

Ляйля ИВАТОВА

Подготовка резерва кадров в системе государственной службы Республики Казахстан

Постоянные технологические и социальные инновации являются единственным условием существования современного государства в конкурентной борьбе. Это обстоятельство предъявляет серьезные требования к системе государственного управления и качеству управленческих решений. Одним из ключевых условий решения данного вопроса является наличие субъекта государственного управления – системы профессионально подготовленных управленцев, способных реализовывать эффективную кадровую политику в системе государственной службы. Особенно актуальными становятся вопросы эффективного управления персоналом государственных органов для удовлетворения их потребностей в сфере подготовки высокопрофессиональных кадров управленческого профиля, а также обеспечения безопасности персонала.

В условиях жесткого администрирования управление не воспринимается как разновидность профессиональной деятельности – это лишь функция государственного аппарата. Система подготовки и переподготовки кадров в прошлом не была ориентирована на выпуск социальных технологов [1, с. 340]. Сегодня под влиянием глобализации и международной политико-экономической интеграции становится все труднее привлекать, развивать и удерживать на государственной службе руководителей-профессионалов. Такое положение характерно и для Республики Казахстан. Ситуация с дефицитом высококвалифицированных руководителей обостряется тогда, когда в государственных органах по разным причинам образуются вакансии на ключевые позиции в управленческой команде. Отсутствие звеньев в управленческой цепи ведет к управленческим ошибкам, во избежание которых в организации инициируется внутренний и внешний рекрутмент.

Поиск подходящего кандидата представляет собой довольно длительную процедуру, при этом с отсутствием гарантий. В связи с этим для заполнения ключевых вакансий целесообразнее использовать внутренние источники. К числу наиболее подходящих относится кадровый резерв государствен-

Ляйля ИВАТОВА – доктор политических наук, профессор, руководитель Сектора науки НИИ Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

ных органов Республики Казахстан, который представляет собой эффективный инструмент развития управленческих кадров и самого государственного органа.

Анализ показывает, что среди некоторых государственных служащих наблюдается дефицит знаний в области общей теории права и государства, стратегического управления и антимонопольного законодательства, отсутствуют знания правовых основ государственной службы. В служебной деятельности имеет место формальное соблюдение требований законодательства без ориентации на результат. В совокупности результаты анализа свидетельствуют о недостаточном уровне культуры ряда руководителей, при том что приоритетные ценности государственных служащих располагаются вне зоны профессиональной служебной деятельности, а организационная приверженность относится к ценностям, не имеющим выраженного личностного значения. Управленческая деятельность осуществляется, как правило, на основании нормативной правовой базы только выше стоящего уровня и рассматривается преимущественно в административно-правовом ключе, основанном на принципах иерархии и жесткого централизма с применением логической связи «поручение – непосредственное управление – контроль исполнения по форме и срокам». Указанные результаты свидетельствуют о наличии опасности развития у ряда государственных служащих, включая руководящий состав, «феномена выученной беспомощности» [2, с. 330].

В таких условиях одним из факторов, обусловливающих успех кадровой политики и государственного управления, является эффективность организации профессиональной подготовки лиц из числа руководящего состава. При этом целесообразны следующие акценты в обучении:

– усвоение основных функций управленческой деятельности: аналитическая работа; принятие решений; определение целей и задач; создание и распределение ресурсов; организация, планирование и координация деятельности исполнителей учет и контроль исполнения; поддержание «обратной связи»;

– овладение способами выполнения следующих задач: обеспечение законности, соблюдение нормативно-правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов; формирование, использование и оценка профессионализма подчиненных сотрудников;

– изучение факторов, негативно воздействующих на качество государственного управления: чрезмерная централизация властных полномочий; устранение нечеткости при формулировке управленческих решений; способность обнаружить противоречивость нормативных и организационно-распорядительных документов, неопределенность компетенции и порядка взаимодействия участников служебной деятельности.

Реализация подготовки резерва кадров возможна во взаимосвязи не только оправдавших себя форм (профессиональная переподготовка и повышение квалификации), но и таких способов, как:

– подготовка по индивидуальному плану под руководством наставников (целесообразна при обучении резерва на выдвижение, при вводе в должность или освоении нового участка работы);

– стажировка в структурных подразделениях государственного органа, в смежных и вышестоящих организациях;

– семинары-совещания по проблемным вопросам, направленным на обмен положительным опытом;

– внедрение самообучения с целью активизации способностей к саморазвитию, созданию новых знаний.

Сложно определить универсальный список конкретных мер, направленных на формирование эффективной системы управления кадровым резервом. Однако можно предложить своеобразный методологический алгоритм, состоящий из следующих стадий (этапов):

– диагностика системы управления кадровым резервом;

– формулировка целей изменения системы;

– поиск способов перехода к новому состоянию системы управления резервом;

– разработка положений функционирования системы управления кадровым резервом;

– внедрение новой системы.

