

9. Назарбаев Н. А. Выступление на международной научно-практической конференции по вопросам совершенствования государственной службы 17 июня 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.akorda.kz.

10. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года: Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.akorda.kz.

11. О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы: Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 954 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.akorda.kz

Кадровые службы в системе государственной службы

Абаханова К. Ш., Кульжамбекова А. Е.

Аңдатпа

Мақала мемлекеттік органдар жүйесінде кадр қызметтерінің жұмыс сапасын арттыру мәселесіне арналған. Авторлар мемлекеттік қызметті жетілдіру бойынша осы маңызды аспектіге өз көзқарасын білдіреді.

Аннотация

Статья посвящена проблема повышения качества работы кадровых служб в системе государственных органов. Авторы дают свое видение в этом важном аспекте по совершенствованию государственной службы.

Abstract

Article is devoted to the problem of improving the quality of personnel services in public bodies. The authors present their vision on this important aspect of improving the civil service.

В системе государственной службы самостоятельным структурным подразделением, отвечающим за организацию работы с персоналом, является кадровая служба. Она выступает центром по управлению персоналом, целями которого является успешная работа государственных органов, повышение профессиональной и материальной удовлетворенности и сохранение здоровья государственных служащих.

Впервые функциональные обязанности кадровых служб были прописаны в Указе Президента Республики Казахстан, имеющем силу закона, «О государственной службе» от 26 декабря 1995 года № 2730. В 1998 году с созданием уполномоченного органа по делам государственной службы и принятием Закона Республики Казахстан «О государственной службе» в функциональные обязанности кадровой службы были внесены изменения (табл. 1).

До 1999 года функции кадровых служб были шире, так как каждый государственный орган был самостоятелен в решении вопросов найма и аттестации персонала. Учреждение Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы сопровождалось процессом централизации отдельных функций кадровых служб, особенно – касалось процедур конкурсного отбора и аттестации. В этой связи сузились функций кадровых служб и ограничилась их самостоятельность в вопросах подбора кадров.

Изучение норм Закона Республики Казахстан «О государственной службе» и других нормативных правовых актов, определяющих порядок реализации целого комплекса кадровых технологий в государственной службе, показало, что в них предъявляются самые высокие требования к работе кадровых служб государственных органов. Но, в то же время, эти нормативные правовые акты никоим образом не определяют правовой статус кадровых служб,

оставляя тем самым решение вопросов статуса и компетенций кадровых служб самим государственным органам.

На практике это повлекло за собой существенное понижение статуса кадровых служб во многих государственных органах. Если до реформенного периода в большинстве министерств кадровые подразделения были в статусе департамента или управления и, как правило, курировались заместителем министра, то сейчас зачастую функции кадровых служб возложены на организационные, контрольные или общие отделы. До сих пор остается неясным статус ответственных секретарей, призванных заниматься вопросами кадровой политики в министерствах и агентствах, обеспечивая стабильность персонала административных государственных служащих.

В государственных органах местного уровня и отдельных государственных органах центрального уровня кадровой работой занимаются руководители аппаратов.

Таблица 1 – Функциональные обязанности кадровых служб государственных органов

Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона, «О государственной службе» от 26 декабря 1995 года № 2730	Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 июля 1999 года № 453-І
обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, аттестации, прохождение государственными служащими испытания при замещении должностей государственной службы	подготовка для представления в уполномоченный орган списков вакантных должностей, заявок по заполнению вакантных должностей и иной необходимой информации
оформление решений государственных органов, связанных с прохождением государственными служащими государственной службы, ведение личных дел государственных служащих, внесение необходимых записей в послужные списки государственных служащих	оформление решений государственного органа, связанных с прохождением государственными служащими государственной службы, ведение личных дел служащих, внесение необходимых записей в трудовые книжки (послужные списки) государственных служащих
консультация государственных служащих по вопросам их правового положения, контроль соблюдения ограничений, связанных с государственной службой	консультирование государственных служащих по вопросам их правового положения, контролирование соблюдения ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе
анализ уровня профессиональной подготовки государственных служащих, организация переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации государственных служащих	организация обучения, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих
-	фиксирование в письменной форме согласия государственных служащих о принятии ограничений, установленных законом (ставят в известность о правовых последствиях в случае нарушения принятых на себя ограничений)
осуществление иных полномочий, установленных нормативными правовыми актами	осуществление иных полномочий

Функции кадровых служб, по существу, ограничиваются документальным сопровождением кадровых решений руководства государственного органа, представляя собой выполнение набора действий по учету приема, перемещений, поощрений и увольнения кадров, подготовке и размещению объявлений на замещение вакантных должностей, подготовке к конкурсному отбору и периодической аттестации, ведению статистики, направлению на обучение.

