Формирование государственной кадровой политики

Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики

Современное общество давно переросло стадию стихийной передачи профессионального опыта от поколения к поколению. Кадровый потенциал превратился в важнейший фактор общественного развития, что предполагает регулирование его востребованности, как в интересах личности, так и в интересах общества. Важнейшим субъектом такого регулирования, как показывает опыт развитых экономик, выступает государство.

Формирование управленческого кадрового потенциала рассматривается как непрерывный интегрированный процесс, который включает подготовку, расстановку и оценку кадров. Качество процесса формирования кадров государственного управления зависит от реализации требований, предъявляемых к государственной кадровой политике и механизму ее реализации.

Внутренняя организационная структура системы формирования кадров государственного управления определяется целями и приоритетными направлениями кадровой политики и ее принципами.

Структура системы формирования кадрового обеспечения государственного управления представлена в виде схемы (рис. 1).

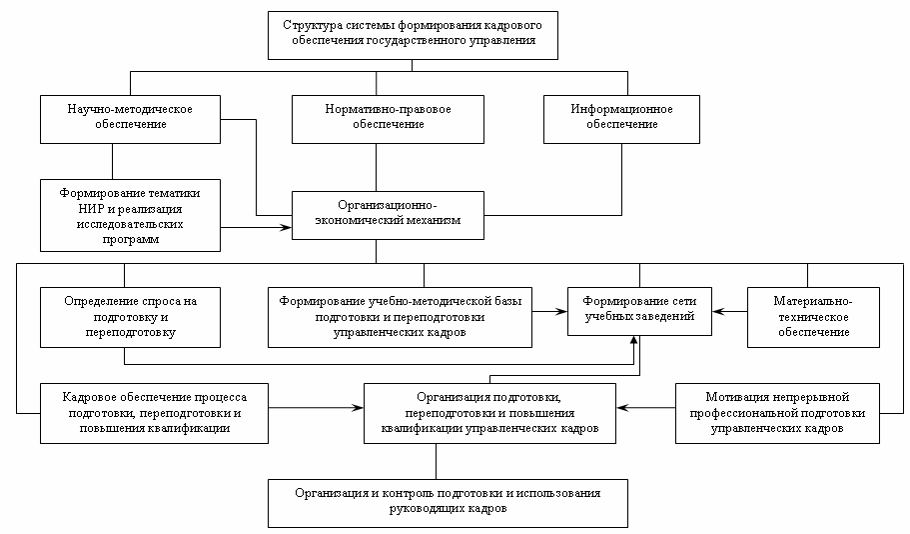


Рис. 1. Структура системы формирования кадрового обеспечения государственного управления

***Рассмотрим нормативно-правовое обеспечение*** – одну из важнейших подсистем государственной кадровой политики.

*Правовая база* в виде нормативных актов определяет порядок работы с кадрами, продолжительность и формы их подготовки, модели подготовки, а также критерии требований, предъявляемые к кадрам государственного управления. Особое место в нормативно-правовом обеспечении формирования кадров для органов государственного управления принадлежит разработке и реализации государственных стандартов подготовки и дополнительного профессионального последипломного образования (для переподготовки и повышения квалификации государственных служащих).

Может сложиться впечатление, что в странах с развитыми рыночными отношениями государство не занимается кадровой политикой в широком смысле. Однако это процесс существует, воплощаясь в законотворчестве, правовых нормах, установлении определенных требований к выстраиванию трудовых и кадровых отношений. Совокупность этих требований составляет содержание кадровой политики.

Говоря о нормативно-правовой базе государственной кадровой политики в Республике Беларусь, следует отметить, что это достаточно новый институт для нашего государства и массив правовых актов в этой области сравнительно невелик. Базой для формирования основных подходов является Конституция Республики Беларусь, которая закрепляет основные приоритеты развития страны, цели и задачи, которые ей предстоит выполнить.

Республика Беларусь является унитарным демократическим социальным правовым государством, (ст. 1 Конституции Республики Беларусь).

Граждане Республики Беларусь имеют право участвовать в решении государственных дел как непосредственно, так и через свободно избранных представителей. Непосредственное участие граждан в управлении делами общества и государства обеспечивается проведением референдумов, обсуждением проектов законов и вопросов республиканского и местного значения, другими определенными законом способами (ст. 37 Конституции Республики Беларусь).

Это позволяет любому гражданину Республики Беларусь избирать и быть избранным.

