

Калкатаева С.К.

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТ ИНСТИТУТУНУН
НЕГИЗГИ ИННОВАЦИЯЛЫК ТҮРТКҮ БАГЫТТАРЫ**

Калкатаева С.К.

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОРЫВА ИНСТИТУТА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

S.K. Kalkataeva

**THE MAIN DIRECTIONS OF INNOVATIVE BREAKTHROUGH OF THE
INSTITUTE OF STATE SERVICE OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК: 327: 4041

Макалада мамлекеттик кызматчылардын ишинин натыйжалуулугун заманбап ыкмалар менен баалоо каралат. Заманбап дүйнөнүн тез алмашуучу социалдык-экономикалык шарттары мамлекеттик бийлик органдарынын алдында жаңы максаттарды жана милдеттерди коет, алар XX кылымдын үстүндө XIX кылымда өзүнүн масштабдары, татаалдыгы жана комплекстүүлүгү боюнча мамлекеттин милдеттери менен салыштырууга болбойт.

Негизги сөздөр: мамлекеттик башкаруунун сапаты, мамлекеттик чечимдерди кабыл алуу жана аткаруу, жаңы компетенциялар, жаңы көндүмдөр, мамлекеттик кызматчылар, инновациялар.

В статье рассматриваются современные подходы к оценке эффективности деятельности государственных служащих. Быстро меняющиеся социально-экономические условия современного мира ставят перед органами государственной власти новые цели и задачи, несопоставимые по своим масштабам, сложности и комплексности с задачами государства в XX и тем более в XIX веке. Для того чтобы дать достойный ответ на этот «вызов», субъекты государственного управления вынуждены не только пересматривать привычные, традиционные методы управления, но и постоянно повышать эффективность своей деятельности.

Ключевые слова: качество государственного управления, принятие и исполнение государственных решений, новые компетенции, новые навыки, государственные служащие, инновации.

The article discusses modern approaches to estimation of efficiency of activity of public servants. Rapidly changing socio-economic conditions of the modern world put before the public authorities of new goals and objectives are not comparable in scope, difficulty and complexity of tasks of the state in the XX and especially in the XIX century. In order to give an adequate response to this "challenge", the subjects of public administration are forced not only to revise the traditional management methods, and constantly improve the efficiency of its activities.

Key words: quality of governance, making and implementing public decisions, new competencies, new skills, public servants, and innovation.

В последнее время качество государственного управления в Кыргызской Республике становится предметом острой критики. Это связано, со все более проявляющимся отрывом качества принятия и исполнения государственных решений и программ от

требуемого уровня. Последствия подобного состояния дел на практике приводят к существенному отставанию страны от намеченных целей программы модернизации государственного управления, неэффективности бюджетных расходов на содержание не результативного государственного аппарата, снижению уровня доверия граждан к органам государственной власти и их представителям.

Противоречие между возросшими требованиями общества к государственной гражданской службе и недостаточным уровнем профессионализма государственных служащих, несоответствие этим требованиям профессиональных качеств государственных служащих является одной из наиболее значимых проблем в системе государственной службы Кыргызской Республики. Определенная степень ответственности за недостаточное качество предоставления государственных услуг, реализацию государственных функций, несоответствие возросшим требованиям общества, закрытость и нединамичность государственного аппарата лежит на институте государственной службы. Низкая эффективность системы государственного управления - один из ключевых факторов, который сдерживает развитие страны.

В 2016 году принят новый Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе». Действие нового Закона направлено на повышение эффективности государственной гражданской службы, обеспечение преемственности, стабильности и независимости профессиональной служебной деятельности граждан Кыргызской Республики в государственных органах [1].

Модернизация государственной службы предусматривает создание качественно новых подходов к построению государственной службы на основе внедрения передовых управленческих и информационных технологий, повышения профессионализма и эффективности государственного аппарата, устранения бюрократических издержек и предоставления качественных государственных услуг населению.

Однако, несмотря на значительный объема принятых нормативных актов в сфере регулирования различных правоотношений в сфере государственной службы, не были достигнуты. Не удалось даже на экспертном уровне приблизиться к разработке сис-

темы проверяемых и универсальных критериев оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих и апробирования принципов их учета в процессе стимулирования служащих. Все это не способствовало созданию эффективной профессиональной государственной службы и существенных эффектов от реализации кадровой политики не принесло.