Ключевым фактором подготовки резервистов является осуществление дифференциации в зависимости от эффективности их деятельности, что создает дополнительную мотивацию, т.к. резервисты высшего класса получают большие возможности для развития, большую надбавку, привилегированные условия для замещения открывающихся вакансий, решают вопросы удержания сотрудников.

Важным аспектом при подготовке кадрового резерва государственной службы Республики Казахстан является также обеспечение безопасности персонала, которая подразделяется на личную безопасность руководства и ведущих специалистов и персонала государственных органов в целом. В личную безопасность руководства и ведущих специалистов входят их физическая охрана, охрана их жилья и средств передвижения, что обеспечивается комплексом оперативных и технических мер как в обычных повседневных, так и экстремальных условиях. Кроме личной безопасности государственных служащих, необходимо и обеспечение их:

– экономической безопасностью, являющейся материальной основой решения задач, связанных с функционированием кадров (состояние защищенности их экономических интересов от внутренних и внешних угроз);

– информационной безопасностью (охрана каналов поступления, обработки и передачи информации, обеспечение режима защиты информации);

– юридической безопасностью (охрана прав, порядка и условий осуществления деятельности в рамках законодательства Республики Казахстан);

– безопасностью труда (система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности) [3, с. 268].

Комплексный результат реализации указанных технологий в совокупности с положительной мотивацией и сбалансированным сочетанием методов принуждения, стимулирования и убеждения (экономических, социально-психологических, организационно-правовых) позволяет сформировать необходимый для качественной работы субъектный потенциал кадрового резерва управленцев, обеспечить эффективность, результативность и качество государственного управления в целом.

Литература

1. *Атаманчук Г.В.* Управление – фактор развития. Размышления об управленческой деятельности. М.: Экономика, 2002.
2. Политическая элита и формирование резерва управленческих кадров. Волгоград: Изд-во ВАГС, 2009.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом. М.: ИНФРА М, 2012.

Ирина ВАСИЛЕНКО, Малгожата АБАССЫ

Ценностные аспекты политической модернизации: опыт России и Польши

Политическая модернизация, помимо проектов и расчетов, предполагает политическую волю большинства граждан, которые согласны повседневно активно участвовать в инновационных проектах. Здесь и встает вопрос о политических ценностях, которые лежат в основе мотиваций, детерминирующих поведение людей. Насколько кореллируют эти ценности большинства с целями предстоящей модернизации? И как это отражается на динамике модернизационных процессов в стране?

Весьма интересным может быть сравнительный анализ опыта разных стран, идущих по пути модернизации. Например, плодотворным представляется сравнение аналогичных процессов в России и Польше, которые примерно в одно и то же время вступили на путь политической модернизации в 1990-е годы. Постараемся выявить общее и особенное в ценностных предпочтениях россиян и поляков с точки зрения их влияния на модернизационные процессы в обеих странах.

Начнем с российского опыта. Согласно социологическим исследованиям ВЦИОМ [1], центральной для россиян в 90-е гг. была ценность свободы. Но уже в начале 2000-х граждане «устали» от свободы (а еще больше от вседозволенности), и на первое место вышли ценности безопасности и стабильности. Так, например, по результатам исследовательского проекта «Томская инициатива» среди базовых политических ценностей начала 2000-х гг. наиболее значимыми для респондентов являлись «безопасность», «мир», «законность» и «справедливость». Анализ содержательного наполнения этих понятий показал, что «безопасность» трактуется россиянами как «покой», «спокойствие», «уверенность», «охрана», «защита», а «законность» чаще всего как «порядок», «справедливость» и «суд». «Справедливость» россияне понимают прежде всего как «правду» и «честность» и только потом как «закон» и «законность» [2].

С началом мирового экономического кризиса в 2008 г. стабильность уходит в общественном сознании на второй план, появляется запрос на другие ценности. Социология довольно четко показывает, что сегодня (впервые после распада СССР) такими актуальными ценностями стали патриотизм, державность, самобытность. Исследования ВЦИОМ 2010-2011 гг. (опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах) [1] показывают, что ценности патриотизма и демократии считают самыми важными 24% и 28% респондентов соответственно. В понятие патриотизма в большинстве случаев вкладывается глубоко позитивный смысл, предполагающий уважительное отношение к собственной стране, ее культуре, ее прошлому.

Что касается ценности демократии, то в постсоветский период для многих граждан с демократией связан ряд негативных коннотаций: она ассоциируется с развалом советской государственности, экономики, с обострением межнациональных конфликтов, падением уровня жизни большинства населения. Поэтому авторы исследования предложили респондентам использовать понятие демократии сугубо в позитивном смысле. Следуя предложенному подходу, понятие демократии связывают со свободой слова, печати, веро-

Ирина ВАСИЛЕНКО – доктор политических наук, профессор кафедры российской политики МГУ им. М.В.Ломоносова

Малгожата АБАССЫ – кандидат гуманитарных наук Института России и Восточной Европы Ягеллонского университета (Польша)