Граждане Республики Беларусь в соответствии со своими способностями, профессиональной подготовкой имеют право равного доступа к любым должностям в государственных органах (ст. 39 Конституции Республики Беларусь).

Согласно данной статье гражданам Республики Беларусь гарантируется равный без какой-либо дискриминации доступ к любым должностям в государственных органах. При этом не должны иметь значение раса, цвет кожи, язык, религия, политические или иные убеждения, национальность или социальное происхождение, имущественное положение или иные обстоятельства. Такое же право отражено, и в ст. ст. 2, 25 Международного пакта о гражданских и политических правах, что наглядно демонстрирует соответствие международным стандартам подходов Беларуси в данной области. Единственный критерий при поступлении на государственную службу – это способности и профессиональная подготовка претендента.

В некоторых случаях могут быть возрастные ограничения, например, для занятия должности судьи необходимо достичь возраста 25 лет, а судьи по административным делам и исполнительным производствам – 23, Президента – 35 лет.

Порядок прохождения государственной службы регламентируется законом «О государственной службе в Республике Беларусь», о котором речь пойдет несколько позже.

Согласно ст. 11 Конституции иностранные граждане и лица без гражданства на территории Беларуси пользуются правами и свободами и исполняют обязанности наравне с гражданами Республики Беларусь, если иное не определено Конституцией, законами и международными договорами. Согласно ст. 17 закона «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» иностранные граждане и лица без гражданства не могут занимать должности, назначение на которые в соответствии с законодательством связано с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь.

Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41 Конституции Республики Беларусь), что в том числе включает право и на трудоустройство путем поступления на государственную службу.

Следуя логике развития нормотворческого процесса по конкретизации конституционных основ государственной кадровой политики Указом Президента Республики Беларусь №399 от 18 июля 2001 г. была утверждена **Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь,** принятие которой было обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, более глубокой интеграции страны в мировую экономическую систему, совершенствования механизма управления обществом на основе сочетания методов государственного и рыночного регулирования, использования современных организационных, информационных, социальных и политических технологий.

С методологической точки зрения следует привести используемые в Концепции термины:

* трудовые ресурсы – население в трудоспособном возрасте, а также лица в нетрудоспособном возрасте, занятые в экономике;
* кадры – постоянный состав работников, состоящих в трудовых отношениях с органами государственного управления, предприятиями и организациями;
* кадровый потенциал – способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности;
* государственная кадровая политика – деятельность республиканских и местных органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач;
* субъекты государственной кадровой политики – государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления;
* объекты государственной кадровой политики – процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;
* механизм реализации государственной кадровой политики – комплекс правовых норм, принципов, форм, методов и средств, обеспечивающих эффективность подбора и расстановки кадров, их подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
* инфраструктура государственной кадровой политики – совокупность различных субъектов социально-экономических отношений, ресурсов и средств обеспечения кадровой работы, в том числе информационных.

Системность и всеобъемлемость Концепции проявляется в отражении основных направлений государственной кадровой политики, ее основных приоритетов по сферам жизнедеятельности общества, а также определении механизма реализации государственной кадровой политики. Вся система кадровой политики в республике должна строиться на этих принципиальных положениях.

Основными направлениями государственной кадровой политики являются:

* формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
* подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;
* формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
* совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
* мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;
* совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Реализация кадровой политики предполагает сосредоточение усилий государства на основных «узловых моментах». Это вызвано *ограниченностью ресурса*, а также *временным фактором*, т.е. объективной необходимостью решения вопросов реформирования в области кадровой политики в максимальной сжатые сроки.

На макроэкономическом уровне выполнение задач социально-экономического развития предполагает эффективное использование трудовых ресурсов, их рациональное распределение по сферам экономики на базе совершенствования правовой основы государственного регулирования занятости населения.

Государственная кадровая политика в реальном секторе экономики направлена на реализацию задач социально-экономического развития Республики Беларусь.

Повышение эффективности работы государственных органов позволит усовершенствовать управление экономикой и другими сферами деятельности.

Приоритетным направлением кадровой политики является социально-культурная сфера. Стратегией социально-экономического развития республики на ближайшие годы определены задачи улучшения состояния здоровья нации, роста ее образовательного и культурного потенциала, повышения уровня социальной защищенности граждан.

