

2. Областной закон Тюменской области от 28.12.2004. № - 131 «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области».
3. Областной закон Тюменской области от 05.07.2013. № - 63 « О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://admtyumen.ru>.
4. Положение о департаменте образования Администрации города Тюмени, Приложение 1 к распоряжению от 27.09.2007 N 259-рг. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://depedu.tyumen-city.ru>.
5. Официальный сайт Департамента образования города Тюмень [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://depedu.tyumen-city.ru>.
6. Итоговый отчет, Департамента образования Администрации города Тюмени о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования города Тюмени за 2015 год.
7. *Фельдштейн Д.И.* Проблемы возрастной и педагогической психологии – Вопросы психологии. 2005. № 6. С. 78

М.С. Москова, научный руководитель Л.Д. Старикова
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
M.S. Moskova, L.D. Starikova
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia
mari.moskova.95@mail.ru, ld-starikova@yandex.ru

**Культура управления государственного служащего как фактор
социально-экономического развития территории**
Management culture of public servant as a factor of social and economic development of the territory

Аннотация. *В статье рассматривается влияние управленческой культуры на социально-экономическое развитие территории. Особое внимание уделено двум компонентам культуры управленца – компетенция и компетентность. А так же рассмотрена зависимость между личностными качествами управленца и социально-экономическим развитием территории.*

Abstract. *In the article we consider an impact of administrative culture on socio-economic development of the territory. Special attention is given to two components of a manager's culture - the competence and expertise. And also considered the relationship between personal qualities of a manager and the socio-economic development of the territory.*

Ключевые слова: *Государственный служащий, компетенция, компетентность, культура управления, компоненты профессиональной компетентности*

Keywords: *State employee, competency, competence, manager of culture, professional competence components*

Исследование проблем связанных с формированием культуры управления государственного служащего и ее влияния на социально-экономическое развитие территории в различных странах, в том числе в России, в последние годы является одним из главных направлений размышлений аналитиков данной сферы.

Сегодня от аппарата управления государством зависит судьба гражданского общества, реформ, принимаемых в органах государственной власти, особенно взаимоотношения общества и государства, и как следствие – уровень социально-экономического развития территории.

В социально-экономическом аспекте государственного управления большее внимание привлекает такое понятие как «культура управления». Данный аспект имеет большое значение. Он позволяет рассматривать соотношение и взаимозависимость между культурой управления государственного служащего и качеством, эффективностью управления территорией, т.е. перспектив развития социально-экономической сферы.

В современном обществе до сих пор не сложилось единого подхода к определению понятия «управленческая культура». С одной стороны это подчеркивает сложность и многогранность этого понятия, а с другой – возникает трудность в его понимании.

Проанализировав множество подходов к определению понятия «управленческая культура», нашему вниманию представились определения, данные исследователями: А. Холод и Ю. Субботина. Проведя анализ элементов управленческой культуры, исследователи пришли к выводу, что под ней следует понимать «совокупность культурных образцов, возникающих на базе ценностей, норм, точек зрения и идей руководителей и персонала и проявляющихся в стиле управления, методах и приемах управленческой деятельности, связанных с поиском и получением новых результатов, а также в совокупности норм и правил подчинения» [3]. На наш взгляд, такое определение, является наиболее точным и содержит в себе важнейшие характеристики такого сложного и многогранного понятия как культура управления.

С возрастанием роли профессиональной деятельности государственных служащих связаны ведущие приоритеты кадровой политики в системе государственной службы, такие как: формирование эффективного механизма подбора государственных служащих; повышение авторитета и престижа государственной службы; совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих [2].

В последние годы компетентностный подход является началом всей деятельности в работе госслужащего. С помощью данного подхода можно осуществлять отбор кадров, оценивать качество их работы, строить траекторию карьеры. основополагающими понятиями компетентностного подхода являются «компетенция» и «компетентность» [1].

Определением понятий «компетенция» и «компетентность» государственных служащих занимались многие исследователи, одни из которых – А.В. Хуторский и В.А. Горб. Проанализировав их труды, мы сделали вывод, что компетенции – это требования к знаниям, умениям, навыкам и качествам личности, а компетентность – это способность личности самостоятельно и ответственно применять их в профессиональной деятельности.

