

Е. ИСАКУЛОВ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Становление демократического, правового и социального государства в Казахстане невозможно без эффективной государственной службы. Именно поэтому институт государственной службы и государственная кадровая политика являются важнейшим инструментом в достижении поставленных страной стратегических целей и задач по социально-экономической и политической модернизации страны.

Закономерно, что Президент Республики Казахстан в Стратегии «Казахстан-2030» одним из долгосрочных приоритетов выделил «Профессиональное государство, ограниченное до основных функций, а задачей - создание эффективной, современной государственной службы, управлять которой должны чиновники новой генерации - профессиональные, патриотичные, способные ставить долгосрочные задачи, обладающие умением и волей решать их в новых условиях» [1].

Очевидно, что проводимые в Республике Казахстан преобразования в сфере государственного строительства диктуют необходимость совершенствования государственной службы и кадровой политики. Наряду с этим реализация новых подходов к формированию кадровой политики должна осуществляться на современной научно-методологической основе и управлеченческой практике, отечественном и зарубежном опыте, с учетом исторических, культурных, национальных традиций, а также тенденций мирового экономического и политического развития. Иными словами, научно-теоретическое обеспечение реформирования современной государственной службы, государственного управления и менеджмента относится к основным направлениям ее развития.

В настоящее время в связи с дальнейшим развитием казахстанской государственности наиболее интенсивно развивается концептуальное представление о государственной службе. Идет поиск новых приоритетов в содержании, организации, функционировании данного института, поскольку государственная служба как большинство социальных систем становится все более динамичной.

Однако современная наука о кадрах и профессиональной деятельности государственных

служащих только развивается, а казахстанская управленческая практика находится сегодня на сложном этапе поиска и утверждения своих методологических принципов.

Концептуально важным в данном аспекте является идея Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева о разработке принципиально новой «казахстанской» модели государственной службы, видением основных элементов которой он поделился 17 июня в г. Астане на международной конференции «Роль государственной службы в повышении конкурентоспособности страны». Основная идея инициатив в данном направлении заключается в том, что укрепляется формат государственной службы, образуя особо важный национальный проект - как реализация государственной кадровой политики Республики Казахстан.

По мнению Главы государства, существующие принципы государственной службы должны быть пересмотрены, с точки зрения механизмов, обеспечивающих реализацию таких постулатов, как Меритократия, Честность, Эффективность [2]. Несомненно, реализация указанных постулатов позволит более эффективно сформировать кадровой потенциал государство и создает следующие реальные возможности:

- равного доступа граждан к государственной службе, возможности самореализации личности;
- проявления каждым государственным служащим своих способностей, гарантии объективности служебного продвижения;
- правовой и социально-экономической защищенности государственных служащих.

С учетом вышесказанного, работу с кадрами целесообразно осуществлять на основе приоритета принципов профессионализма, стабильности и гражданственности. Именно эти принципы являются основой того, что государственная кадровая политика должна способствовать полнейшему раскрытию возможностей и способностей каждого человека в социально-профессиональной среде в соответствии с его квалификацией, независимо от пола, национальности, возраста, социального положения и т.д.

При этом, в целях системной и последовательной реализации государственной политики по инициативе Главы государства в новой модели административная государственная служба будет разделена на два основных корпуса («корпус А и Б»). Если в «корпус А» войдут представители высшей административной службы - ответсекретари, руководители государственных холдингов, национальных компаний, то «корпус Б» составят директора ключевых департаментов исполнительных органов, председатели комитетов, акимы районов и городов.

При этом представители «корпуса Б» выступают т.н. кадровым резервом в «корпус А», а при наличии системы четких и конкретных стимулов честной службы и продвижения по карьерной лестнице, будут составлять для них т.н. конкурентную среду.

В предложенной модели содержится ряд ключевых элементов, которые позволят наиболее эффективно и оптимально повысить эффективность государственного управления. Так в контексте рассматриваемого вопроса, инициатива Главы государства о создании Национальной комиссии и усиление роли Агентства по делам государственной службы позволит укрепить статус государственной кадровой политики и повысить качество отбора на государственную службу.

Наряду с этим в рамках вышеобозначенного, а также внедрения эффективной системы подготовки, рекрутинга и профессионального роста перспективных и талантливых специалистов планируется создать Национальный центр по управлению персоналом государственной службы.

В свою очередь реализация указанных задач требует актуализации научных исследований государственной службы в следующих основных направлениях:

- разработки современной концепции государственной кадровой политики;
- внедрения программ институционализации процесса формирования профессионализма кадров государственной службы;
- совершенствование форм и методов работы с персоналом в государственных органах;
- подборов и алгоритмов реализации процесса кадрового аудита и мониторинга кадровых процессов.

