Юлия ПЕСКОВА

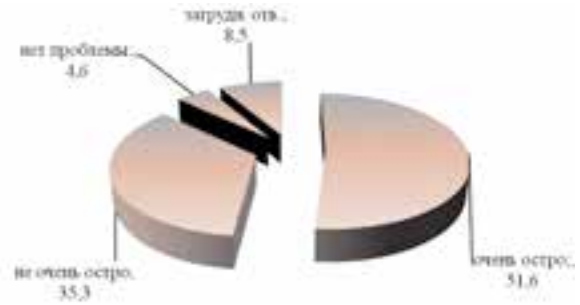
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В современных условиях проявляются новые направления взаимодействия государства и гражданского общества, обусловленные необходимостью решения проблемы дальнейшего развития гражданского общества в России и повышения эффективности государственного управления путем активизации их взаимодействий в сфере кадровой политики.

В процессе реформирования государственной службы в 2002–2013 годы ведется поиск путей совершенствования кадровой политики, первоочередные задачи которого – определение ее сущности и концептуальное оформление содержания [Нечипоренко, Шкелёва, 2013. С. 11]. При этом нужно учитывать, что именно насущная потребность в равнонаправленном сотрудничестве с обществом, повышении эффективности деятельности государственных органов определила задачи административной реформы в России [Взаимодействие..., 2008. С. 195].

В вопросах кадрового обеспечения государственных органов для поддержания функциональности организаций в системе государственного управления важная роль отводится кадровой политике. Эти же проблемы становятся особо значимыми в процессах взаимодействия государства и гражданского общества, чьи конструктивные диалоги по проблемам развития кадровой сферы должны постоянно находиться в центре внимания государственных, общественных структур и научно-исследовательских сообществ [Турчинов, Магомедов, 2010. С. 4].

Рисунок 1. Оценка остроты проблемы взаимодействия государства и гражданского общества в области реализации кадровой политики в государственном управлении



В социологическом исследовании «Современные проблемы взаимодействия государства и гражданского общества в области реализации кадровой политики в государственном управлении», проведенном автором в октябре 2012 года[1], вопросы развития отношений государства и гражданского общества в регулировании кадрового состава государственных органов были определяющими, при этом большое внимание уделялось целям и направлениям межсубъектного сотрудничества.

Так, по результатам исследования более половины экспертов отметили остроту проблемы взаимодействия институтов государства и гражданского общества в решении кадровых вопросов, более трети охарактеризовали ее как не очень острую, что, по крайней мере, можно расценить как признание ее наличия (**рисунок 1**).

Анализ распределения мнений участников в группах исследования показывает, что в каждой из них примерно равное количество представителей отмечает и повышенную остроту проблемы, и ее невысокое проявление, но только в группе представителей общественных организаций 22,6% ответили, что такой проблемы нет (их доля в общем массиве – 4,6%). Это можно рассматривать, в том числе, как признак недостаточной мотивированности гражданского общества к взаимодействиям с государством по вопросам кадровой политики. Как показывают мнения участников исследования, государственные структуры больше мотивированы к таким взаимодействиям, а в процессах формирования и развития гражданского общества государство выступает наиболее активной стороной.

Об этом же говорит и распределение мнений участников исследования о роли институтов гражданского общества в формировании кадровой политики в госу-

[1] Опрошено в качестве экспертов 153 представителя органов государственного и муниципального управления, государственных и негосударственных предприятий, учреждений и организаций, общественных и политических организаций, учебных и научно-исследовательских учреждений, средств массовой информации.

Юлия Пескова, аспирантка Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, Проспект Вернадского, 82). E-mail: 9999541@gmail.com

Аннотация: В статье на материалах социологического исследования рассматриваются проблемы взаимодействия структур государства и институтов гражданского общества по вопросам, связанным с выработкой и реализацией кадровой политики в государственном управлении, выделяются основные цели и направления их сотрудничества.

Ключевые слова: государственное управление, кадровая политика в сфере государственного управления, гражданское общество, взаимодействие государства и гражданского общества в сфере кадровой политики.