Государственная научно-техническая и инновационная политика ориентирована на структурную и технологическую перестройку производственной и социальной сфер на основе достижений научно-технического прогресса и использования образовательного потенциала нации. Это предполагает интеллектуализацию ключевых сфер общества, повышение роли науки и образования.

В сфере государственной кадровой политики формирование оптимальной модели развития регионов, предусматривающей создание наукоемких производств, свободных экономических зон, технопарков, инновационных и научных центров, повышение эффективности использования кадрового потенциала агропромышленного комплекса, социальную защиту населения, пострадавшего от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Приоритеты государственной кадровой политики направлены на достижение стратегической цели государства – повышение уровня жизни народа, что предполагает:

* обеспечение достойного уровня оплаты труда всех граждан, участвующих в создании национального богатства республики, укрепление нравственного, культурного, научного и образовательного потенциала общества;
* соответствие уровня благосостояния членов общества с реальным вкладом каждого в решение проблем социально-экономического развития, достижение на этой основе социальной справедливости;
* достижение минимума напряженности на рынке труда, значительное уменьшение неофициальной и скрытой безработицы;
* повышение престижа работы в сфере здравоохранения, науки, образования, культуры, государственного управления, способствующей экономическому росту страны, укреплению нравственных основ жизни народа, физического здоровья нации;
* формирование управленческого кадрового потенциала в различных сферах деятельности, соответствующего современным требованиям и задачам социально-экономического развития республики;
* сохранение социально-политической стабильности в обществе.

Концепцией предусмотрено достижение целей, задач и приоритетов государственной кадровой политики путем совершенствования механизма ее реализации, в частности нормативно-правового, организационно-методического, информационного, материально-технического, финансового обеспечения.

На начальном этапе государственная кадровая политика ориентирована, прежде всего, на сохранение, эффективное использование созданного кадрового потенциала страны и его развитие в соответствии с требованиями обеспечения национальной безопасности в условиях интеграции экономики республики в мировую хозяйственную среду.

Концепция государственной кадровой политики – основополагающий документ, содержащий в себе наиболее общие правовые нормы. Ее развивают, дополняют, совершенствуют в министерствах и иных органах государственного управления. Общее руководство процессом реализации Концепции государственной кадровой политики осуществляется Администрацией Президента Республики Беларусь и главным управлением кадровой политики. Конкретные меры по руководству этим процессом предусмотрены соответствующим распоряжением главы Администрации Президента.

На законодательном уровне принят целый ряд законов Президента Республики Беларусь, в той или иной степени регулирующих вопросы реализации кадровой политики.

Законодательные акты в этой области можно условно подразделить на три группы: регулирующие общие правила регулирования трудовых отношений; определяющие статус высших должностных лиц государства; определяющие специфику прохождения государственной службы

К первой группе следует отнести:

• Конституцию Республики Беларусь;

• Трудовой кодекс Республики Беларусь;

• Закон «О государственной службе в Республике Беларусь».

В Конституции закреплены основы правового положения ключевых должностных лиц Республики Беларусь, их место в общей системе государственного устройства и механизм реализации принципа разделения властей.

Трудовой кодекс играет огромную роль в реализации концептуальных положений кадровой политики государства, ибо он применяется в отношении всех работников и нанимателей, регулирует коллективные трудовые отношения, определяет вопросы гарантий социальной защищённости работников. Заложенные в кодексе принципы являются инструментом в руках государства при реализации макроэкономических аспектов обеспечения республики трудовыми ресурсами.

В отличие от Трудового кодекса, которые регулирует правоотношения в связи с трудовой деятельностью всех работников (в том числе негосударственных служащих), Закон «О государственной службе в Республике Беларусь» и изданные в его развитие иные правовые акты служат правовой основой функционирования государственных служащих, а закреплённые их полномочия и гарантии защищённости позволяют эффективно проводить работу по руководству и регулированию различных сторон жизни белорусского общества.

Ко второй группе законодательных актов относятся:

* Закон «О Президенте Республики Беларусь»;
* Закон «О Совете министров Республики Беларусь и подчинённых ему государственных органах»;
* Закон «О статусе депутата Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь»;
* Закон «О судоустройстве и статусе судей в Республике Беларусь»;
* Закон «О хозяйственных судах в Республике Беларусь»;
* Закон «О Конституционном Суде Республики Беларусь»;
* Закон «О Комитете государственного контроля Республики Беларусь» и другие.

Указанные законы изданы в соответствии с положениями Конституции, определившей место тех или иных высших должностных лиц в системе государственного устройства.