Безусловно, за годы реформирования института государственной службы в Кыргызской Республике были реализованы ключевые, приоритетные направления модернизации. В частности:

- обеспечен процесс конкурсного замещения должностей государственной службы, который в достаточной степени оказался способным к преодолению негативных протекционистских явлений при приеме на государственную службу;

- конкретизирован правовой статус государственного служащего, а также требования к служебному поведению государственных служащих;

- впервые получило описание и нормативное закрепление такой институт как «конфликт интересов на государственной службе», что позволило сформировать правовые основания для внедрения норм должного и возможного поведения при соприкосновении профессиональной деятельности государственного служащего и личных (косвенно личных) интересов служащего или его близких родственников;

- сформирована система дополнительного профессионального образования государственных служащих и определены правила размещения государственного заказа на программы дополнительного профессионального образования (система государственного госзаказа на основе проведения закупок для государственных нужд;

- введение требования постоянного профессионального развития государственного гражданского служащего, что позволит (при условии успешного, целенаправленного, корректируемого исполнения) существенно повысить эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности государственного служащего.

Конкретизация процессов профессионального развития, безусловно, является значимым элементом нормативного фиксирования кадровых процессов, характерных для государственной службы. Однако, становится очевидным, что наиболее значимым элементом процесса профессионального развития государственных служащих считается дополнительное профессиональное образование, которое является в настоящее время самостоятельным институтом.

В настоящее время профессиональное образование государственных служащих недостаточно ориентировано на профессиональные потребности.

Нерешенной остается проблема создания единой научно обоснованной системы подготовки и переподготовки государственных служащих, она по-прежнему переходит из одной государственной программы по развитию государственной службы в другую. Как показывает анализ результатов программ и мнений экспертов, за этот период удалось скорректировать правовую и методическую базу, провести аналитические исследования и несколько пилотных проектов, однако, до сих пор остро стоит вопрос о дефиците квалифицированных кадров.

Следует отметить, что сегодня определенное количество кыргызстанских государственных служащих в ходе своей профессиональной деятельности опираются в первую очередь на багаж прежних знаний и наработанный опыт в контексте реализации привычных схем, в то время как от социальных навыков, ценностных ориентаций, жизненных стратегий и профессиональных качеств управленческих кадров зависят действенность и результативность всего института государственного управления.

На практике получается, что комплекс мотиваций, призванных быть важным побудительным стимулом управленческого персонала к осуществлению эффективной деятельности, в большей мере нацелен на обеспечение качества текущих повседневных практик и слабо сориентирован на инновационное развитие и управленческие новшества. Тем самым фиксируется разрыв управленческих практик с реальными изменениями в обществе (см. рис. 1).