Рисунок 2. Оценка степени влияния институтов гражданского общества на формирование кадровой политики в государственном управлении

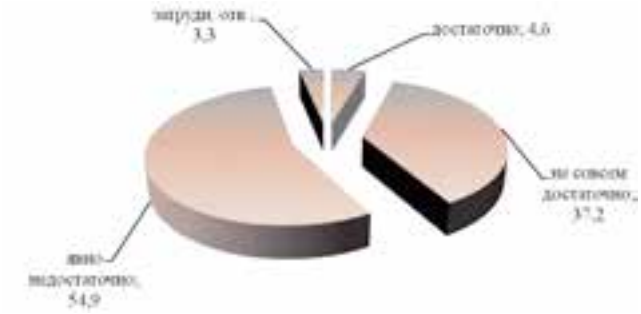
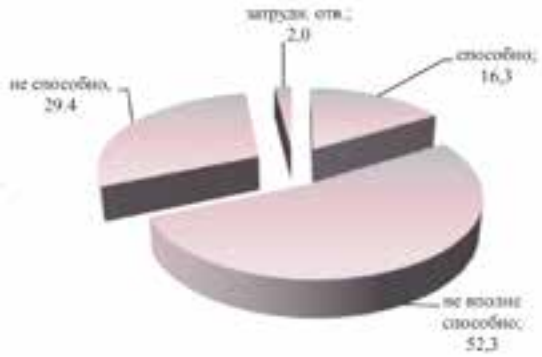


Рисунок 3. Оценка способности гражданского общества воздействовать на формирование и реализацию кадровой политики в государственном управлении



дарственном управлении: более половины из них указали на явную недостаточность их влияния, и еще более трети – на частичное (**рисунок 2**).

По этому вопросу распределение мнений по группам участников исследования в целом достаточно ровное и соответствует общему. Поэтому можно считать, что слабость институтов гражданского общества в этой сфере деятельности является проблемой, которую необходимо решать путем дальнейшего развития их способности к участию в подобных взаимодействиях с государством.

Данный вывод подтверждается и ответом участников исследования на вопрос: «Способно ли гражданское общество в России на современном уровне своего развития активно воздействовать на формирование и эффективность реализации кадровой политики в государственном управлении?», большинство из них (в совокупности более 80% от общего количества) в этом, в той или иной мере, не уверено (**рисунок 3**).

По данному вопросу также отмечается однородность в распределении мнений в группах участников исследования, что говорит о насущной необходимости развития гражданского общества как субъекта взаимодействия с государством в вопросах кадровой политики в государственном управлении.

Проблемы, определяющие цели и направления межсубъектного взаимодействия государства и гражданского общества в реализации кадровой политики в государственном управлении, возникают по различным направлениям и проявляются неравномерно. Участникам исследования было предложено оценить, по каким направлениям необходимо в первую очередь наладить взаимодействие государства и гражданского общества. На основании распределения мнений участников исследования по степени проблемности, можно выделить несколько направлений.

Направление 1 (выделено более чем половиной участников исследования):

- антикоррупционная работа (59,5%);
- отбор и назначение руководящих кадров (53,6%).

Направление 2 (выделено более чем третью участников исследования):

- духовно-нравственное развитие государственных служащих (39,9%);
- соблюдение требований к должностному поведению государственных служащих (34,0%).

Направление 3 (выделено от четверти до трети участников исследования):

- подготовка специалистов для сферы государственного управления (32,7%);
- кадровое обеспечение государственных органов (31,4%);
- формирование резерва руководящих кадров (26,1%).

Первое направление взаимодействия государства и гражданского общества в вопросах кадровой политики в государственном управлении является, по мнению участников исследования, наиболее проблемным. Это не удивительно, если учесть, что в него вошли такие темы, как противодействие коррупции и кадровые назначения на руководящие должности. Нужно отметить, что как раз по этим направлениям деятельность государственных структур всегда была и сейчас остается малопрозрачной и слабо поддается общественному контролю. В последние годы, особенно после введения в действие законов, составивших так называемый «антикоррупционный блок», после президентских инициатив по исключению совмещения лицами, замещающими государственные должности и должности государственной службы, своей деятельности с любой другой, не предусмотренной законом, а также ситуаций, способствующих проявлению конфликта интересов, либо могущих повлечь за собой коррупционную опасность (например, владение активами коммерческих организаций), наметились положительные тенденции в решении данной проблемы. Тем не менее, трудности взаимодействия государства и различных структур гражданского общества при выдвижении и оценке кандидатов на руководящие должности государственной службы все еще остаются.

