ЛЕКЦИЯ 6.ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В

СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1. Сущность, задачи и принципы кадровой политики

в сфере государственной службы.

2. Приоритетные направления кадровой политики и

кадровой работы в государственной гражданской

службе.

3. Основные тенденции развития кадрового состава

гражданской службы

1. Сущность, задачи кадровой политики в сфере государственной службы.

Управленческие кадры – государственные гражданские служащие, являющиеся центральным звеном этой системы, определяют цели, приоритеты и пути политического, социально-экономического, культурного развития страны. Кадры, профессионально занятые в государственном аппарате, реализуют функции и задачи государственной власти. Поэтому в современных условиях государственная кадровая политика в сфере государственной службы превращается в руках государства и общества в мощный инструмент государственного управления, в средство повышения его эффективности и становления как современного эффективного государства. Кадровое обеспечение государственной гражданской службы наряду с системой правовых и организационных институтов является одной из ее главных составляющих. Кадровая политика в системе государственной службы является приоритетным для государства. Заметное место в государственной кадровой политике занимают кадры государственной службы, работники аппаратов государственных органов.

Научные исследования и практический опыт показывают, что кадровая политика в сфере государственной службы представляет собой

выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала

в системе административной власти. В этом заключается сущность ГКП

в сфере государственной гражданской службы.

Кадровая политика в административной ветви власти реализуется тремя основными путями:

– формирование кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения;

– управление персоналом гражданской службы и применение современных кадровых механизмов и технологий;

– повышение роли и ответственности кадровых служб государственных органов.

Реализация кадровой политики в государственной службе предполагает решение ряда основных задач:

– создание современной нормативно-правовой базы кадровой политики и кадровой деятельности в сфере государственной службы (разработка и принятие нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы кадровой политики и кадровой деятельности;

– повышение уровня научно-теоретического и информационно - аналитического обеспечения процессов формирования и реализации ГКП в системе административной власти;

– формирование системы управления государственной службой и ее персоналом, координация деятельности кадровых служб органов государственной власти в рамках нового федерального государственного органа по управлению государственной службой;

– развитие системы дополнительного профессионального образования, управление развитием профессиональных, деловых и нравственных качеств государственных служащих;

– создание системы государственного и общественного контроля

над процессами формирования и реализации ГКП и над кадровой деятельностью в сфере государственной службы;

– разработка системы критериев эффективности кадровой политики и кадровой деятельности, индикаторов и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы;

– принятие этического кодекса государственных служащих.

Следует различать принципы государственной кадровой политики в целом и принципы формирования кадрового состава гражданской службы,

т.е. часть целого. Отсюда вытекают два таких принципа:

1) назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

2) совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

Первый принцип – назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств. На Западе – это основной принцип формирования кадров государственной службы.

В Англии и США он называется "мерит-систем", а нынешнюю систему государственной службы там называют "меритократией", т.е. властью заслуг и заслуженных людей.

Соблюдение данного принципа требует разработку и применения механизмов, позволяющих учитывать персональные заслуги гражданина, поступающего на государственную службу, и гражданского служащего при прохождении службы. Данный принцип требует от руководства и кадровых органов внимательного учета всех заслуг каждого госслужащего, чтобы определить его индивидуальный вклад в решение задач, стоящих перед государственным органом и его структурным подразделением. Это предполагает ведение документальных форм учета служебных заслуг и достижений персонала в государственном органе, требует применения совершенной и объективной системы оценок служебной деятельности и поведения чиновников. Для персонификации их служебных заслуг на практике должны использоваться современные процедуры оценки служебных заслуг каждого лица, причем не только вышестоящими начальниками, но также равностоящими и даже нижестоящими работниками. В качестве основных механизмов реализации данного принципа следует назвать регулярную аттестацию гражданских служащих; введение по отдельным должностям гражданской службы особого порядка оплаты труда.

Второй принцип – совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих подразумевает необходимость развития ими своих профессиональных знаний, умений и навыков. Упомянутый закон вводит новую категорию – "профессиональное мастерство гражданских служащих". Она дополняет основополагающий принцип гражданской службы – "профессионализм и компетентность гражданских служащих".

Основным механизмом реализации данного принципа является профессиональное развитие (обучение) государственных служащих.

Совершенствование профессионального мастерства на гражданской службе осуществляется путем непрерывного дополнительного профессионального образования гражданских служащих и включает в себя профпереподготовку, повышение квалификации, стажировку. Росту профессионального мастерства служащих должен способствовать и институт кадрового резерва, формируемый на конкурсной основе. Таким образом, государственная кадровая политика в системе государственной службы представляет собой выражение стратегии государства по подбору, отбору, расстановке и профессиональному развитию ее кадрового состава. Это наука и искусство формирования качественного кадрового состава административной ветви государственной власти.

