
- Определение правил и норм поведения в коллективе;
- Повышение мотивации и эффективности работы персонала.

Таким образом, понимание и управление управленческой культурой играют решающую роль в достижении успеха и устойчивого развития организации.

Современное общество требует от государственных служащих высокой профессиональной квалификации и этичности. Ключевыми аспектами совершенствования кадрового обеспечения являются:

1. Развитие нравственных качеств и ценностных ориентаций.
2. Обеспечение правового регулирования деятельности.
3. Формирование управленческой культуры, способствующей эффективной работе.

Поддержание высоких стандартов в сфере кадрового обеспечения государственных служащих является залогом успешного функционирования государственных структур и обеспечения интересов общества в целом.

Во втором разделе **«Анализ профессиональных качеств современного государственного и муниципального служащего»** проанализированы особенности профессиональных качеств современных государственных и муниципальных служащих. Так, в ходе исследования отмечается, что современные требования к государственным служащим включают в себя не только высокий профессионализм, но и специфические навыки в области взаимодействия с людьми и эффективного управления. Государственный служащий должен обладать не только знаниями и опытом, но и высокими моральными качествами, способностью к анализу и принятию решений. В настоящее время вопросы, связанные с определением желаемых качеств

государственных и муниципальных служащих, становятся все более актуальными как в мировой практике, так и в нашей стране.

7 приоритетных качеств, которыми, по мнению специалистов, должен обладать государственный служащий:

- 1) Умение анализировать;
- 2) Политическая и социальная эрудиция;
- 3) Творческий подход;
- 4) Коммуникабельность;
- 5) Корректность, порядочность;
- 6) Объективность;
- 7) Сопrotивляемость стрессам и разочарованиям.

При этом, выделять два уровня качеств, по которым может и должен развиваться персонал государственного управления:

1) Первичные, исходные качества, которыми призван обладать человек, претендующий на государственную должность.

2) Приобретаемые, формируемые в процессе исполнения государственных должностей, накопления опыта и продвижения по иерархии.

Важными качествами для государственного служащего являются:

1. Профессионализм и компетентность в своей области.
2. Способность к анализу и принятию обоснованных решений.
3. Этичность и честность в действиях.
4. Коммуникабельность и умение работать в коллективе.
5. Готовность к самосовершенствованию и обучению.

Важными показателями компетентности являются:

1. Знания - это основа, на которой строится профессиональная деятельность. Они включают в себя не только теоретические сведения, но и практические навыки, необходимые для успешного выполнения задач.

2. Умения - способность применять знания на практике, адаптировать их к конкретным ситуациям и находить оптимальные решения.

3. Личные качества - важный аспект компетентности, включающий такие черты как ответственность, инициатива, коммуникабельность и другие.

Местное самоуправление становится все более активным и тесно взаимодействует с населением. В различных субъектах России начинают появляться инновационные системы муниципального образования, направленные на улучшение качества жизни граждан, стимулирование их социальной активности и мобилизацию потенциала. Однако для успешной реализации этих целей требуется эффективная самоорганизация всех членов местного общества, что становится важным фактором в контексте модернизации управления.

В результате возникает необходимость в формировании нового кадрового состава государственных служащих, способных адаптироваться к изменяющимся условиям и эффективно реагировать на вызовы современности. Важно обеспечить обучение и развитие специалистов, способных эффективно решать задачи, стоящие перед местным самоуправлением, и обеспечить их готовность к работе в новых условиях.

Важность квалифицированных кадров в муниципальном управлении становится все более очевидной в условиях современного развития общества. Для решения проблемы необходимо активизировать программы переподготовки и повышения квалификации для муниципальных служащих. Также важно сосредоточить усилия на привлечении молодых специалистов с современными знаниями и навыками в области управления.

Эффективное формирование кадрового резерва, высокая степень подготовки муниципальных служащих напрямую зависит от уровня, масштабов, а так же содержания образовательной деятельности, направленной на подготовку, переподготовку и повышение квалификации служащих.

Подводя итог вышесказанному можно сделать вывод, что совершенствование профессиональных качеств государственных и муниципальных служащих не возможен без качественного научно-методического обеспечения, без совершенствования профессионально-

квалификационных моделей, оценки качеств муниципальных служащих, без координации общих усилий преподавателей, учебных центров, а так же без самих служащих.

Заключение

В современном мире управленческая практика государственных и муниципальных служащих претерпела значительные изменения. Настоящий профессионал в области управления обладает не только определенными статусными и квалификационными данными. Его характеризуют сущностные отличия, включающие в себя коммуникабельность, чувство социальной ответственности, отзывчивость, умение слушать собеседника, законопослушность и гибкость мышления. Гражданский служащий является ключевым элементом в системе государственного управления. Его роль не ограничивается простым исполнением обязанностей - это человек, который обеспечивает эффективную работу государственных органов и способствует достижению общественных целей. Служащий должен быть осведомлен о своих функциях, обязанностях и правилах, установленных законодательством. Его профессионализм, компетентность и нравственность напрямую влияют на авторитет власти и эффективность ее деятельности.

Важно, чтобы государственные служащие не только выполняли свои обязанности, но и стремились к постоянному профессиональному развитию и повышению квалификации. Только таким образом можно обеспечить успешное функционирование государственных органов и укрепление доверия общества к власти. В результате проведенного исследования было выявлено, что управленческая культура является ключевым элементом эффективной работы государственных и муниципальных служащих. Она включает в себя систему ценностей, норм и принципов, которые влияют на принятие решений и взаимодействие в организации. Понимание и развитие управленческой культуры становится все более актуальным в современном обществе, где требуется эффективное управление и достижение поставленных целей.

Исследование управленческой культуры включало в себя выявление основных элементов, признаков и специфики этого явления. Кроме того, была разработана структура управленческой культуры, где были определены её основные функции. Важным этапом исследования стали нормативно-правовые и этические аспекты, касающиеся регулирования управленческой культуры государственных и муниципальных служащих.

Анализ профессиональных качеств современного государственного и муниципального служащего был в центре внимания во второй части бакалаврской работы. В процессе исследования были выделены критерии, которым должен соответствовать каждый служащий, а также выявлены различные уровни качества исполнения служебных обязанностей.

Исследование управленческой культуры и профессиональных качеств служащих позволило получить глубокий анализ современной системы управления в государственной и муниципальной сферах. Важно понимать, что эффективное управление требует не только знания и навыки, но и соответствие определенным стандартам и ценностям в рамках управленческой культуры.

Важным аспектом в работе государственного и муниципального служащего является их профессиональное, личное и общекультурное развитие. Эти три аспекта влияют на качество и эффективность их деятельности. Основные качества, которые характеризуют государственных и муниципальных служащих - профессионализм, ответственность, коммуникабельность, этичность — все это играет важную роль в их работе. Также важно помнить о законах, которые устанавливают требования к государственным и муниципальным служащим. Соблюдение законов и норм является основой для правильной работы в этой сфере.

Проведенный анализ системы совершенствования подготовки и качества государственных и муниципальных служащих позволяет выявить области, в которых необходимо улучшение. Обучение, тренинги, менторинг — все это способы повышения профессионализма и качества работы в данной сфере.