

Шерипов Н.Т.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Цели и задачи государственной кадровой политики.

В настоящее время государственная кадровая политика в КР выступает в качестве одного из решающих факторов и важнейших ресурсов становления и развития нашей страны как правового, демократического государства. Составной частью строительства правового государства является правовое регулирование кадровых процессов и отношений в стране.

Надо иметь в виду, что кадровая политика становится государственной только тогда, когда ее концептуальные и организационные основы, кадровые отношения официально закреплены в нормативных правовых актах государства и его органов. На этом уровне кадровые отношения превращаются в кадровые правоотношения — регулируемые нормами права отношения, участники которого при решении кадровых вопросов обладают юридическими правами, обязанностями и ответственностью.

Как показывает анализ этого вопроса, проблемы правового регулирования кадровой деятельности, его уровней, направлений и особенностей еще не нашли у юристов нашей страны своего углубленного рассмотрения и объяснения.

Не менее важной является проблема выявления субъектно-объектной базы государственной кадровой политики. Определение субъектов и объектов кадровой политики государства и характера их взаимодействия в современных условиях — одна из ее основополагающих проблем.

В советскую эпоху кадровой доктриной коммунистического руководства был сталинский лозунг «Кадры решают все» — идейная и организационная основа партийно-советской модели государственной кадровой политики и всей системы государственного управления в советское время. В системе власти ГКП наряду с организационно-структурным развитием выступала в руках партийного руководства основным рычагом государственного управления. Тогда главным было создание соответствующих государственных структур и расстановка в них на ключевые посты преданных своему делу людей. Преследовалась цель — усилить роль кадровой составляющей в государственном управлении, повысить ответственность руководящих кадров за состояние дел во вверенной области. До определенного времени — в эпоху мобилизационного социализма эта политика обеспечивала потребности существовавшей системы. Но в современных условиях она оказалась тупиковой, нежизнеспособной.

Особая роль кадров и кадровой политики в то время обуславливалась еще тем, что советское государство всегда было тоталитарным, охватывая

своим контролем все сферы общества. Сфера труда и кадров, рабочей силы была исключительной прерогативой государства. В условиях отсутствия плюрализма форм собственности и монополии государственной собственности (колхозно-кооперативная собственность на деле выступала придатком государственной) в СССР главным и единственным работодателем было государство. Силой принуждения оно прикрепило все слои населения к соответствующим рабочим (служебным) местам, не предоставляя права трудящимся свободно распоряжаться своими способностями, отчуждая человека от результатов своего труда.

Становление Кыргызстана как суверенного, независимого, демократического и правового государства невозможно без создания высокоэффективной государственной службы, движущей силой которой выступают ее кадры. Они рассматриваются как особая социальная общность со своими качественными параметрами, корпоративными интересами, общими ценностями, нормами и традициями, связями и авторитетом. Формирование кадров государственной службы как социальный и политический процесс, посредством которого осуществляются подготовка, подбор и расстановка государственных служащих, — один из главных вопросов стратегии и тактики органов государственной власти, их жизнеспособности и авторитета в обществе.

На наш взгляд, определение целей и задач государственной кадровой политики, рассматриваемых в их органической связи со всей системой социального управления, является неотъемлемой частью более общей проблемы — создания государственности, авторитетной и действенной власти в обществе.

Охарактеризуем *главные цели* государственной кадровой политики Кыргызской Республики.

1. Определение места и роли государства в реализации конституционного принципа. Эта роль, прежде всего, заключается в создании условий для свободного распоряжения гражданами КР своими способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии. Поэтому одна из целей ГКП — определить отношение государства к кадрам, к труду в целом. При этом следует исходить из нормы Конституции КР, что принудительный труд в Кыргызстане запрещен.

2. Выработка и претворение в жизнь новой кадровой доктрины, основывающейся на том, что государство и человек в демократическом обществе — социальные партнеры в процессе трудовой деятельности. Государство не должно принуждать человека, как это было ранее. Оно должно создавать условия и гарантировать конституционное право

гражданина на профессионально-трудовую и творческую самореализацию личности.

3. Формирование и востребование кадрового потенциала Кыргызстана как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса государства и общества. Цель ГКП — формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношениях обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие Кыргызстана.

Цели государственной кадровой политики конкретизируются следующими *основными задачами*.

1. Создание равных и благоприятных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым служащим своих знаний, навыков и способностей. Главное сейчас — создать условия для реализации человеком своего профессионального потенциала и обеспечения на этой основе эффективного функционирования всего административно-хозяйственного механизма страны.
2. Оптимизация использования имеющихся кадровых ресурсов, повышение профессионализма и компетентности работников объектов государственной и негосударственной форм собственности, особенно в системе государственного управления. Повышение на этой основе эффективности и коэффициента полезности трудовой деятельности людей.
3. Укомплектование всех участков трудовой и служебной деятельности страны, особенно государственного сектора, квалифицированными, работоспособными, инициативными, добросовестными кадрами. Это возможно на основе максимально эффективного использования, сохранения и развития кадрового потенциала, всех трудовых ресурсов общества, на основе умелого кадрового прогнозирования, планирования и программирования со стороны государства.
4. Устранение негативных явлений и тенденций в кадровой политике и кадровой работе, таких как коррупция, трайбализм, субъективизм, протекционизм, кумовство, блат, продажа «крутых» должностей, закрытость, непрозрачность кадровых процедур и т.д. Важно поставить преграды на пути проникновения на управленческие должности, особенно в государственной службе, недостойных людей — склонных к протекционизму, бюрократизму, взяточничеству и другим меркантильным соблазнам реальной власти. Главным в государственной кадровой политике должно быть следование государственным, а не частным, узкопартийным или клановым интересам.

