

*Базарбай уулу Э.***АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ***Bazarbai uulu E.***ACTUAL PRACTICAL ISSUES OF PUBLIC SERVICE OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК:347/25-10-5

В данной статье говорится об актуальных вопросах именно практического характера, которые существуют в развитии государственной службы Кыргызской Республики.

This article refers to the actual issues is of a practical nature that exist in the development of public service of the Kyrgyz Republic

Следует отметить, что на современном этапе развития госслужбы существуют актуальные вопросы теоретического и практического характера, требующего своего рассмотрения и решения. В частности, существуют следующие актуальные вопросы теоретического характера.

В КР на современном этапе развития государственной службы существуют следующие актуальные вопросы практического характера.

Первым актуальным вопросом государственной службы практического характера является низкий уровень воспитательно-профилактической работы среди служащих в госорганах республики.

В государственных органах неудовлетворительно используется проверенный временем метод воспитания молодых специалистов - институт наставничества. К примеру, руководители структурных подразделений таможенной и налоговой служб не ведут повседневной индивидуально-воспитательной работы, не осуществляется контроль за соблюдением установленных правил внутреннего распорядка, а также за состоянием служебной и исполнительской дисциплины [1,с.6].

Проводится недостаточное количество общественно-воспитательных мероприятий. В частности, весьма редко организовываются лекции по новым нормативным актам для служащих, что помогло бы воспитывать у служащих госорганов уважение к праву и стремление следовать букве закона.

Не во всех структурах госорганов ведется организация воспитательной работы по предупреждению должностных правонарушений в госорганах КР.

Вторым актуальным вопросом государственной службы практического характера являются определенные недостатки в материально-техническом обеспечении государственных органов.

Низкая техническая оснащенность кадровых служб государственных органов не позволяет им с должной быстротой и эффективностью решать многие задачи: вести статистический учет кадров, обосновывать финансовые и материальные затраты на содержание государственного аппарата, анализировать эффективность работы по подбору и расстановке кадров и другие [2,с.108].

Как отмечают сотрудники оперативных подразделений таможен, погранслужбы, финансовой полиции и милиции, из-за недостатка техники и ГСМ не всегда получается проводить какие - либо ненамеченные, внеплановые оперативно - розыскные мероприятия [3,с.119].

Конечно, без улучшения материального обеспечения, без надлежащего технического оборудования и без создания соответствующих жилищно-бытовых условий в государственных органах невозможно обеспечить эффективное исполнение госслужащими своих функций.

Третьим актуальным вопросом государственной службы практического характера является проявление трайбализма, регионализма и родственных связей среди государственных служащих страны.

Развитие трайбализма и регионализма в последнее время является проблемой всей системы организации госслужбы: гражданское общество и его представители глубоко убеждены, что на госслужбу можно попасть только с использованием каких-то личных связей и денег. Доверие к госслужбе и обеспечение ее доступности находится на самом низком уровне. В свою очередь трайбалистический и региональный подходы ведут к снижению профессионализма в госслужбе.

Анализ методов перераспределения власти позволяет выявить сегодня такие категории: «регион», «род», «племя». Появившиеся с 1994 года и довольно странно звучащие для несведущего определения типа «Чуйско - Иссык - Кульский клан», «Таласская группировка», «Северное региональное объединение», «Южное региональное объединение», все же справедливо отражают ситуацию в административных органах, однако затрагивают лишь вершину айсберга. Несмотря на наш демократический имидж, мы, как заметил один из авторов, «страна клановой демократии», а, на наш взгляд, еще точнее будет называть — «страна номенклатурно-клановой аристократии». То, что это не просто слова, подтверждают международные эксперты, отмечая сложность прослеживания кланово-племенных связей и реальный расклад государственного аппарата, где требуется не просто компетентность и лояльность, но и регионально — племенная принадлежность [4]. Так управление государством перешло от номенклатуры к родоплеменной элите.

Советская историческая наука исписала немало бумаги о прекращении традиционных архаичных общественных отношений после перехода кыргызов к оседлому образу жизни. Однако вышеприведенные

факты говорят о том, что ни административные меры российского царизма, ни политика «коренизации» сталинизма не изменили родоплеменную структуру кыргызского общества, в основе которого лежит не гражданское, а традиционное право [5, с. 127].

Проведенный нами социологический опрос среди госслужащих страны доказывает существование проблемы трайбализма, регионализма и родственных связей в системе как политической, так и административной госслужбы. Конечно же, данные явления весьма негативно влияют не только на развитие института госслужбы, но и на развитие экономического, социального и др. аспектов деятельности страны.

В государственной стратегии борьбы с коррупцией в КР, утвержденной Указом и.о. Президента КР от 21 июня 2005 года №251, отмечено, что если политический или общественный деятель в обход существующих процедур устраивает своих родственников на государственные должности, то налицо стремление укрепить собственное политическое положение, что может принести "дивиденды" в будущем.

