

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ АППАРАТЕ
В УСЛОВИЯХ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Виктор ГЕРМЕНЧУК,
кандидат
исторических наук,
доцент

Перманентность современных административных реформ в западных странах, их рыночная направленность и полученные результаты дали основания многим исследователям заговорить о настоящей «менеджеральной революции» в организации государственной службы. Эти реформы действительно напоминают так называемую маятниковую реорганизацию, которая часто используется в управлении современными преуспевающими частными корпорациями. Заинтересованность в инновационном развитии и обновлении методов работы заставляет их через каждые шесть–восемь лет реорганизовывать структуру и другие элементы системы управления, менять документооборот. Подобные периодические встряски систем управления, искусственно привнесенный элемент нестабильности делают их более жизнеспособными в конкурентной борьбе.

НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСАППАРАТА

Вопреки широко распространенному мнению, серьезные административные реформы редко бывают одной из приоритетных задач правительства. Административная среда всегда отличалась особой консервативностью и инерционностью в своем развитии. Трудности ее реформирования, риски и незапланированные последствия заставляют политиков часто отказываться от собственных предвыборных обещаний. Поэтому современные реформы государственного управления не столько причина, сколько следствие нового этапа либерализации экономики и общества. Их необходимость связана прежде всего с неблагоприятными социально-экономическими процессами и положением в бюджетной сфере. Периодические финансовые и экономические кризисы, низкая эффективность систем управления, неблагоприятные социально-демографические процессы и завышенные социальные ожидания населения, стремительный рост социальных выплат ложатся дополнительным бременем на государственный бюджет. Поэтому повышение отдачи от использования бюджетных средств, экономия и сокращение государственных расходов с целью перераспреде-

ления ресурсов являются подлинными целями реформаторов. Речь идет о повышении способности государства к развитию, созданию благоприятного инвестиционного климата и конкурентоспособности национальной экономики, укреплении доверия к государственному аппарату со стороны населения. Необходимость современных реформ связана также с глубинными сдвигами в технологическом укладе общества. Инновационный этап развития, переход к новому технологическому укладу и экономике, основанной на знаниях, ведет к изменению роли и функций государства, трансформации инструментов государственного управления. На смену громоздкому бюрократическому государству с его многочисленным аппаратом должно прийти новое государство, важнейшими функциями которого становятся стратегическое управление, инициирование, активизация и стимулирование всех сегментов государственного сектора, работа на результат.

Однако эффективность государственного управления – проблема не только финансово-экономическая, но и кадровая. Известная Веберовская модель рациональной бюрократии все больше перестает соответствовать вызовам постиндустриального этапа развития и запросам информационного общества.

Концепция «активизирующего государства» в качестве философии современных административных реформ призвана обеспечить необходимые условия для превращения его не только в эффективного собственника, но и идеального работодателя. Кадровая политика должна быть согласована с общими целями модернизации системы госуправления. Развитие человеческого потенциала всегда было и остается исключительной прерогативой государства. Особый интерес представляют стратегии реформирования государственной службы.

Аналогичный круг проблем, с которыми сталкиваются правительства различных стран, вовсе не означает наличия единственного универсального средства их решения. Вопреки многочисленным заявлениям о существовании глобального управленческого пространства, конвергенции идей в этой области не наблюдается [1, с. 24]. Страны достаточно сильно отличаются друг от друга масштабами государственного сектора, степенью централизации и децентрализации, структурой занятости и уровнем жизни. Специфические условия требуют совершенно разных направлений деятельности реформаторов с учетом национальных моделей развития. Тем не менее это не исключает необходимости изучения опыта других стран для расширения возможностей выбора вариантов собственного стратегического курса. С этим связано повышенное внимание к результатам административных рыночных реформ в западных странах на основе концепции «нового государственного управления». Ее сторонники выступают за сильное, но скромное по размерам государство в качестве ориентированной на потребителя сервисной организации, адекватность деятельности государственных структур условиям рыночной экономики. Конкретными направлениями преобразований являются: сокращение размеров госсектора и масштабов прямого государственного управления; децентрализация власти и управления; делегирование ресурсов и полномочий на нижние этажи управленческой иерархии; приватизация и предоставление большей автономии государственным предприятиям и учреждениям; внедрение элементов конкуренции,

создание «социальных» рынков, требующих в госсекторе эффективности и качества, которые существуют в частном секторе; демократизация и открытость государственного управления, его взаимодействие со структурами гражданского общества.