Данные цели и задачи возможно достичь при условии: активной роли государства и общества в решении социально-трудовых и кадровых проблем; формирования цивилизованного рынка труда и

рабочей силы; преодоления открытой и скрытой безработицы; повышения престижности производительного добросовестного, честного труда и преодоления отчуждения человека от результатов его труда. Это те проблемы, которые мы решаем и предстоит решать.

Каковы требования к современной государственной политике? Какими сущностными чертами она должна обладать?

Государственная кадровая политика современной КР должна быть:

- научно-обоснованной, теоретически выверенной, концептуально легитимной, формулирующей истинные цели, задачи и принципы ГКП;
- демократичной по целям, социальной базе и механизмам решения кадровых проблем;
- перспективной, носящей упреждающий характер, рассчитанной на формирование кадров XXI в.;
- правовой, законодательно отрегулированной, осуществляемой в рамках закона, создающей правовые гарантии объективного решения кадровых вопросов и пресекающей возможность кадрового произвола начальников;
- единой для всей Кыргызской Республики, и в то же время многосубъектной и разнообъектной, многоуровневой (высшей, средней, нижней);
- объективной, реалистичной, признающей права и свободы человека и гражданина высшей ценностью;
- социально справедливой, гуманной, духовно-нравственной, создающей социальные и нравственные гарантии справедливого решения кадровых вопросов, воспитывающей в каждом работнике чувство государственного и корпоративного патриотизма и верности делу, которому служит;
- открытой и прозрачной для гражданского общества.

Но главное требование — ГКП должна отвечать интересам государства, а не каких-либо структур, группировок или лиц.

Приоритетные направления государственной кадровой политики.

Необходимо отметить, что если на начальном этапе административной реформы главная цель заключалась в создании новой правовой базы для функционирования основной системы государственной службы и ее институциональном укреплении, то на нынешнем этапе реформы наиболее приоритетными являются следующие задачи.

Переход от авторитарной государственности к демократической вызвал в Кыргызстане смену ориентиров не только в политической, экономической, социальной сферах, но и смену приоритетов государственной кадровой политики.

Анализ современной кадровой политики и кадровой деятельности в КР показывает их приоритетные направления.

Во-первых, повышение имиджа и престижа государственной службы путем дальнейшего совершенствования системы оплаты труда и социальной защиты государственных служащих и проведения целенаправленной имиджевой политики.

Во-вторых, совершенствование системы обучения и развития государственных служащих с учетом передового международного опыта и подготовка управленческих кадров с учетом потребностей государства.

В-третьих, модернизация системы государственной службы на всех уровнях государственного управления, внедрение современных управленческих и информационно-коммуникационных технологий в государственных органах и переход на международные стандарты предоставления государственных услуг.

В частности, в целях реализации планов и программ, утвержденных Президентом и Правительством, в центральных и местных государственных органах в настоящее время внедряется информационная система управления человеческими ресурсами.

В-четвертых, осознание кадровой ситуации, объективный анализ и оценка того потенциала, который имеется; выработка основных направлений и механизмов формирования кадров государственного аппарата⁴².

В-пятых, обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы КР. В этой сфере государство является единственным работодателем и непосредственно управляет происходящими в ней кадровыми процессами. Это центральная задача государства в работе с кадровым потенциалом. Любое государство прежде всего обеспечивает квалифицированными работниками себя — свой государственный механизм, от качества работы которого зависит эффективность государственного управления, судьба власти и развитие страны. Особое значение здесь приобретает кадровое обеспечение реформирования системы государственной службы КР.

В-шестых, сохранение и укрепление квалифицированных кадров силовых структур государства — Вооруженных сил КР, правоохранительных органов и органов государственной безопасности. До недавнего времени наблюдался массовый уход

офицеров, имеющих большой служебный опыт, с военной и правоохранительной службы. Это создавало угрозу обеспечению национальной безопасности и правоохранительным задачам страны. Основная причина такого явления — материальная и социально-бытовая незащищенность военнослужащих и снижение престижа военной и службы в правоохранительных органах в обществе.

В настоящее время ГКП направлена на кардинальное решение данной проблемы, на повышение авторитета и общественной значимости военной службы и службы в правоохранительных органах. Хотя надо признать и в настоящее время наблюдается определенный отток кадров особенно с правоохранительных органов. Пути ее решения — создание современной правовой базы военной службы и службы в правоохранительных органах, значительное повышение уровня материального положения и социально-экономической защищенности офицеров и прапорщиков, решение квартирного вопроса. Не следует забывать и о патриотическом, морально-волевом воспитании личного состава.

Это позволит прекратить отток офицеров, особенно молодых, из армии и правоохранительных органов, увеличит число солдат и сержантов желающих служить по контракту. Это остановит падение уровня профессионализма военных кадров, сделает функционирование силовых структур гораздо более эффективным.

В-седьмых, формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы — медицинских и социальных работников, педагогов, работников культуры и т.д. Работая в государственных учреждениях и на предприятиях, выполняя важную социальную функцию государства, они не являются государственными служащими, и на них не распространяется правовой режим государственной службы с его ограничениями и социальными гарантиями. Эта социальная категория сегодня наименее социально защищена и наиболее уязвима. Поэтому она мало престижна, что создает угрозу «вымывания» кадров этого профиля из сферы общественно полезной деятельности. Но школа и больница — это то, по чему люди судят об эффективности работы властей.

⁴² Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография - М.: РАГС, 2002. С. 233-234.