Второе направление взаимодействия государства и гражданского общества в вопросах кадровой политики в государственном управлении, согласно мнениям участников исследования, имеет социально-нормативный характер. Это прежде всего проблемы с определением критериев этичности поведения государственных служащих, социальных норм, которые должны вырабатываться в тесном взаимодействии институтов государства и гражданского общества, в том числе в формировании механизмов интериоризации соответствующих такой норме социальных ценностей в личностном сознании го-

сударственного служащего. Вербализоваться такая социальная норма, с учетом всей специфики государственной службы, может в кодексе этики государственного служащего, различные варианты которого уже неоднократно предлагались и активно обсуждаются.

Третье, наименее проблемное, с точки зрения участников исследования, направление взаимодействия государства и гражданского общества в вопросах кадровой политики в государственном управлении относится к сфере кадрового обеспечения государственных органов, что подразумевает и подготовку, и профессиональное развитие государственных служащих, и формирование резерва руководящих кадров, и работу с ним. Среди проблем, которые можно выделить по данным направлениям, помимо участия негосударственных учебных организаций в подготовке специалистов для государственной сферы, можно выделить кадровый обмен между государственными органами и негосударственными структурами, делегирование высокопрофессиональных специалистов из негосударственных структур в федеральные, региональные и местные резервы управленческих кадров, а также выработку согласовательных механизмов по назначению таких резервистов на должности государственной службы и др.

Выделенные и оцененные по степени проблемности направления взаимодействия государства и гражданского общества в реализации кадровой политики в государственном управлении позволяет определить, по каким из них необходимо в первую очередь активизировать данное взаимодействие. Можно отметить, что в основном, активизации взаимодействий, как считают участники исследования, требуют все выделенные направления.

Направление 1 (выделено более чем половиной участников исследования):

- антикоррупционная работа (61,4%);
- отбор и назначение руководящих кадров (50,3%).

Направление 2 (выделено примерно третью и более участников исследования):

- духовно-нравственное развитие государственных служащих (40,5%);
- подготовка специалистов для сферы государственного управления (32,7%).

Направление 3 (выделено от четверти до трети участников исследования):

- кадровое обеспечение государственных органов (30,1%);
- формирование резерва руководящих кадров (31,4%);
- соблюдение требований к должностному поведению государственных служащих (20,3%).

Представленное распределение мнений показывает, что некоторые изменения в структуре направлений взаимодействия государства и гражданского общества закономерны. Так, если направление «подготовка специалистов для сферы государственного управления» стало более значимо в плане необходимости его активизации (в сравнении с некоторыми другими направлениями), то его правомерно связать с направлением «духовно-нравственное развитие государственных служащих» и объединить их в одну категорию. Вопросы же соблюдения требований к должностному поведению государственных служащих в последнее время получили новые нормативные регуляторы, в большей степени внутрисистемные по отношению к государственной службе.

Таким образом, социологический анализ показал, что в целом проблемы взаимодействия государства и гражданского общества в реализации кадровой политики в государственном управлении имеют высокую степень остроты и значимости в современных российских условиях. Поэтому представляется особо актуальным изучать эти проблемы, выделять наиболее значимые цели и те направления, по которым нужно в первую очередь развивать межсубъектное взаимодействие.

Литература

Взаимодействие государства и гражданского общества в современной России. М.: Вече. 2008.

Нечипоренко В.С., Шкелёва Т.О. Кадровая политика в государственной гражданской службе. Саратов: Научная книга. 2013.

Турчинов А.И., Магомедов К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы. М.: Изд-во РАГС. 2010. 122 с.

INTERACTION OF THE STATE AND THE PUBLIC SERVICES IN THE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICIES

Yulia Peskova, postgraduate student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, 119571). E-mail: 9999541@gmail.com

Summary: The Article considers available sociological research materials and examines the structural problems relating to the interaction between the State and the public service administration. It raises appropriate questions affecting the formulation and implementation of personnel policies in the public service administration and highlights the directions and the main objectives of interaction and mutual cooperation.
Keywords: public administration, personnel policy in the sphere of public administration, public service, interaction of the State and the public service administration in the sphere of personnel policy

References

Nechiporenko V.S., Shkeleva T.O. Kadrovaia politika v gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe[Personnel Policy in the State civil service]: Monografiia. Saratov: Nauchnaia kniga publ., 2013.

Turchinov A.I., Magomedov K.O. Kadrovyi potentsial gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby: dukhovno-nravstvennye problem.[Personnel potential in the State civil service: the spiritual and moral problems.] Moscow: RAGS publ., 2010, 122 p.

Vzaimodeistvie gosudarstva i grazhdanskogo obshchestva v sovremennoi Rossii.[Interaction of the State and the civil service in Russia.] Moscow: Veche publ., 2008.