Третья группа включает следующие нормативные акты:

* Закон «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь»;
* Закон «О милиции»;
* Закон «О статусе военнослужащих»;
* Закон «Об органах комитета государственной безопасности»;
* Закон «О пограничных войсках Республики Беларусь»;
* Закон «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь»;
* Закон «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь» и ряд других.

Отличительной чертой белорусского законодательства является то, что на законодательном уровне достаточно детально закреплены основы кадровой службы военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и сотрудников «военизированных» и иных силовых структур. Поэтому деятельность этих государственных органов и подчинённых им подразделений регламентируется отдельными законами.

Деятельность государственной гражданской службы регулируется в основном законами, имеющим более широкое применение (Трудовой кодекс, законы о государственной службе, о местном управлении и самоуправлении и другие).

Закон о местном управлении и самоуправлении играет значительную роль в реализации государственной кадровой политики, ибо определяет полномочия основных должностных лиц местных органов власти, их ответственность и гарантии защищённости. В то же время надо признать, что реализация указанных полномочий не всегда осуществляется в полном соответствии с закреплёнными правовыми нормами в силу недостаточной развитости и эффективности самой системы местного управления и самоуправления в республике.

В соответствии с Конституцией и иными законодательными актами Президент Республики Беларусь осуществляет целый ряд полномочий, затрагивающих вопросы осуществления государственной кадровой политики. Он назначает или даёт согласие на назначение ряда высших должностных лиц государства, утверждает структуру и штатную численность республиканских государственных органов, назначает руководителей республиканских органов государственного управления.

Инструментом в руках Главы государства для осуществления кадровой политики является Администрация Президента Республики Беларусь.

В целях осуществления государственной кадровой политики Главой государства были изданы следующие правовые акты:

Указ Президента Республики Беларусь от 8.11.2001 г. № 644 «Об утверждении кадрового реестра Главы государства Республики Беларусь»;

Указ Президента Республики Беларусь от 2.11.2000 г. № 577 «О некоторых мерах по совершенствованию работы с кадрами в системе государственных органов»;

Указ Президента Республики Беларусь от 24.01.1997 г. № 100 «О совершенствовании системы переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственных органов»;

Указ Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций»;

Указ Президента Республики Беларусь от 17.03.2005 г. №139 «Об утверждении положения о квалификационном экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу» и другие.

Помимо перечисленных документов, носящих достаточно широкий характер и распространяющихся на многие государственные органы и организации, Глава государства в пределах своей компетенции издал указы, регулирующие деятельность каждого конкретного государственного органа. Как правило, им утверждается структура, штатная численность и положение о деятельности государственного органа. В положении содержатся нормы, определяющие права и обязанности тех или иных должностных лиц, в том числе руководителя государственного органа.

Президент издаёт указы, дополняющие и развивающие законодательные положения, изложенные в законах. Так, им утверждены положения о прохождении военной службе различными категориями военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и иных формирований. Действие этих документов также направлено на регулирование основ реализации кадровой политике в конкретных, наиболее общественно значимых сферах.

Правительство Республики Беларусь в пределах своей компетенции также издаёт правовые акты в области кадровой политики. В отличие от актов Главы государства, постановления Совета Министров носят применительный характер, направлены на принятие конкретных мер по решению вопросов подготовки кадров, решению финансовых и иных вопросов.

В целом же следует признать, что президентский уровень правового регулирования кадровой политики, наиболее значимый с точки зрения определения основных направлений деятельности государства. Именно здесь формируются основные положения, на основании которых строят свою деятельность государственные органы в области реализации кадровой политики.

Реализация кадровой политики государства на уровне министерств и комитетов – это наиболее широкая группа нормативных актов, регулирующих реализацию государственной кадровой политики. Она включает сотни правовых документов, изданных в развитие и в соответствии с законами, декретами и указами Главы государства, постановлениями Правительства.

Основные направления деятельности государства в кадровой сфере, её основные ориентиры и принципы формируются на политическом уровне. В Республике Беларусь существует достаточно развитая система правового регулирования процесса реализации государственной кадровой политики. Она включает в себя нормативные правовые акты различных уровней, начиная с конституционного и законодательного, заканчивая локальным.