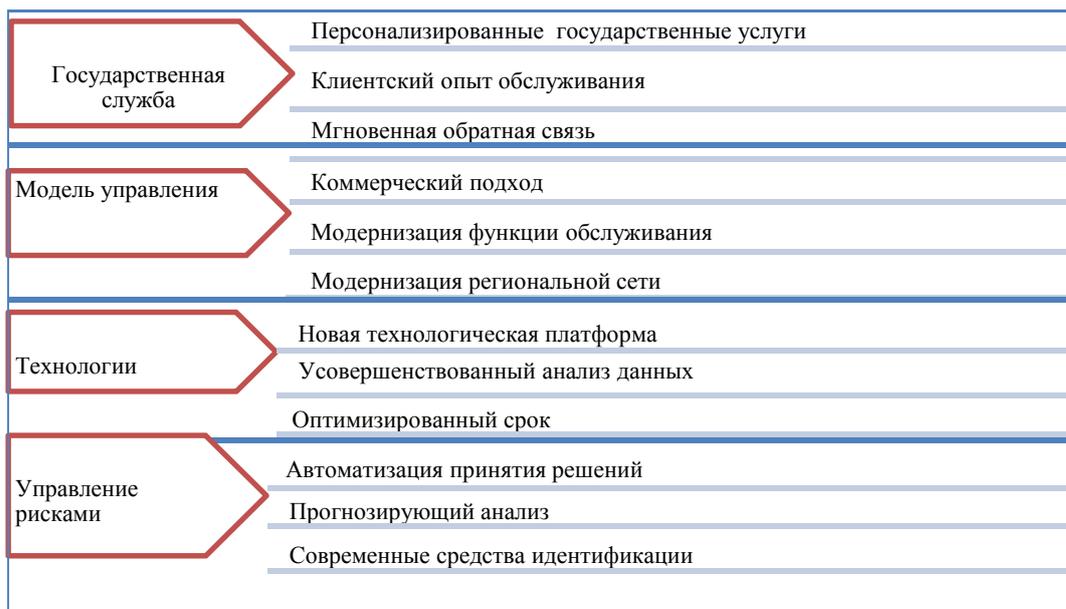


Рис. 1. Радикальный рост эффективности за счет технологической трансформации.

Развитие новых навыков государственных служащих требует изменения традиционной модели государственной службы, в том числе соответствия новым принципам.

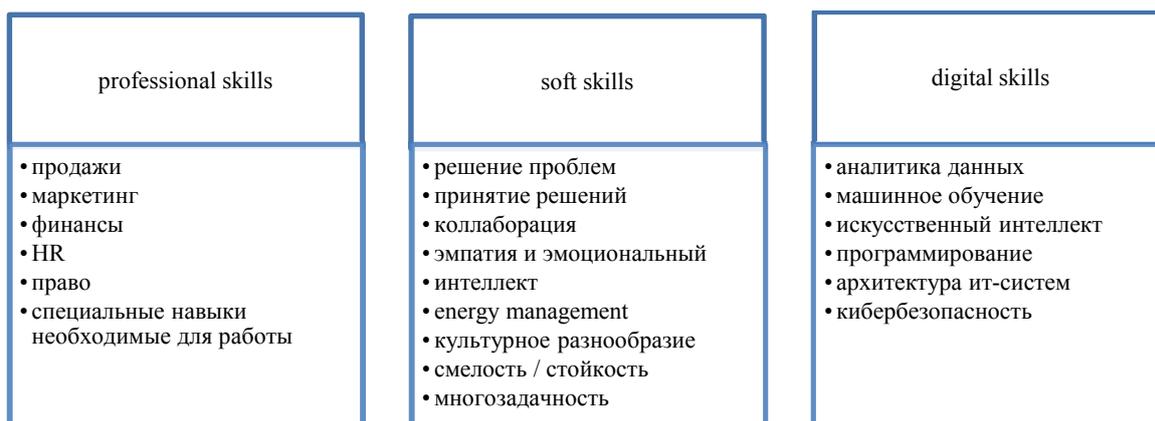


Рис. 2. Три типа навыков.

Последствия этого для образования имеют важнейшее значение. По оценкам доклада Всемирного экономического форума 2016 года «Будущее рабочих мест», до 65 процентов детей, поступающих в начальную школу сегодня, будут заняты на рабочих местах, которые еще не существуют. На 46-й сессии в Давосе, в первую очередь обсуждалась ситуация нахождения «на пороге» четвертой промышленной революции, с которой связаны активные разработки в области искусственного интеллекта и машинного обучения, робототехники, нанотехнологий, 3D-печати, генетики и биотехнологии. Учитывая быстрые темпы и набор широких социально-экономических, геополитических и демографических изменений, которые

происходят в направлении взаимодействия и взаимной активизации, возникает *потребность в новых типах человеческих ресурсов*, то есть в кадрах, которые обладают знаниями и навыками нового тысячелетия.

Согласно оценкам доклада Всемирного экономического форума 2016 года, через пять лет более трети навыков, которые сегодня считаются важными, утратят свою актуальность. Творчество и эмоциональное развитие будут в числе трех наиболее востребованных. «Твердые» когнитивные навыки и навыки общения всегда дополняли друг друга, но для работников XXI века этот баланс, вероятно, сместится в пользу последнего.