Хотя в Законе существует запрет работы родственников в одном госоргане в порядке подчиненности, данная норма в настоящее время является декларативной. Поэтому необходима разработка конкретного механизма реализации данной нормы.

В борьбе с проявлениями трайбализма особенно позитивную роль может сыграть совершенствование и повсеместное проведение института конкурса и института аттестации госслужащих на более объективном и прозрачном уровне.

На наш взгляд, проблема трайбализма обнажает еще одну большую проблему - проблему отсутствия идеологии госслужащих. Необходимо заполнить «идеологический вакуум», образовавшийся после развала Советского Союза как среди госслужащих, так и среди граждан страны.

Четвертым актуальным вопросом государственной службы практического характера является низкий уровень взаимодействия с гражданским обществом.

В настоящее время государственные органы взаимодействуют слабо.

Администрациям госорганов необходимо включение представителей гражданского общества в процессы управления госслужбой: включение в состав конкурсной комиссии; включение в Государственный резерв кадров; проведение общественных слушаний; информирование в СМИ; включение в рабочие группы, комиссии по проведению мониторинга; взаимодействие с аналитическими, экспертными группами; взаимодействие с академическими кругами; разработка политики с привлечением групп интересов; усиление и совершенствование деятельности общественно-наблюдательных советов госорганов.

Пятым актуальным вопросом государственной службы практического характера является отсутствие единой государственной информационной системы.

Новые технологии позволяют по-новому выстраивать всю информационную политику. Например,

обеспечение конституционного права граждан на достоверную и своевременную информацию приобретает совершенно новые формы прямого диалога власти с обществом без посредников и интерпретаторов.

Переход к «Электронному управлению государством», который внедряется в мире, требует разработки и внедрения национального проекта «Электронного Кыргызстана».

Проект «Электронного Кыргызстана» — это внедрение корпоративной информационной системы национального масштаба, в результате переход от ведомственной ориентации государственных услуг к ориентации на нужды и задачи граждан, с широким использованием информационно-коммуникационных технологий.

Управление человеческими ресурсами государственных служащих должно заключаться в создании автоматизированной информационной системы ГКС с использованием информационно-коммуникационных технологий с последующим формированием единой централизованной базы данных госслужащих.

Автоматизация деятельности кадровых служб - это создание и управление базами данных о персонале, определение объема необходимых сведений, а также проведение учета, т.е. сбор, обработка, анализ и хранение информации о кадрах, а также осуществление управления прохождением госслужбы в государственных органах.

В результате требуется формировать электронную базу данных госслужащих. Для этого необходимо создавать государственные информационные ресурсы госслужащих на программно-технической базе Информационной системы управления человеческими ресурсами (далее - ИСУЧР) ГКС КР.

Проект ИСУЧР, который в настоящее время поэтапно внедряется, представляет собой целостную технологическую, программную и информационную среду создания, хранения, анализа и распространения информации в области персонала госслужащих.

Исходя из международного опыта и стандартов формированию государственных информационных ресурсов госслужащих, необходимо выработать общую линию, т.е. разработать единую дель по формированию и управлению человеческими ресурсами госслужащих, основанную принципах системного подхода и программно-левого управления, а также внедрить полный комплекс технологий для построения информационной инфраструктуры.

В целях реализации проекта ИСУЧР необходимо решить ряд задач, носящих как технический, так и нормативный, правовой характер требуется: Концепция единой государственной информационной системы в сфере госслужбы (далее-ЕГИС); Подготовка регламента межведомственного взаимодействия, создания классификаторов госуслуг; Разработка и реализация единой технической архитектуры и программно-аппаратной платформы.

Единая государственная информационная стема (ЕГИС) - это взаимосвязанная совокупность информационных ресурсов и технологий, организационных структур, правовых и экономических норм, предназ-

наченная для сбора, хранения, (работки и использования информации о государственных служащих, а также предоставление государственных услуг в электронной форме, юведение автоматизированного тестирования ввидатов на замещение вакантных административных государственных должностей.

Таким образом, «проект - ИСУЧР» — это не частичное технологическое решение, а концепция осуществления Электронного государственного управления или неотъемлемая часть проекта «Электронного Кыргызстана», а также формирование и управление единой базой данных государственных служащих, проведение в автоматизированном режиме тестирования на замещение вакантных административных государственных должностей.

Мировая практика показывает, что формирование базы данных госслужащих зависит от грамотного архитектурного построения ЕГИС и необходимых для руководства в работе нормативных правовых актов.

В государственные информационные ресурсы в сфере госслужбы должны входить банк данных о кадровых ресурсах госслужбы, информация о резерве кадров, перемещениях, ротации госслужащих и другие вопросы прохождения госслужбы.

Конечно, государственные информационные ресурсы в сфере госслужбы должны быть собственностью Кыргызской Республики и находиться в оперативном управлении уполномоченного органа.