Указанные выше направления отчетливо показывают, что реализация государственного

государственной кадровой политики предусматривает, наряду с научным обеспечением, и общеметодологическое обеспечение. В этой связи разработка концепции модернизации государственного управления Республики Казахстан напрямую связана с изучением широкого спектра проблем теоретического и практического характера. К таковым можно отнести взаимосвязь политических, экономических, правовых, социальных, организационных и других аспектов государственного управления; изучение закономерностей становления и развития, как отдельных отраслей управления, так и государственного управления в целом. При этом учитывая происходящих в республике социально-экономические и политические преобразования, формирование системы принципов государственного управления и эффективность ее функционирования, совершенствование методов, форм и стиля руководства, а также выработка обоснованных прогнозов модернизации государственного управления в республике.

В данном контексте особо следует подчеркнуть важность таких методологических подходов при изучении проблем кадровой политики, как функциональный, системный, социологический, проблемно-целевой, исторический и др. В частности, функциональный подход позволяет обеспечить всестороннее исследование содержания работы управленческого аппарата. Более того, значение функционального подхода особенно возрастает в настоящее время в связи с разработкой и поэтапной реализацией принципов децентрализации государственного управления, разграничения функций между уровнями управления. Ибо проблема государственных функций и полномочий тех или иных органов власти имеет первостепенное значение для рационализации и достижения оптимизации государственного управления в стране. Главной целью этих преобразований является то, что функции государства и управления государственных органов в их неразрывном единстве и взаимодействии являются основой для построения сбалансированной системы государственного управления.

Эффективность государственной кадровой политики во многом определяется и ее социальной базой, на которую опирается государство при выработке и реализации своей кадровой политики, интересы которой она выражает и которая, в

свою очередь, оказывает государству необходимую поддержку в работе с кадрами. При этом социальная база кадровой политики во многом зависит от устойчивой социальной направленности этой политики, т.е. от открытости и гласности кадровых технологий, иначе говоря, - как, кем и по каким критериям формируются руководящие кадры.

Огромная роль ложиться и на так называемые «кадровые аппараты» органов государственного управления, которые должны обеспечивать как проведение кадровой политики, так и принимать самое непосредственное и активное участие в ее формировании. Многоплановость по управлению персоналом, необходимость сопряжения по содержанию и по времени самых различных мероприятий, вызванные к жизни новыми экономическими условиями, выводят деятельность кадровых аппаратов на принципиально новый уровень, повышают ее значимость в общем процессе управления. Ибо совершенно ясно, что функции кадровой службы связаны с формированием кадровой политики и ее методическим обеспечением. Кроме того, кадровые аппараты исполняют роль своеобразных экспертов, которые должны акцентировать внимание на последствиях тех или иных мер, имеющих отношение к персоналу, вносить предложения по изменению соответствующего положения. Когда сформирована кадровая политика, функции кадровой службы должны быть направлены на координацию конкретных действий по более тесному сотрудничеству руководящего состава органа государственного управления в области управления персоналом.

В этой связи, особую значимость и актуальность приобретают научно-практические разработки кадрового менеджмента по вопросам:

- концептуальных подходов к разработке стандартных показателей кадрового потенциала государственной службы, создания и совершенствования должностной модели и профиля компетенции государственного служащего;
- разработки, апробации и внедрения оптимальной организационной структуры государственных органов;
- разработки вопросов, связанных с эффективной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации и рациональным использованием кадров государственного аппарата;

– дальнейшего формирования и развития понятийного аппарата кадровой работы государственной службы как особой отрасли научного знания;

– научно-практических вопросов регулирования норм прохождения государственной службы, идеологическое и социально-психологическое, материально-финансовое и организационно-техническое обеспечение государственной службы.

Успешное же решение вышеуказанных задач и модернизация системы управления кадрами, как нам кажется, должна осуществляться поэтапно.

На первом этапе, обозначим его как подготовительный, необходимо сформировать совершенно новую службу управления персоналом государственной службы, как самостоятельной структурной единицы, что предполагает меры по:

- повышению статуса и авторитета кадровой службы;
- обучению кадровых работников современным методам работы с персоналом;
- проведению анализа и оценки профессионального уровня и кадрового потенциала работников кадровой службы;
- обеспечению деятельности кадровых служб нормативно-методической документацией.

На втором этапе, связанном непосредственно с реализацией функций управления кадрами государственной службы, предполагается осуществление:

- обеспечение кадровых служб квалифицированными специалистами на основе тщательного подбора;
- укрепление материально-технической базы;
- совершенствование организационной структуры кадровой службы;
- разработка долгосрочной целевой программы непрерывного обучения работников кадровых служб;
- использование новых информационных технологий в процессе управления кадрами.