Сближение технологий и стандартов государственного управления и бизнес-менеджмента полностью меняет старые представления о госслужбе. В одной из своих программных речей по поводу идеологии современных реформ бывший премьер-министр Великобритании Т. Блэр говорил: «Мир изменился, и государственная служба должна измениться вместе с ним». Основным лозунгом структурных перемен стало его не менее красноречивое высказывание: «Правительство должно организовываться вокруг проблем, а не проблемы – вокруг правительства» [2, с. 95].

Задачи рационализации государственного аппарата связываются с формированием «поствеберовской», компактной, гибкой, прозрачной и отзывчивой бюрократии. Главные различия между традиционным и инновационным стилями государственного управления, по мнению одного из теоретиков административной реформации М. Бэрзли, сводятся к следующему:

- бюрократическое учреждение фокусирует внимание прежде всего на собственных потребностях и перспективах, а постбюрократическое – на потребностях и перспективах потребителя;
- бюрократическое учреждение базируется на четком распределении ролей и ответственности между работниками, постбюрократическое – на сплоченности работников, действующих как одна команда;
- бюрократическое учреждение оценивает свою деятельность по объему освоенных ресурсов и количеству выполняемых задач, постбюрократическое – по результатам, представляющим ценность для потребителей. То есть первое контролирует «вход» (затраты), второе – «выход» (ценности);
- бюрократическое учреждение соблюдает раз и навсегда установленные процедуры, постбюрократическое меняет алгоритм действий при изменении требований, предъявляемых к производимым им услугам;

ГЕРМЕНЧУК

Виктор Васильевич.

Родился в 1950 году в Гомельской области.

В 1975 году окончил исторический факультет Белорусского государственного университета, работал преподавателем, доцентом на кафедре истории КПСС этого вуза.

С 1989 года в Высшей партийной школе при ЦК КПБ. После ее ликвидации был первым проректором Института политологии и социального управления.

С 1991 года работает в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, профессор кафедры теории и практики государственного управления.

Кандидат исторических наук, доцент.

Автор более 50 научных работ, в том числе трех монографий.

Сфера научных интересов: проблемы государственного управления, государственной и кадровой политики и политической модернизации.

- бюрократическое учреждение начинает деятельность с объявления о своей политике и конкретных планах, постбюрократическое – с установления двусторонней коммуникации с потребителями для уточнения или пересмотра ранее сформулированной стратегии;
- бюрократическое учреждение отделяет аналитическую работу от непосредственного обслуживания клиентов, постбюрократическое стимулирует осмысление работниками «первой линии» возможностей для улучшения обслуживания клиентов [3, с. 17].

ИЗМЕНЕНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Ориентация новой управленческой модели на законы рынка предопределила практические шаги в области кадровой политики и реформы государственной службы. В качестве методологии анализа международного опыта в этой области воспользуемся полезным советом Алексиса де Токвиля: «Просто проверьте, поощряет ли закон этого народа стремление к успеху, дает ли свободу действий, способствует ли развитию чутья и навыков его поиска, дает ли возможность пожинать плоды».

Первой и наиболее важной задачей для реформаторов стало во многих странах создание сильной, юридически оформленной государственной службы. Это обеспечило основы ее организации, дисциплины и формальных процедур, а также способствовало устранению причин административной коррупции. Не менее принципиальное значение имело юридическое закрепление определенных размеров кадровой государственной службы для обеспечения ее стабильности, предупреждения случаев необдуманного разбухания или, наоборот, сокращения государственных структур и численности аппарата. Если закон Паркинсона о постоянном росте количества служащих нельзя отменить, то, оказывается, можно значительно минимизировать его отрицательные последствия. Так, например, принятый в Японии в 1969 году закон о постоянном количестве служащих административных органов основан на неукоснительном соблюдении прин-

ципа «сломай и построй». Для создания любого нового подразделения государственной администрации необходимо сначала упразднить равноценную единицу [4, с. 61]. Подобная устойчивость вовсе не вступает в противоречие с задачами дальнейшей рационализации деятельности государственного аппарата. Улучшение управления достигается путем повышения качества работы служащих, совершенствования информационного обеспечения деятельности исполнительной власти.