Рассматриваемая система может быть систематизирована и по другим основаниям. По сферам применения можно выделить вопросы: совершенствования организационной структуры государственных органов и её влияние на эффективность деятельности кадров; подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров; распределения и перераспределения полномочий должностных лиц в тех или иных условиях деятельности государственных органов и организаций на различных уровнях; квалификационных требований, предъявляемых к кадрам; финансирования; гарантий социально-правовой защищённости должностных лиц и иных мер стимулирования их деятельности и др. Рассмотрение вопроса реализации государственной кадровой политики под каждым отдельным углом зрения даёт возможность более полно представить практические вопросы в кадровой области, выделить направления совершенствования работы.

Правовое регулирование в любой области общественной жизни – процесс постоянный. Поэтому ныне существующую систему нормативных правовых актов нельзя считать устоявшейся. Её совершенствование должно осуществляться централизовано с учётом концептуальных положений кадровой политики.

Постоянное совершенствование правовой базы реализации кадровой политики государства должно стать одним из приоритетов государственной деятельности, т.к. высоко подготовленные кадры в Республике Беларусь, с учётом переходного периода в жизни общества и крайне ограниченных материальных резервов на проведение реформ, – один из основных ресурсов общества и государства.

Научно-методическое обеспечение государственной кадровой политики. Организационно-экономический механизм формирования кадров

нормативный обеспечение кадровый политика

Подсистема **научно-методического обеспечения**создает научную основу содержания обучения и переподготовки кадров государственного управления. С этой целью представляется особо актуальным решение таких проблем, как:

* разработка методик и тестов, критериев для отбора лиц на профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации в сфере управленческой деятельности;
* разработка методики планирования карьеры и ротационной стратегии подготовки кадров, обоснование содержания подготовки управленческого персонала для работы в условиях многообразия форм собственности и рыночной экономики;
* определение мотивов и стимулов повышения квалификации;
* разработка учебников, учебно-методических пособий, деловых игр;
* подготовка образовательных программных модулей и др.

*Научное сопровождение реализации основных направлений* формирования кадров государственного управления связано также и с развитием методической базы профессиологии и кадроведения.

Сложность проблем государственного управления в условиях реформирования экономической и политической систем общества выдвигает комплекс задач психологического обеспечения кадровой политики: имеется в виду подготовка и совершенствование методического инструментария непрерывного отслеживания соответствия качеств личности руководителей и специалистов должностным и функциональным обязанностям на протяжении всего «жизненного цикла» карьеры руководителя с учетом особенностей модели развития нашего общества, национально-культурных традиций, менталитета народа. Особую актуальность приобретает проблема повышения психологической грамотности руководителей.

***Организационно-экономический механизм формирования кадров*** в области государственного управления находит реализацию через следующие элементы рассматриваемой системы:

* определение требований к управленческим кадрам и потребностей в них;
* организацию прогнозирования, стратегического планирования и управления интеллектуальным развитием общества и формированием кадрового потенциала государства;
* организацию диагностики и отбор кандидатур для обучения;
* формирование сети учебных образовательных учреждений;
* формирование методической базы подготовки и переподготовки управленческих кадров;
* определение спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческого персонала для органов государственного, хозяйственного управления;
* организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров;
* финансово-экономическое и материально-техническое обеспечение кадрового потенциала;
* создание современных условий для подготовки квалифицированных кадров, их переподготовка и повышение квалификации;
* контроль и анализ использования руководящих кадров в органах государственного, хозяйственного управления;
* разработку и реализацию программы развития кадрового потенциала на основе анализа фактического состояния кадрового корпуса и степени удовлетворения запросов государства в управленческих кадрах;
* кадровое обеспечение учебного процесса системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

Ключевую роль в организационно-экономическом механизме функционирования системы формирования кадров играет объективная оценка современных требований к управленческому персоналу, которая базируется на определении функций управления, профессионально-должностной и квалификационной структуре органов управления.

Задача формирования кадрового потенциала тесно связана с *прогнозированием систем управления* на основе современных информационных технологий управления и определения на этой основе количественного и качественного состава управленческого персонала.

Проблема *отбора и диагностики для обучения* представляет собой два направления:

* определение признаков и набор критериев, по которым можно будет судить о том, будет ли успешной в дальнейшем деятельность претендента. Для подготовки будущих руководителей очень важно понимать, какие качества обусловливают эффективность руководителя, какие личностные характеристики предопределяют успешную профессиональную деятельность, насколько они универсальны и какова роль специфических требований, предъявляемых конкретной управленческой деятельностью;
* оценка профессионально-деловых и личностных качеств. Практика показала, что наиболее формализованным методом проверки квалификации, деловых и личных качеств управленческих кадров являются тесты.