Управление информационной системой в сфере государственной службы должен осуществлять полномоченный орган.

Государственные информационные ресурсы должны финансироваться за счет средств республиканского бюджета КР.

Порядок управления и защиту государственных информационных ресурсов необходимо определять соответствующим подзаконным нормативным актом.

Шестым актуальным вопросом государственной службы практического характера является неудовлетворительная работа с обращениями граждан.

Во многих госорганах наблюдается неудовлетворительная работа с обращениями граждан. К примеру, анализ работы по рассмотрению жалоб, обращений и заявлений граждан в Минтруда и соцразвития показал, что поступившие в министерство за 2007-2008 годы жалобы, заявления свидетельствуют о сокращении их количества с 699 за 9 месяцев 2007 г. до 621 за 9 месяцев 2008 г. (т.е. на 78 меньше): Однако в результате сокращения более чем на 11% количества рассмотренных обращений граждан не уменьшилось число допускаемых нарушений при их разрешении [6,с.7].

Конечно же, руководству госорганов необходимо особое внимание обратить на работу с обращениями граждан и их своевременное и качественное решение.

Седьмым актуальным вопросом государственной службы практического характера является использование госслужащими административного ресурса в партийных интересах.

Согласно Закону КР «О политических партиях» госслужащие вправе осуществлять партийную деятельность только вне связи со своей служебной деятельностью. Как известно, деятельность любой политической партии направлена на реализацию программных приоритетов, собственных задач и целей. Одним из наиболее эффективных средств по реализации партийных установок является организация и проведение пропагандистской работы, направленной на рекрутирование в свои ряды новых членов. А.Т. Ащеулов в числе основных направлений деятельности партий отметил подбор партийных активистов с последующим выдвижением их на должности в государственных структурах, а также идеологическую функцию, состоящую в воздействии на членов партии и ее сторонников [7,с.208].

Восьмым актуальным вопросом государственной службы практического характера является низкая мотивация государственных служащих.

Эффективность деятельности госслужащих во многом зависит от уровня мотивации и госгарантий как важнейших элементов компенсации ограничений, установленных для госслужащих действующим законодательством.

Главными среди них являются следующие факторы: гарантия постоянной занятости, зависящей от результатов работы госслужащего; достойная заработная плата, социальные гарантии и соответствующие нематериальные стимулы; удовлетворение потребности в реализации профессиональных качеств; перспективы карьерного роста; возможности обучения и переобучения; престижность госслужбы; поощрения, которые выдаются по результатам оценки деятельности госслужащего.

Для борьбы с вышеназванными проблемами в системе госслужбы республики целесообразно принять ряд мер в госорганах республики, в частности: усиление административно-правовой науки в республике для развития теории госслужбы, что, в свою очередь, позитивно повлияет на развитие практических аспектов госслужбы; совершенствование нормативно-правовой базы госслужбы путем усиления и увеличения норм административно-правового регулирования, и в то же время уменьшения норм частного-правового характера; принятие нового Кодекса КР «Кодекс государственной службы КР»; совершенствование материальной и нематериальной мотивации госслужащих; усиление идеологической работы в среде госслужащих; внедрение современных информационных технологий; усиление работы по правовой подготовке госслужащих; усиление подготовки в правовых, кадровых вопросах и повышения квалификации руководителей структурных подразделений госорганов; усиление значения юридических и кадровых служб госорганов республики в принятии решений по кадровым вопросам и в части взаимодействия с подразделениями госорганов и подведомственных госорганов по вопросам, возникающим при правоприменительной деятельности; внедрение в госорганах единой государственной информационной системы в сфере госслужбы; совершенствование деятельности госслужащих по работе

с обращениями граждан; совершенствование материальной и нематериальной мотивации госслужащих.

Литература:

1. Отчет о проделанной Управлением кадров Комитета по доходам работе за 1 полугодие 2004 года. Начальник УК КпД Н. Коенцев.
2. Дуйсенов Э. Э. Государственная служба Кыргызской Республики: Учебное пособие. - Ош: Ошская облтипография, 2001.
3. Шерипов. Н. Т. Таможенное право КР: Учебное пособие. - Бишкек, 2003.
4. Гребенщиков И. Переходный период... от номенклатуры к родоплеменной элите. // Слово Кыргызстана - 1996, -3-4 декабря.
5. Чотонов У. «Кыргызстан по пути суверенитета» (историко-политологический анализ): Монография. – Бишкек: «Алтын тамга», 2007.
6. Справка о результатах проверки деятельности Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики по исполнению Закона Кыргызской Республики «О государственной службе» с 6 октября по 17 октября 2008 года. Рабочая группа ЖК КР.
7. Турисбеков З.К., Капаров С.Г. Управление государственной службой в Республике Казахстан. – Екатеринбург, 2002.

Рецензент: д.ю.н., профессор Муканбаева Г.А.