Задачу привлечения на службу «лучших мозгов нации» приходится решать в большинстве стран в острой конкурентной борьбе с частным сектором, в условиях постоянного сокращения трудовых ресурсов. Приток на государственную службу компетентных кадров призван обеспечивать нормативно закрепленный порядок доступа к должностям государственной службы с описанием соответствующих процедур квалификационного экзамена или независимого тестирования. Для более свободного доступа наилучших кандидатов на все вакантные должности и повышения привлекательности государственной службы для талантливых людей и молодежи нормативно ограничивается влияние фактора старшинства при продвижении по службе и карьерном росте. Одновременно наблюдается постепенное сокращение масштабов централизованного контроля над руководством человеческими ресурсами, предоставление организациям большей свободы в сфере управления сотрудниками. Они получают право под личную ответственность руководителей самостоятельно выбирать источники для набора кадров на службу, определять перечень требований к претендентам, необходимую квалификацию, условия назначения и продвижения по службе. Повышена ответственность руководителей аппарата за эффективность его работы с одновременным усилением их подотчетности перед министрами.

При необходимости в отдельных странах принимались меры защиты принципа профессиональных качеств в кадровой политике, в том числе путем создания независимых органов по контролю за соблюдением законодательства о государственной службе.

...Принятый в Японии в 1969 году закон о постоянном количестве служащих административных органов основан на неукоснительном соблюдении принципа «сломай и построй». Для создания любого нового подразделения государственной администрации необходимо сначала упразднить равноценную единицу.

В Австралии, например, для исключения влияния фаворитизма при зачислении на работу создана должность специального уполномоченного по делам государственной службы. Он ежегодно отчитывается перед парламентом о состоянии государственной службы, ее размерах и качественном составе, соответствии государственного администрирования современным требованиям. В обязанности руководимого им управления входит также изучение и анализ практики управления человеческими ресурсами, разработка политики правительства и новых технологий управления кадрами на всех этапах их служебной карьеры [1, с. 194].

Усилению гарантий занятости и объективности продвижения по службе, решению проблемы текучести кадров способствовало повышение гибкости контрактов о найме с отдельными категориями государственных служащих. Такие традиционные критерии оценки работы чиновников, как образование, опыт и стаж работы, постепенно уступают место личной ответственности за качество и эффективность управления и достигнутые результаты. На первом этапе контракты были ориентированы в основном на оплату труда по результатам работы. Следующим шагом стал переход на соглашения с государственными учреждениями об обеспечении необходимых результатов деятельности и предоставления услуг определенного качества. Особенно важными стали контракты с руководителями высшего звена, в которых определяются не только ожидаемые результаты их деятельности, но и персональная ответственность за недостаточно эффективную работу.

Распространение контрактной системы привело к серьезным изменениям в принципах организации государственной службы. Ушли в прошлое гарантии несменяемости чиновников. Переход в основном на пятилетние контракты не предполагает их обязательного последующего продления. Повышенные правовые и социальные гарантии сохранили только представители Службы высших руководителей. Она создана по примеру США в большинстве стран и объединяет, обычно, руководящие должности 3–5 верхних уровней государственной службы.

Оценка деятельности по результатам остро поставила проблему разработки показателей эффективности государственного управления и личного вклада служащих в достижение желаемых результатов. Дело в том, что универсальные методики оценки качества государственного управления, предлагаемые Институтом Всемирного банка и другими международными организациями, содержат несколько сотен показателей, страдают политической ангажированностью и неоднозначно воспринимаются мировым сообществом. Как правило, в отдельных странах показатели эффективности носят целевой характер с учетом достижения национальных приоритетов. Одним из новшеств в системе государственного управления США, например,



стала Программа измерения эффективности работы правительства. Ее разработчики предложили не способ оценки результатов деятельности, а подходы, необходимые для решения этой проблемы. В качестве основных рекомендаций были предложены: определение проблемы; четкие и ясные цели у исполнителей; постоянная оценка проделанной работы; совершенствование способов и критериев измерения эффективности; управление эффективностью; ориентация не на затраты, а на отдачу и результаты; планирование результатов; анализ причин неудач как стимул для продолжения поиска эффективности и повышения качества услуг.