Существующие тесты позволяют оценить следующие характеристики:

* профессиональную подготовку (знания и навыки);
* интеллектуальный уровень (общий интеллектуальный потенциал и умение решать управленческие проблемы);
* наклонности (специальные качества – склонности к лидерству, способности работать в группе, перспективное видение и т.д.);
* личностные качества (нравственные, волевую и мотивационную сферу личности);
* физические характеристики.

Обоснование потребности государства в профессионалах – управленцах реализуется через организацию их подготовки, переподготовки и повышение квалификации.

Подсистема подготовки, переподготовки и повышения квалификации строится на принципах интегрированности, системности, непрерывности, обязательности, дифференцированного полхода. Периодичность, сроки продолжительности обучения каждой категории работников обуславливаются уровнем иерархии работника в системе управления, а также уровнем базовой профессиональной подготовленности, значимостью задач, стоящих перед руководящими кадрами.

Подсистема подготовки, переподготовки и повышения квалификации строится на принципах интегрированности, системности, непрерывности, обязательности, дифференцированного подхода.

Содержание и уровень профессиональной подготовки управленческих кадров должны носить опережающий характер, учитывать высокий динамизм социальных процессов, задачи становления новой модели государственного управления, потребность иметь руководителей нового типа, способных реализовать государственную политику. В этих условиях особую значимость приобретает воспитание идейной убежденности управленческих кадров.

Информационное обеспечение государственной кадровой политики

Формирование государственной кадровой политики возможно лишь при достаточно полном информационном ее обеспечении. Главной целью **информационного обеспечения государственной кадровой политики** является создание информационного пространства, обеспечивающего эффективное взаимодействие субъектов инфраструктуры, формирующей и реализующей кадровую политику, а также кадрового корпуса республики.

Информационное пространство государственной кадровой политики состоит из совокупности информационных ресурсов в различных сферах кадровой политики, взаимодействующих на основе соответствующих нормативных и правовых документов и объединенных единой информационной инфраструктурой. Формирование информационного пространства позволит проводить согласованную государственную кадровую политику.

В области информационного обеспечения существуют закономерности, общие для всех сфер кадровой работы и специфические для каждого из них.

До настоящего времени в республике не сложилось единое информационное пространство. Программно-технические комплексы, используемые для ведения кадровых баз и банков данных в министерствах, ведомствах, исполнительной вертикали, разнородны как по применяемым вычислительным средствам и программному обеспечению, так и по формам представления информации. Это не позволяет организовать взаимообмен информацией и создать стройную систему ее сбора и обработки.

Причиной такого состояния информационного обеспечения кадровой политики явилось отсутствие согласованных на государственном уровне мероприятий и условий по развитию информационного взаимодействия в различных сферах кадровой политики в целях обеспечения и удовлетворения информационных потребностей государственных органов, участвующих в проведении национальной кадровой политики.

В соответствии с целями и задачами государственной кадровой политики система информационного обеспечения должна включать три подсистемы:

* формирования информационных ресурсов – для создания и постоянной актуализации интегрированных баз и банков данных о кадровом потенциале республики с регламентированным и многоуровневым доступом к накапливаемым ресурсам. Подсистема должна обеспечивать ввод, хранение, поиск, отображение и взаимообмен мультимедиаинформацией (анкетные данные, характеристики, справки, копии документов, фотографии и т.д.). Она должна существовать в реальном масштабе времени и осуществлять интеграцию информационных ресурсов органов государственного управления;
* динамического мониторинга руководящих кадров – для изучения кадрового потенциала республики. Она должна обеспечивать постоянное дистанционное тестирование руководящих кадров в различных сферах управления, экономики и политики, возможность предварительных оценок управленческих и деловых качеств кадрового корпуса;
* анализа кадровых ресурсов – для обеспечения принятия решений по выдвижению и перестановке кадров на различных уровнях управления, повышения их квалификации, выявления слабых мест в подготовке и становлении кадрового потенциала.

Функционирование учреждений и организаций, осуществляющих государственную кадровую политику, требует финансового и материально – технического обеспечения. Кадровые программы, как правило, дорогостоящие. Система финансового обеспечения и социальной защиты кадров является обязательным и зачастую важнейшим условием реализации эффективной кадровой политики. Необходимо усиление мотивации и стимулирования труда социальной защищенности государственных служащих путем повышения стимулирующей роли должностных окладов, стабильных правовых гарантий занятости и социальной защищенности, в том числе в случае увольнения с должности. Условия оплаты труда должны соотноситься с результатами их аттестации, оценкой профессиональной деятельности, должностной дифференциацией, уровнем ответственности.

