

**Петухов В.Д.**

## **Специфика требований, предъявляемых к руководящим работникам**

*ЛПЭИ им. Кейнса, ООО «Виктория+» (Москва)*

В настоящее время бизнес-сообщество испытывает острый дефицит квалифицированных работников. Причем, нехватка кадров ощущается как в рабочих, так и в административных специальностях [1]. Вместе с тем, на рынок труда ежегодно выходят порядка 1,3 млн. выпускников ВУЗов, до 40% из которых имеют экономическую или юридическую специальность [2]. Сложилась парадоксальная ситуация – учебные заведения выпускают специалистов (магистров, бакалавров), на рынке труда сотни тысяч молодых людей не могут найти работу, а работодатели не могут закрыть вакансии, в связи с отсутствием подходящих кандидатур. Очевидно, что дело в системе образования в целом, а в частности: в системе довузовской профориентации, организации образовательного процесса, недостаточной мотивированности. Результатом воздействия этих факторов на выпускника является все чаще проявляемое отсутствие у последнего личной заинтересованности в выполняемой работе. Для целей настоящей статьи рассмотрим специфику требований, предъявляемых работодателем к административно-управленческому персоналу (АУП), к которому относятся, в том числе, специалисты в области экономики и юриспруденции.

Методом экспертной оценки, путем опроса ряда работодателей и руководства служб управления персоналом крупных компаний, нами был выявлен набор качеств, которых недостает современным соискателям на вакансии менеджеров среднего звена. К требуемым качествам относятся: самоконтроль, целеустремленность, рациональность мышления, трудолюбие, пробелы в образовании, отсутствие самостоятельности.

Недостаток самоконтроля выражается в качестве выполняемой работы. Такие работники невнимательны, неаккуратны, не склонны перечитывать подготовленные документы.

Отсутствие целеустремленности выражается в работе ради работы, затягивании бизнес-процессов, «высиживании» рабочего времени, не заинтересованности в результате своей деятельности. Следующей стадией подобного подхода становится временничество, когда работник относится к текущей работе как к определенному этапу на пути к повышению зарплаты или должности и не сильно мотивирован в качественном выполнении обязанностей.

Работодатели выделили недостаток рационального мышления у большинства соискателей на позиции работников среднего звена АУП. Таким образом, молодые специалисты далеко не всегда выбирают оптимальный путь

решения поставленной задачи. Ряд поступающих на работу специалистов демонстрируют отсутствие трудолюбия, пробелы в базовых знаниях и недостаток самостоятельности в принятии решений [3]. На практике это выражается в отсутствии навыков работы с компьютером, слабым владением иностранным языком и безынициативностью. Несамостоятельность характерна для выпускников, т.к. им приходится перестраиваться с общественной модели существования, когда члены студенческого сообщества помогают справиться с поставленной задачей, на индивидуальную модель.

Подытоживая специфику требований к менеджерам среднего звена, отметим, что главное – постоянно учиться новому, стремиться наилучшим образом и в кратчайшие сроки выполнить свою работу, уметь быть самостоятельным, принимать решения и нести за них ответственность. Качество руководителя определяется умением правильно отвечать на сложные вопросы в трудных ситуациях.

Литература:

1. Голодец отмечает дефицит квалифицированных кадров. Информационное агентство Прайм. 10.02.2014. Сайт: <http://1prime.ru/Politics/20140210/777618073.html>
  2. Федеральная служба государственной статистики. Сайт: <http://www.gks.ru/>
  3. Степанов А.А. Государственная инновационно-технологическая политика и механизм ее реализации. Теория управления (38)УЭУС, 2/2012.
  4. *Карбанова О.В. Проблемы формирования человеческого капитала в столичном мегаполисе // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 46. С. 37-42.*
-