Не менее интересен концептуальный подход американских исследователей к определению центрального понятия административной реформы – «клиенты правительства».

Председатель Совета Республики Национального собрания Беларуси Борис Батура ведет прием граждан в Администрации Октябрьского района столицы

Так называют граждан – как потребителей услуг, как партнеров по обеспечению услугами, как институт контроля над государством и как налогоплательщиков [5, с. 292–293].

Не менее принципиальные изменения вносятся в систему оплаты труда госслужащих, варианты которой имеют многочисленные различия. Но общими являются ее конкурентоспособность по сравнению с зарплатой их коллег, занимающих аналогичные должности в частном секторе, и разработка эффективных материальных стимулов, призванных обеспечить надлежащую мотивацию работников.

В государственном и частном секторах Японии, например, действуют десятки таких систем. При всей их национальной неповторимости можно выделить несколько общих оснований. Например, там платят не за возраст и выслугу лет, а за квалификацию и профессионализм. Прослеживается прямая зависимость размеров оплаты труда от фактического трудового вклада и реальных результатов работы. Оплата по результатам составляет в настоящее время около 60 % в совокупной заработной плате, и эта тенденция постоянно усиливается. Управление по делам персонала Японии ежегодно изучает уровень оплаты труда государственных служащих, сравнивает его с зарплатами работников частного производственного сектора экономики. Рост зарплат в производственной сфере и увеличение макроэкономических показателей страны создают экономическую и моральную основу для повышения окладов государственным служащим. В случае экономических трудностей зарплата корректируется в сторону уменьшения.

Значительный интерес для стран с переходной экономикой представляет новая система оплаты труда государственных служащих, основанная на методе факторно-балльной оценки должностей, разработанная Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы. Оцениваются следующие факторы: образование и подготовка, опыт, сложность работы, характер выполняемых функций, контакты, подконтрольность и самостоятельность, особые условия (зна-

ния государственного, официального и иностранного языков, компьютерные навыки), ответственность по руководству и контролю [6, с. 20–21].

Особое внимание в большинстве стран было уделено повышению доверия населения и деловых кругов к эффективности и честности государственной службы. Рыночная среда и методы управления девальвировали многие ее традиционные ценности, привели к расширению зоны конфликта интересов, создали реальную угрозу роста злоупотреблений и коррупции. Для укрепления нравственно-этических основ в деятельности государственного аппарата были пересмотрены все нормативные акты, регламентирующие поведение служащих и кодексы норм поведения. Определена новая система ценностей государственной службы как «службы общественного доверия». В Международном кодексе поведения государственных служащих, принятом ООН, отмечается: «Государственное учреждение... является ответственным органом, что подразумевает обязанность действия в интересах общест-венности. Поэтому предельная лояльность государственных служащих должна отвечать общественным интересам государства» [7]. Включение кодексов профессиональной этики в систему законодательства о госслужбе позволяет рассматривать их нарушение как основание для проведения разбирательств и ответственности должностных лиц. В государственном аппарате создается необходимая инфраструктура обеспечения этики и урегулирования конфликта интересов. В отличие от многочисленных служб безопасности и внутренних расследований, механизм этического регулирования нацелен на утверждение моральных ценностей и общих принципов служебного поведения государственных служащих.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУР

Опыт успешных реформ подтверждает необходимость наличия внутри государственного аппарата согласия в отношении их целей и приоритетов. Провал же административных реформ, их минимальные результаты зачастую связаны, прежде всего, с

аппаратными причинами. Тупики реформирования государства «изнутри» силами самого аппарата давно известны. Как и тезис о том, что административные реформы невозможны без толчка извне, воли политического руководства. Однако нельзя исключать вообще заинтересованности государственных служащих в рационализации своей службы и превращении их из основного препятствия в движущую силу преобразований. Известно достаточное количество исторических фактов, когда именно верховная власть и государственная бюрократия выступали инициаторами и основными субъектами реализации реформ, особенно в условиях «догоняющей» модернизации.