2. Приоритетные направления кадровой политики

и кадровой работы в государственной

гражданской службе

Теория кадровой работы определяет шесть приоритетных направлений формирования кадрового состава государственной службы.

1. Профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих. Совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих выступает ведущим направлением в работе с кадровым составом.

2. Содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе. По действующему законодательству кадровая служба должна "обеспечивать должностной рост гражданских служащих". Кроме того, гражданский служащий имеет право на "должностной рост на конкурсной основе". Но это право не реализуется автоматически – только с учетом заслуг гражданского служащего в служебной деятельности, с учетом уровня профессионального мастерства, по итогам проведенных конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов. Равный доступ к государственной службе и право на должностной рост должны осуществляться по итогам конкурса, который проводит кадровая служба. Задача кадровой службы – создание равных возможностей и условий для карьерного роста гражданских служащих. Одно из главных таких условий – дополнительное профессиональное образование гражданских служащих.

3. Ротация гражданских служащих. Ротация (лат.) – круговое вращение, чередование, смена. Это поочередное пребывание в какой-либо должности, обновление состава. Под ротацией понимается перемещение гражданских служащих в системе государственной службы из одного вида в другой, из одного органа в другой. Под ротацией можно также рассматривать институт перевода гражданского служащего с одной должности гражданской службы на другую, как в рамках одной должностной горизонтали. Можно выделить два вида ротации: запланированная и незапланированная. Под запланированной ротацией понимается перевод гражданских служащих с одних должностей на другие в соответствии с планом и формализованным решением представителя нанимателя.

В случае временного перевода они могут проходить гражданскую службу по срочному контракту. Незапланированная ротация предполагает произвольное перемещение гражданских служащих, по мере появления вакантных мест, в рамках существующей должностной структуры как одного государственного органа, так и нескольких.

Ротация гражданских служащих создает предпосылки к взаимозаменяемости руководителей и специалистов по направлениям профессиональной служебной деятельности и способствует повышению эффективности и гибкости системы государственной службы.

4. Формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование. Данное направление всегда было центральным в кадровой политике и кадровой работе. Кадровый резерв – важнейший механизм, позволяющий осуществлять оперативную и эффективную расстановку гражданских служащих и граждан по соответствующим должностям гражданской службы в случае возникновения вакансий. Кадровый резерв позволяет в условиях ограниченного времени подбирать необходимые кандидатуры для замещения вакантных должностей. Работа с кадровым резервом предполагает: укомплектованность (отбор) кадрового резерва, его подготовку и выдвижение, а также проведение регулярного мониторинга текущего состояния замещенных и вакантных должностей в государственном органе. Это задача решается подразделением государственной службы и кадров. Кадровый резерв комплектуется на конкурсной основе как из числа гражданских служащих, так и граждан.

5. Оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена является также приоритетным направлением формирования кадрового состава гражданской службы. Учет заслуг и деловых качеств гражданских служащих, уровня их профессионального мастерства осуществляется путем объективной оценки результатов их профессиональной служебной деятельности.

Существуют два ключевых формализованных механизма оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего: аттестация и квалификационный экзамен (цели, задачи и процедуры этих кадровых технологий определяются в главе 5 данного учебного пособия). Задача кадровой службы двойная – организация и обеспечение их проведения. То есть кадровое подразделение должно организовать в государственном органе аттестацию, квалификационный экзамен на подготовительном этапе и обеспечить проведение на основном этапе заседание аттестационной комиссии с оформлением соответствующей документации.

6. Применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении. Имеется в виду методы и способы отбора, расстановки, ротации, мобильности, служебного движения кадров.

Современные кадровые технологии предусматривают проведение комплекса мер, направленных на повышение эффективности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих через повышение их мотивации, планирование служебной карьеры, создание условий для стабильной и эффективной службы. Развитие и внедрение современных кадровых технологий должно осуществляться в рамках программ развития гражданской службы.