Остро стоит вопрос с опытными специалистами в области кадровой работы, прошедшими необходимую подготовку и имеющими соответствующий опыт работы.

Контроль соблюдения законодательства в сфере государственной службы показывает, что государственными органами наиболее часто допускаются нарушения норм Правил проведения конкурса на замещения вакантных должностей, аттестации, порядка прохождения государственной службы, наложения дисциплинарных взысканий, своевременной сдачи декларации о доходах и имуществе.

В этих условиях достаточно сложно говорить о наличии системы управления персоналом государственной службы, обеспечивающей не только подбор, но и профессиональное развитие персонала на основе современных методик оценки кадров и карьерного планирования государственных служащих, наиболее эффективное использование их профессиональных и личностных способностей и возможностей.

Субъектами управления персоналом на государственной службе являются руководители государственного органа и кадровая служба этого органа, соответственно, объектом является персонал государственного органа.

На наш взгляд, для формирования системы управления персоналом на государственной службе и повышения роли кадровых служб можно использовать два подхода.

Первый, практически реализуемый сейчас, заключается в совершенствовании важнейших элементов системы кадровой работы, последовательном устранении существующих недостатков и решении тактических задач. Второй подход подразумевает ее полное реформирование и направлен на разработку стратегии развития кадров на государственной службе, профессионализацию государственной службы, ориентацию на перспективные потребности общества, решение долгосрочных задач и выполнение стратегических целей.

Направление работы кадровой службы государственного органа, на наш взгляд, должно строиться в соответствии с:

- действующей системой стратегического планирования;
- приоритетной задачей формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы.

Необходимость усиления роли кадровых служб возросла с принятием Указа Президента Республики Казахстан «О системе ежегодной оценки деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы» от 19 марта 2010 года № 954. Согласно Указу одним из направлений оценки эффективности деятельности государственных органов определено управление персоналом.

Оценка управления персоналом государственного органа должна осуществляться по следующим критериям:

- укомплектованность штата;
- уровень качества квалификационных требований (по образованию);
- сменяемость кадров;
- ротация кадров «центр-регион», «регион-центр»;
- обучение и развитие персонала;
- уровень коррумпированности;
- удовлетворенность государственных служащих работой в государственном органе;
- уровень развитости системы управления персоналом в государственном органе.

По каждому критерию определяются показатели, в соответствии с которыми выставляются соответствующие баллы. Оценка проводится на основе представляемой кадровыми службами центральных государственных и местных исполнительных органов информации и документов.

Учитывая приоритеты развития казахстанского общества, происходящие изменения в системе государственного управления, можно сформулировать генеральную линию страте-

гии реформирования работы с кадрами, которая заключается в формировании профессионального корпуса госслужащих и наиболее полном использовании их кадрового потенциала на основе функционирования эффективной системы управления кадрами и сочетания общественных и личных интересов служащих.

Оценивая перспективы реализации стратегии реформирования, следует выделить ряд факторов, способствующих этому процессу.

Во-первых, стратегия индустриально-инновационного развития Казахстана требует совершенствования существующей модели и создания эффективной системы кадровой политики и управления персоналом. Задачи формирования и использования кадров государственного управления являются неотъемлемой частью общих стратегических задач государственной политики. Во-вторых, осознана важность поддержки реформ со стороны государственных и общественных институтов, граждан республики и самих государственных служащих. В-третьих, в республике имеется достаточный научный, творческий и кадровый потенциал, позволяющий осуществить намеченные цели. В-четвертых, реформы государственного управления поддерживаются международным сообществом. В-пятых, отмечается наличие институциональных основ и законодательной базы для проведения реформ в кадровой сфере.