Создание реальных стимулов к участию в реформах различных государственных структур и категорий служащих позволяет лучше использовать существующие и создавать новые возможности для достижения намеченных результатов. Известно, что большинство документов по современным административным реформам готовились силами государственных служащих. Эти люди должны быть, как минимум, заинтересованы в новых условиях и стандартах деятельности, а также обладать необходимой квалификацией. Экспертная поддержка со стороны существующего государственного аппарата особенно важна для анализа структуры и функций государственных ведомств и бюджетных организаций, упорядочения и упрощения административных процедур, делопроизводства и документооборота, оказания публичных услуг.

Так, основными исполнительными директорами программы реформирования в США были руководители лучших коммерческих компаний. С их участием разработаны новые принципы так называемой «предпринимательской» парадигмы государственного управления. Непосредственными и активными участниками преобразований стали сами госслужащие. Они проводили анализ собственных рабочих мест, инструкций и нормативных требований, предлагали изменения и улучшения. Агентствами было пересмотрено более 640 тыс. страниц внутренних правил и инструкций, ограничивающих права и инициативу служащих, и подготовлены

новые. Все чиновники прошли обучение за счет государства с целью изучения новой системы обслуживания клиентов и сдали специальный экзамен.

В Западной Европе, в отличие от Великобритании и США, с учетом специфики правовых систем и государственной службы, была реализована концепция реформирования государственного управления на началах партнерства государственного аппарата и институтов гражданского общества. Основой этого партнерства является их общая миссия по охране республиканских ценностей и защите всеобщих интересов во имя дальнейшего социально-экономического прогресса. Особо подчеркивается, что совершенная административная среда и партнерские отношения государства и общества являются идеальными условиями для повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Главный лозунг французских реформаторов «Поставить администрацию на службу гражданам!» реализуется, в основном, за счет создания модели «информационного государства». Принята Программа деятельности правительства по вступлению Франции в информационное общество. Разработаны программы модернизации каждого ведомства и учреждения. Действует особый фонд по финансовой поддержке государственной реформы. Процессы делегирования региональной и местной власти функций по предоставлению услуг соединены с оперативностью информационных сетей. Создан официальный портал французской администрации в Интернете, который обеспечивает доступ к 2600 французских национальных и местных сайтов и 2 тыс. европейских сайтов.

Повсеместно предлагаются большие объемы информационных административных услуг. Активное использование электронной почты обеспечивает реализацию принципа «одного окна». Из 2 тыс. действующих государственных бланков 600 имеют в настоящее время электронную версию. Подобное «управление на расстоянии» стало возможным благодаря



Работа декларантов на пункте таможенного оформления «Жлобин-Металлургический» ведется по принципу «одного окна»

усилиям государственных служащих. По их инициативе были изменены, значительно упрощены или даже отменены отдельные из существующих 4 тыс. административных процедур, которые потеряли свой смысл. Экономия составила 60 млн. бланков, не считая времени, которое тратилось на их заполнение посетителями и самими государственными служащими. Упрощены процедуры приема населения. Введен новый порядок коммунальных платежей, взимания налогов и сборов через оборудованные терминалы по банковским карточкам. Упрощены административные формальности в отношении регистрации предприятий. Обновлена в интересах граждан декларация об уплате НДС. Введена единая декларация по взносам на социальное страхование. Во французском опыте административных реформ особенно привлекательны их комплексность,

соответствие рекомендациям административной науки, отличное PR-сопровождение [5, с. 263, 265–266].

Для упрощения доступа граждан к государственным службам, оказывающим услуги населению, Министерство государственных служащих и государственных реформ Франции разработало Хартию Марианна для лучшего приема населения. Она введена в действие с января 2005 года и распространяется на все организации государственного сектора. Ее содержание отражает по существу новую идеологию оказания публичных услуг и может быть использовано другими странами в деятельности отдельных министерств и ведомств. С целью популяризации этого опыта, его применения в ходе дебюрократизации государственного аппарата в нашей стране мы приводим основные положения названной хартии.

Хартия Марианна для лучшего приема населения

1. Более простой доступ к нашим службам

Мы информируем вас о наших часах работы (необходимо указать).

Мы направляем вас в нужную вам службу, к соответствующему сотруднику.