При этом, работа с кадрами государственной службы должна осуществляться на основе принципов отечественной государственной службы, исходящие из самой сущности института государственной службы. К важнейшим среди них относятся:

- общие (казахстанский патриотизм, демократизм, гласность, приоритет прав и свобод граждан и др.);

– специальные (принцип меритократии, означающий создание правовой системы, способствующей привлечению на государственную службу и продвижению по ней на основе личных профессиональных заслуг и достоинств наиболее компетентных, честных, и талантливых граждан);

– конституционно-правовые (законность, равнодоступность, обеспечивающая поиск достойных кандидатов на замещение вакантных административных должностей государственной службы; внепартийность, демократизм; единство системы государственной службы независимо от разделения ветвей государственной власти);

– нравственно-этические (гуманизм, справедливость, объективность, ответственность, уважение достоинства личности);

– социальные (профессионализм, эффективность, научность, реалистичность, социально-демографическое представительство, государственный и общественный контроль, социально-правовая защищенность).

По существу реализацию и управление кадровой политикой можно представить как «имплементирующую цель организации, которая должна стать целью каждого ее сотрудника». Для формирования высокоорганизованной культуры профессионализма в государственных органах недостаточно декларирование целей и принципов необходимо конкретное их воплощение.

При этом согласно обозначенным принципам обязательным в кадровой политике является развитие партнерских отношений между государственным органом и ее кадрами, формируя таким образом общую организационную культуру государственной службы. Иными словами, организационная культура государственной службы должна выступать неким социальным идеалом, регулирующим нормы формального и неформального взаимодействия между государственным органом и ее кадрами.

Трактовка организационной культуры как социального идеала позволяет объяснить существующие затруднения и противоречия формально-логического характера в понимании кадровой политики государственной службы. Первое касается характерного для феноменологического подхода отождествления организации с ее культурой. Как социальный идеал организации культура не идентична ее наличному состоянию. Она представляет цель ее развития и образ будущего.

Вместе с тем заявленная цель и перспективный образ не могут быть оторваны от наличного состояния организации. В процессе модернизации должна обеспечиваться последовательность в изменении и преемственность в развитии организационной культуры государственной службы.

Несоответствие между декларируемыми и действующими принципами работы с кадрами порождает множество суждений о трудноуловимости кадровой политики.

Если такой зазор между декларируемым и реально действующими принципами будет увеличиваться, то это несоответствие превратится в глубокое расхождение между реальной и декларируемой сущностью кадровой политики. Последнее чревато появлением двойных стандартов, коррупции и других негативных явлений.

Поэтому особую роль в модернизации системы управления кадрами государственной службы следует отвести внедрению системы оценки эффективности используемого кадрового менеджмента. Этот механизм, должен быть построен на комплексной и системной оценке, позволяющей оценивать деятельность кадровых аппаратов, определять проблемы и потребности системы управления кадрами, способствовать укреплению кадрового менеджмента как в отдельно взятом государственном органе, так и в отраслевом и региональном аспектах.

В целом предлагаемые идеи и меры направлены на то, чтобы усовершенствовать всю систему кадровой работы с целью объективного и обоснованного привлечения на государственную службу самых достойных, грамотных, профессионально подготовленных и творчески мыслящих специалистов, обладающих интеллектуальным потенциалом, а также развитие и преумножение имеющегося кадрового потенциала.

Таким образом, по мере становления и развития молодой казахстанской государственности роль и значение государственной службы как организационно-правового и государственно-политического института, призванного обеспечивать социально-политические преобразования в стране, постоянно возрастают. Конструирование механизмов и разработка специальных технологий профилактики, минимизации деструктивных последствий организационной культуры, развитие профессионализма и компетентности, институциализация и распространения социального

партнерства – важнейшие задачи современной кадровой политики. Речь идет о том, чтобы повысить качественный потенциал государственной службы страны во всех ее видах, обеспечить реализацию общей стратегии и координацию практической деятельности государственных органов по работе с кадрами, осуществлять государственную кадровую политику в стране на основе единых методологических подходов. Результатом этого должна быть разработка и реализация комплексной программы по совершенствованию кадровой политики государственной службы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Назарбаев Н.А. Казахстан-2030. Процветание, благополучие и улучшение благосостояния всех казахстанцев.

Послание Президента народу Казахстана // Казахстанская правда. 1997. 11 октября.

2. Кадры нового времени // Казахстанская правда. 2008. 19 июня.

Резюме

Қазіргі танда Қазақстан Республикасындағы жүзеге асырылып жатқан әкімшілік реформалau барысындағы мемлекеттік қызметтің онтайландыру мәселесі қарастырылған. Бұл ретте мемлекеттік кадрлық саясат концепциясына талдау беріліп, тиімділігін арттыру жолдары ұсынылады.

Summary

In this article examined problems of public service betterment in the process of administrative reform. In this course is given the analysis of state personal political conception and solving abilities a proposed.

Поступила 17.11.08г.