

УДК 323.3 (476.6)

**УПРАВЛЕНЦЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
ГРУППА БЕЛОРУССКОГО ОБЩЕСТВА**

**Назаренко Л.Е., Герасимович Л.Ю.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Одна из ключевых проблем социально-экономической ситуации современной Беларуси состоит в том, что ее будущее, перспективы развития эффективной постиндустриальной экономики во многом зависят от успешного развития такой социально-профессиональной группы, как работники управленческого труда.

К общим чертам управленцев как социально-профессиональной группы относятся: ответственность, умение прогнозировать, работать в команде, прислушиваться к коллегам, выступать на публике. Им даны большие распорядительные права, свобода экономического поведения, ненормированный рабочий день. Численность работников управленческой сферы в Республике Беларусь составляет 45, 1 тыс. чел. (2012г.)

Аппарат управления в стране включает в себя *высший управленческий слой*: представителей законодательной власти (депутаты), представителей исполнительной власти общегосударственного уровня (министры, председатели государственных комитетов, глава нацбанка и пр.), а также *слой управления регионального уровня*: работников исполкомов областного, городского и районного масштаба.

*Главной задачей* работников управленческого аппарата на любом уровне является обеспечение условий для нормальной жизнедеятельности населения, живущего на подконтрольной им территории (в государстве, области, городе или районе). Для этого им вверены полномочия контроля над работой всех ведомств данного им округа. В свою очередь, управленцы на местах подчиняются вышестоящим органам госуправления, а также депутатам областного, районного и республиканского уровня, которые делегированы населением региона. Задачей депутатов является контроль за исполнением «наказов» (интересов) избирателей.

Важнейшим профессиональным качеством управленца является *умение работать с кадрами*, то есть назначать на ту или иную должность людей, максимально соответствующих ей как по деловым и профессиональным, так и по личным качествам. Именно способность работать с людьми, увлекать их реализуемым проектом, развивать внутренние ресурсы специалистов, растить их потенциал и, одновременно, разгадывать и осажать беспринципных карьеристов, лстецов, коррупционеров приводит к потрясающим экономическим эффектам: правильный подбор кадров трансформируется в быстрый экономический рост как на государственном, так и на региональном уровне. Грамотными управленцами в Республике Беларусь сегодня можно назвать таких белорусских руководителей, как С.Б. Шапиро, А.С. Скакун, которые прошли путь от руководителей предприятий до опытных управленцев в верхних эшелонах власти, и везде показывают высокие результаты работы. На уровне государственного управления грамотную кадровую политику продемонстрировал Сингапур, который после обретения независимости в 1959 г. сумел обуздать коррупцию в административном аппарате. Системная борьба с ней на государственном уровне, повышение квалификации работников управления, упрощение бюрократических процедур и контроль за соблюдением правовых и этических норм проявились в высокой эффективности экономического развития страны.

Вместе с тем именно в управленческой сфере всегда наблюдается острый дефицит подходящих кадров, хотя количество претендентов всегда велико. Желаящие занять кресло управленца часто не соответствуют требованиям, не обладают необходимыми, если не профессиональными, то нравственными качествами. Главной проблемой этой группы является *бюрократизация*, существующая повсеместно и эффективно тормозящая развитие общества. Ее существование связано с трудностями профессионального отбора: чем привлекательнее та или иная профессия с экономической точки зрения, тем больше экономи-

чески мотивированных индивидов претендуют на хорошую «кормушку», тем меньше попадает туда творчески ориентированных личностей (в которых государство остро нуждается). Административными методами этот дефект системы управления устранить практически невозможно. Исторический опыт неоднократно доказывал, что они не оправдывали себя и в конечном итоге приводили если не к коллапсу, то к неэффективности развития экономики. Более оптимальный механизм контроля за формированием и работой административного аппарата связан с внедрением *демократических методов самоуправления*, предполагающих выдвижение потенциальных управленцев «снизу» и непосредственный контроль трудовых коллективов за их деятельностью. Однако эта система самоуправления предполагает достаточно высокий уровень культуры, при котором население страны или региона осознает себя в первую очередь не потребителями благ, предоставляемых ему государством, а *хозяйном*, ответственным за все происходящее в стране или регионе.