Научные исследования и опыт кадровой деятельности добавляют к перечисленным приоритетным направлениям и другие, не менее актуальные. Это:

– разработка современной нормативно-правовой базы кадровой политики и кадровой работы в государственном органе;

– создание эффективного механизма отбора кадров на государственную гражданскую службу. Внедрение системы поиска и отбора в аппараты органов государственной власти наиболее достойных кандидатур, компетентных специалистов на основе принципа равенства доступа граждан к государственной службе;

– планомерное обновление кадрового состава государственной службы путем привлечения на государственную службу квалифицированных молодых специалистов. Осуществление на конкурсной основе ротации кадрового состава. При этом необходимо сочетать обновление кадров с их преемственностью, ибо нужно дорожить опытными кадрами;

– реализация государственных гарантий на гражданской службе и повышение на этой основе социального статуса государственных служащих. Росту престижа государственной гражданской службы и авторитету профессии государственных служащих должно способствовать внедрение действенных механизмов стимулирования, правовой и социальной защиты;

– совершенствование механизма ответственности государственных служащих – как административного (дисциплинарного), так и морального. Целесообразно принятие этического кодекса государственного служащего РФ. Такие кодексы существуют во всех цивилизованных странах;

– установление объективных критериев и показателей эффективности служебной деятельности государственных гражданских служащих;

– внедрение современных кадровых технологий оценки персонала при проведении конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов.

– совершенствование информационно-аналитического и учетно документационного обеспечения кадровой деятельности;

– повышение роли и престижа кадровых служб в системе государственной службы;

– совершенствование кадровой работы в государственном органе, ее содержания, стиля и методов.

Представленный комплекс приоритетных направлений и задач государственной кадровой политики и кадровой работы позволяет решить главную задачу государственной службы – формирование профессионального, компетентного и высоконравственного корпуса государственных гражданских служащих.

3. Основные тенденции развития кадрового

состава гражданской службы

В обобщенном виде негативные тенденции выражаются в следующем.

1. Ухудшается профессиональный состав государственных

служащих в связи с низкой средней заработной платой и ее существенной дифференциацией по государственным органам и категориям

должностей.

2. Усиливается дефицит государственных служащих в возрасте до

45 лет, имеющих опыт работы в современных экономических условиях.

3. Сохраняется преобладание государственных служащих с непрофильным образованием. Мужчины преобладают на должностях руководителей, а женщины – на должностях специалистов.

4. Ощущается нехватка квалифицированных кадров, которая сочетается с наличием незаполненных вакансий в отдельных государственных органах.

5. Поступление граждан на государственную службу и должностной рост государственных служащих в большей степени зависят от

личного отношения к ним руководителя государственного органа, нежели от их профессионального уровня и деловых качеств.

6. Частая смена руководителей государственных органов нередко приводит к очередному изменению структуры этих органов и неоправданному увольнению персонала. Принцип "работа командой" зачастую гипертрофируется.

7. Утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение работников органов государственной власти и управления и ставившие барьеры на пути злоупотреблений, коррупции и произвола в этих органах. Выработаны новые правила служебного поведения (профессиональной этики) государственных служащих, но отсутствуют механизмы их реализации.

8. Не устранены недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих. Имеющиеся образовательные учреждения в целом не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки государственных служащих.

9. Недостаточно используется положительный зарубежный и отечественный опыт работы с персоналом государственной службы.

10. В целом, происходит снижение престижа государственной службы как вида профессиональной деятельности.

Данные тенденции порождают серьезные проблемы в формировании и развитии кадрового состава государственной службы, которые необходимо решать.

Тенденции развития качественных характеристик корпуса гражданских служащих РК показывают множество проблем. Одна из главных задач в этой области – формирование и развитие в среде государственных служащих положительно направленных качеств – профессиональных, деловых, нравственных. Но основное качество, на наш взгляд, это верность Конституции страны, государственным интересам, служебному долгу.

В рейтинге приоритетных качеств кадрового состава государственной службы западноевропейских стран значатся такие качества, как: умение анализировать, политическая и социальная эрудиция, самоотождествление с правительственной политикой, практический опыт, чувство ответственности, коммуникабельность, корректность и порядочность, сопротивляемость стрессам, преданность, контактность, внимание к окружающим людям, восприимчивость к новым методам и технике управления, стремление к карьере государственного служащего.

Итак, без количественного и качественного мониторинга состояния кадров государственной службы, без выявления факторов, влияющих на стабильность кадрового состава, его профессионализм и ответственность, невозможно строить и совершенствовать административную ветвь государственной власти. Формирование качественного кадрового состава государственного аппарата – процесс сложный и длительный. Он должен быть управляем со стороны государства и не может развиваться стихийно. Его эффективность зависит от многих факторов и прежде всего от научно обоснованной государственной кадровой политики.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте определение кадровой политике в системе государственной службы.

2. Каковы основные принципы кадровой политики в сфере государственной гражданской службы?

3. Каковы приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы?

4. Перечислите основные тенденции развития кадрового потенциала государственной гражданской службы