10 навыков 2015 года	10 навыков 2020 года
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Умение решать сложные задачи	<input type="checkbox"/> умение решать сложные задачи
<input type="checkbox"/> Взаимодействие с людьми	<input type="checkbox"/> критическое мышление
<input type="checkbox"/> Управление персоналом	<input type="checkbox"/> креативность
<input type="checkbox"/> Критическое мышление	<input type="checkbox"/> управление персоналом
<input type="checkbox"/> Эмоциональный интеллект	<input type="checkbox"/> взаимодействие с людьми
<input type="checkbox"/> Контроль качества	<input type="checkbox"/> эмоциональный интеллект
<input type="checkbox"/> Сервис-ориентирование	<input type="checkbox"/> умение рассуждать и принимать решения
<input type="checkbox"/> Умение рассуждать и принимать решения	<input type="checkbox"/> сервис-ориентирование
<input type="checkbox"/> Активное слушание	<input type="checkbox"/> умение вести переговоры
<input type="checkbox"/> Креативность	<input type="checkbox"/> когнитивная гибкость

Источник: «Будущее профессий», Всемирный экономический форум.

В условиях массированных информационных потоков и быстрых перемен будущим государственным служащим, для того чтобы идти в ногу со временем, потребуются тщательно адаптированные навыки.

Новая модель потребует дифференцированных подходов к отбору и развитию государственных служащих. Новые компетенции позволят государственным служащим наилучшим образом задействовать свои сильные стороны и таланты.



Рис. 3. Новые подходы к отбору и развитию государственных служащих.

При принятии управленческих решений, касающихся стандартизации деятельности государственных служащих, необходимо не просто разрабатывать

стандарты «сверху», но и анализировать те смыслы и предпочтения, которые вкладывают сами государст-

венные служащие в свои рутинные профессиональные практики. Следовательно, реализация «государственного заказа» на формирование новых навыков и умений должна сопровождаться, как минимум, анализом представлений самих государственных служащих о том, как должна выглядеть их работа.

Сегодня мир уже вошел в информационную эпоху, в эпоху знаний. Общество предъявляет к госслужащим повышенные требования. Поэтому госслужащие должны непрестанно учиться, повышать уровень своих знаний и умений в разных областях, чтобы соответствовать требованиям времени и общества.

Литература:

1. Закон КР "О государственной гражданской службе и муниципальной службе". г.Бишкек, от 30.05.2016 года №75.
2. Digital Transformation Initiative In collaboration with Accenture. The World Economic Forum.
3. Digital globalization: the new era of global flows. McKinsey Global Institute (MGI). March 2016.
4. Digital dividends. 2016 International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
5. Программа цифровой трансформации Кыргызской Республики «Таза Коом». <http://tazakoom.kg>.
6. Декларация принципов «Построение информационного общества – глобальная задача в новом тысячелетии». 12.12.2003. URL: <http://www.un.org/russian/conferen/wsis/dec.pdf>.
7. Президент Алмазбек Атамбаев выступил в ходе заседания круглого стола лидеров стран-участниц форума «Один пояс – один путь». Официальный сайт Президента Кыргызской Республики: <http://www.president.kg/>.
8. Международный союз электросвязи (МСЭ), www.itu.int.
9. Peters, B.G. and D.J. Savoie, eds. (1998). Taking Stock: Assessing Public Sector Reforms. Montreal: Canadian Centre for Management Development.
10. Minogue, M., C. Polidano and D. Hulme, eds. (1998). Beyond the New Public Management: Changing Ideas and Practices in Government. Cheltenham: Edwin Elgar.
11. Christensen, T. and P. Lægreid, eds. (2007b). Transcending the New Public Management: The Transformation of Public Sector Reforms. Burlington, VT: Ashgate. Denhardt, J. V. and R. B. Denhardt (2011). The New Public Service: Serving, Not Steering. 3rd Edition. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
12. Osborne, S. P. (2006). The New Public Governance? Public Management Review, vol. 8, No. 3, pp. 377-388. Available from spp.xmu.edu.cn/wp-content/uploads/.../the-New-PublicGovernance.pdf.

Рецензент: д.и.н., профессор Ожукеева Т.О.