Можно выделить следующие компоненты профессиональной компетентности. Мотивационно-волевой, включающий мотивы и цели, а так же наличие интереса к профессиональной деятельности. Функциональный компонент, который в основном проявляется в виде знаний о способах деятельности. Функциональному компоненту характерны компетенции, объединенные в группы: персональная эффективность, мышление и поиск решений, нацеленность на результат, групповое и межличностное взаимодействие. Коммуникативный компонент в свою очередь включает умения четко излагать свою мысль, красиво и убедительно говорить, анализировать, высказывать, кроме того устанавливать межличностные связи. И рефлексивный компонент, который проявляется в умении контролировать свои результаты от деятельности; проявляется в умении анализировать уровень собственного развития, личных достижений. Так же ему характерны такие показатели как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество.

Безусловно, указанные характеристики профессиональной компетентности необходимо рассматривать в целом, поскольку они носят целостный характер, являются продуктом профессиональной подготовки госслужащих.

Таким образом, учитывая характеристику компетентности государственного служащего, с точностью можно сказать, что компетентность прямо влияет на социально-экономическое развитие территории, а так же повышает использование ресурсного потенциала. Под руководством квалифицированных, нравственных государственных служащих определяется политика и характер развития той или иной территории. Государственные служащие, являющиеся реальными субъектами всей системы управления, имеют потенциал для постановки цели развития территории, для создания условий для внедрения достижений НТП и инноваций. Для того чтобы максимально качественно развивать территорию государством поддерживаются различного рода социально-экономические проекты, активизируется политика привлечения ресурсов. Данной работой, конечно же, занимаются государственные служащие всех уровней. Именно от их уровня сформированности управленческой культуры со всеми ее составляющими компонентами профессиональной компетентности зависит успех реализации тех или иных реформ и проектов. А, следовательно, и социально-экономическое развитие территории.

Говоря о личностных качествах государственного служащего, следует выделить ряд свойств такого человека, которые на наш взгляд, являются приоритетными:

- 1) целеустремленность;
- 2) наличие аналитического и абстрактного мышления;
- 3) нацеленность личности на результат;
- 4) умение четко излагать свои мысли;
- 5) инициативность в вопросах регулирования отношений между государством и гражданами;
- 6) умение работать в команде.

Так же хочется подчеркнуть, что репутация госслужащих характеризуется высоким уровнем профессионализма личности и деятельности госслужащих, постоянным стремлением к развитию профессионализма, повышению личностно-профессиональных стандартов и эталонов, наличием целевой и мотивационно-смысловой системы, соответствующей системе настоящих профессионалов.

Возникает вопрос: как личные качества управленца влияют на социально-экономическое развитие территории? Поскольку служащие устанавливают не только личный контакт с инвесторами, представителями бизнес-структур, но и демонстрируют себя как позитивную, целеустремленную, нацеленную на результат личность, от их личностных характеристик зависит исход переговоров и условия взаимодействия двух сторон. Успешные переговоры, в свою очередь, ведут за собой активную работу на территории, реализацию различных программ. Представители бизнес-структур, работают там, где существуют условия для реализации их бизнеса, там, где есть возможность наладить партнерские отношения с местной властью.

Для того чтобы выявлять уровень сформированности качеств государственного служащего, необходимо обращаться к психодиагностике личности. С помощью применения различных методик анализа государство сможет в полной мере обеспечить свой аппарат управления квалифицированными и нравственными работниками.

Исходя из выводов применения различных методик, можно с уверенностью заключать об уровне развитости качеств личности. После диагностики компонентов компетентности государство сможет подобрать высокопрофессиональных, нравственных работников, которые будут обладать высоким уровнем сформированности компетенций и служить на благо своему муниципалитету, развивать его социально-экономическую среду.

Список литературы

1. *Бирюкова Г.М.* Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. Санкт-Петербург, 2011. № 12. С. 51–53.
2. *Павлова Е.В.* Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты // Молодой ученый. 2015. № 10. С. 1059-1061.
3. *Субботина Ю.А., Холод А.В.* Анализ управленческой культуры в организациях государственного и муниципального управления региона// Культура, управление, экономика, право. 2009. № 4. С. 41–44.

О.Н. Пономаренко, научный руководитель *А.А. Маукенова*
Каспийский Университет, Алматы, Казахстан
O.N. Ponomarenko, A.A. Maukenova
Caspian University, Almaty, Kazakhstan
oksana09_05@mail.ru, atasmaganbetova@mail.ru

Тенденции развития маркетинга в малом бизнесе
Tendencies of development of marketing in small business