Необходим четкий механизм административного, общественного и судебного контроля деятельности должностных лиц. В то же время должны быть предусмотрены возможности защиты прав государственных служащих через нормативно определенные процедуры проведения служебных расследований, создания апелляционных комиссий, порядка обжалования действий должностных лиц.

Государственная кадровая политика реализуется через людей и для людей. Поэтому человеческое измерение в ней было и остается главным.

Система управления подготовкой руководящих кадров

Система управления подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации руководящих кадров включает следующие блоки (рис. 2):

* организационно-правовой базы;
* формирования контингента обучаемых;
* материально-технического и финансового обеспечения учебных заведений и образовательных учреждений;
* научно-методического обеспечения учебного процесса;
* информационное обеспечение.

***Организационно-правовая база***формирует правовую основу подготовки переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственного управления, что находит отражение в:

* подготовке декретов, указов, распоряжений по вопросам реализации государственной кадровой политики;
* создании, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений;
* организации аккредитации, аттестации и лицензирования учебных заведений;
* разработке образцов документов о подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководящих кадров;
* установлении требований к условиям функционирования образовательных учреждений данной сферы деятельности;
* разработке положений и определении профессионально-квалификационных требований к руководителям государственного управления.

***Формирование контингента обучаемых***объединяет комплекс задач, связанных с:

* созданием и ведением банка данных о руководящих кадрах органов государственного управления;
* формированием госзаказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров;
* организацией аттестации руководящих работников органов государственного управления;
* формированием резерва, отбором руководителей и специалистов органов государственного управления для последипломного обучения;
* планированием и прогнозированием потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководящих кадров.

***Материальное и финансовое обеспечение***учебных заведений и образовательных учреждений включает следующий перечень основных задач:

* установление нормативов финансирования расходов учебных заведений из средств госбюджета и централизованных фондов;
* нормирование материально – технического обеспечения учебных заведений.

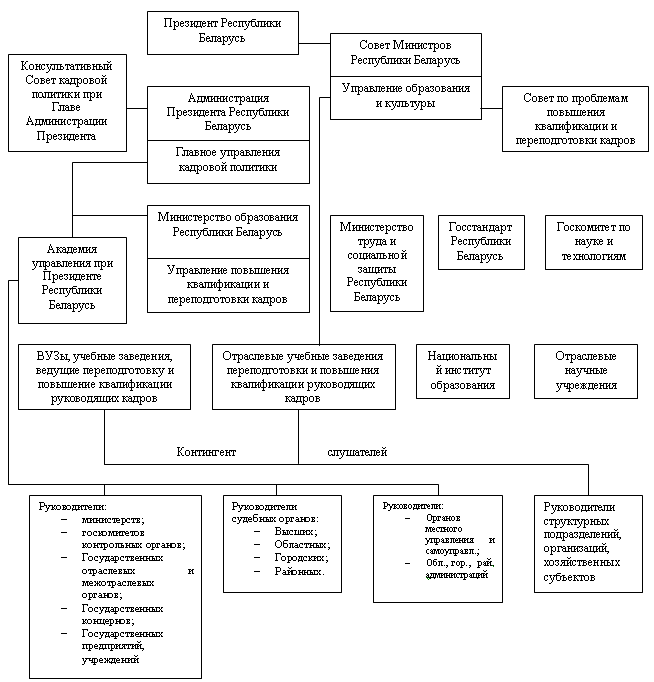


Рис. 2. Система управления подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации руководящих кадров

***Научно-методическое обеспечение*** учебного процесса направлено на:

* поддержание нормативной базы учебного процесса на уровне современных требований и реализацию государственных стандартов профессионального образования по направлениям подготовки, корректировку тематических учебных планов и программ в соответствии с требованиями стандартов;
* внедрение в учебный процесс обучающих компьютерных комплексов, обучающих модулей;
* научно-методическое сопровождение и реализацию международных образовательных и исследовательских программ в рамках межправительственных соглашений;
* организацию подготовки к изданию учебников, учебно-методических пособий, дидактического материала в соответствии с тематическими планами и учебными программами.