Однако, по нашему мнению, следует отметить и ряд негативных моментов, которые могут служить препятствием на пути реформы управления кадрами государственной службы:

- недооценка большинством руководителей значения кадровой составляющей системы государственного управления, как важного стратегического ресурса для повышения эффективности управленческой деятельности;
- отсутствие опыта работы в новых условиях, следование сложившимся в прошлые десятилетия стереотипам мышления;
- несовершенство и нестабильность нормативной правовой базы, регулирующей основные направления кадровой работы;
- низкий уровень знаний в области управления кадрами, педагогики, психологии и права у большинства руководителей;
- непонимание объективной необходимости единства личных и общественных интересов;
- отсутствие мотивации и стимулов к эффективному труду, не всегда достаточный уровень заработной платы;
- недостаток материальных, финансовых и информационных ресурсов [1].

Реформирование системы кадровой работы государственных органов должно быть направлено на достижение конкретного результата. Нами выделяются две группы критериев, позволяющих дать оценку процессу реформирования работы с кадрами государственной службы. Это критерии развития системы управления кадрами государственных органов и критерии развития государственных служащих.

К первой группе можно отнести такие показатели, как степень выполнения мероприятий, определенных в стратегии реформирования, оперативность реализации кадровых решений, обеспеченность системы кадрового управления специалистами, имеющими профессиональную подготовку. Ко второй группе – уровень специальной управленческой подготовки, уровень непрерывного обучения государственных служащих, степень квалификационного роста государственных служащих и другие.

Необходимость перехода к стратегическим методам управления требует внесения существенных изменений в организационную структуру кадровой работы. Важным шагом в этом направлении является формирование кадровой службы государственных органов в качестве самостоятельного структурного подразделения. Создание Службы управления кадрами в центральных, территориальных и областных исполнительных органах власти, является актуальной и насущной потребностью. На наш взгляд, процесс становления Службы должен состоять из нескольких этапов.

Первый этап предполагает формирование Службы управления кадрами в органах государственного управления как самостоятельной структурной единицы. При этом основные усилия должны быть направлены на формирование организационной структуры и определение оптимальной численности работников; повышение статуса и авторитета кадровой службы; проведение анализа и оценки профессионального уровня и кадрового потенциала работников кадровой службы; обучение работников кадровой службы современным методам работы с персоналом; обеспечение деятельности кадровых служб государственных органов нормативно-методической документацией.

Следующий этап связан с развитием Службы управления кадрами и заключается в реализации следующих кадровых мероприятий: обеспечение кадровых служб квалифицированными специалистами; укрепление материально-технической базы кадровой службы; совершенствование организационной структуры кадровой службы в соответствии с задачами текущего периода; разработка долгосрочной целевой программы непрерывного обучения работников кадровых служб органов управления; использование новых информационных технологий в процессе управления кадрами.

Основным приоритетом заключительного этапа в формировании Службы управления кадрами является устойчивое и эффективное функционирование кадровой службы, а основная деятельность должна быть направлена на создание четкой системы управления кадрами государственной службы, внедрение новых кадровых технологий по оценке кадров, развитию карьеры и мотивации сотрудников.

По нашему мнению, кадровые службы государственных органов необходимо методологически подчинить и связать с Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы с целью обеспечения определенной независимости кадровых служб от руководства государственного органа.

Кроме этого, требуется:

- а) разработать единые стандарты работы, закрепленные в типовых положениях;
- б) обеспечить кадровые службы нормативной и методической литературой;
- в) в законодательном порядке закрепить четкие нормативы оптимального соотношения между общей численностью сотрудников государственного органа и штатной численностью кадровой службы.

Внедрение автоматизированной системы управления ресурсами «электронного правительства» и системы «е-кадры» позволит кадровым службам государственных органов осуществлять управление персоналом в соответствии с лучшей международной практикой. Система «е-кадры» нацелена на создание интегрированной и целостной информационной системы государственной службы, включающей все аспекты (отбор, обучение, оценка, переводы, поощрения и взыскания).

В единую централизованную систему автоматизированного учета кадров помимо личных данных сотрудников государственных органов предлагается вводить данные об административных и дисциплинарных взысканиях, а также данные правоохранительных и судебных органов о коррупционных правонарушениях государственных служащих.

Централизация управления кадровым потенциалом государственной службы позволит усилить аналитическую работу, результатом которой будут необходимые методические и иные рекомендации, позволяющие минимизировать временные затраты работников кадровой службы государственного органа и дающие возможность оперативного выполнения функций по управлению персоналом.

Литература

1. Добрякова Т. М. Совершенствование организации управления кадрами государственной службы: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – Алматы, 2003.