Мы упрощаем доступ к нашим офисам (указать, какие меры были предприняты: указатели, таблички, стоянка, специальное окошко и так далее).

Наши офисы также доступны для инвалидов (указать на принятые меры).

Мы стараемся быть доступными (указать перечень мер: предварительная запись, информация о часах «пик», проведение опросов посетителей относительно часов работы учреждения и так далее).

Мы предлагаем вам более доступную и простую для понимания информацию на нашем сайте (указать адрес).

Мы допускаем возможность осуществления некоторых шагов на расстоянии (указать на способы, номер телефона, порядок действий и тому подобное).

2. Чуткий и вежливый прием населения

Мы сообщаем вам имя ответственного за ваше досье.

Мы внимательно слушаем вас и сделаем все возможное, чтобы дать вам как можно более простой и понятный ответ.

Для рассмотрения вашего досье мы просим вас предоставлять только необходимые документы.

Мы максимально упрощаем порядок составления ваших досье (указываем, какие конкретно документы необходимо представить, прилагаем к досье инструкции по его заполнению).

Мы подходим с высшей степенью конфиденциальности к рассмотрению особых случаев.

Мы следим за тем, чтобы сделать ваши условия ожидания в очереди максимально комфортными (указать все меры по оборудованию залов ожидания, дополнительных услугах, как, например, ксерокс, быстрое фото).

3. Понятный ответ на ваши вопросы в указанные сроки

Мы всегда следим за тем, чтобы наши письма и формуляры были написаны простым, понятным языком.

Мы даем ответ на ваши письма не позднее ... (указать срок).

Мы даем окончательный ответ, либо высылаем вам подтверждение о получении вашего письма с указанием срока ответа и имени лица, ответственного за рассмотрение вашего досье.

Мы обязуемся ответить на ваш e-mail не позднее ... дней.

Мы указываем вам приблизительное время ожидания в очереди, за исключением часов «пик».

Мы отвечаем на все ваши звонки с ... по ... (указать рабочие часы).

Мы обязуемся перезвонить вам, если вы оставили для ответственного за ваше досье сообщение на автоответчике в момент его отсутствия.

4. Систематический ответ на ваши жалобы

Мы помогаем вам сформулировать жалобы и даем на них систематический ответ.

Мы обязуемся дать ответ на ваши жалобы не позднее ... дней (указать срок).

Мы даем вам возможность связаться с ответственным за связи с общественностью в нашей службе.

5. Мы прислушиваемся к вам, чтобы всегда идти вперед

Мы проводим регулярные опросы населения, чтобы лучше понять ваши требования и ожидания и чтобы предоставить вам наилучшее качество услуг.

Мы оцениваем результаты, полученные после улучшения качества услуг, информируем вас о результатах данных оценок и о достигнутых целях.

Конкретные службы могут добавить к этому списку

дополнительные обязательства, как, например, предоставление некоторых услуг непосредственно при встрече, особые меры в отношении определенных категорий граждан (лиц с ограниченными возможностями передвижения, слепых, глухих и т.п.).

Обязательное заключение

Мы благодарим вас за ваше доверие и за ваше участие в улучшении качества приема, который мы вам оказываем на основании взаимного уважения [8, с. 149–151].

Основательно изменена во многих странах система обучения государственных служащих, которой, как известно, всегда принадлежала решающая роль в создании и обновлении «великой бюрократии государства». Содержание учебных программ пересмотрено с учетом нового этапа либерализации экономики, изменения принципов государственного управления, повышения требований к профессиональным и моральным качествам служащих. Трансформация системы предполагает, прежде всего, постоянную переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров для работы в условиях меняющейся среды управления, технологий их работы и мотивации подчиненных. Учебные центры превращаются в своеобразные лаборатории по внедрению новых административных процедур, приемов и методов оказания публичных услуг.

Одновременно решаются проблемы стратегического характера. В условиях интеллектуализации систем государственного управления успех административных преобразований определяется квалификацией участников. Постоянно присутствующий скепсис общественности в отношении эффективности управленческих кадров на фоне периодических экономических и финансовых кризисов преодолевается трансформацией обучения на подготовку управленческой элиты. Профессиональная компетентность и интеллектуальная независимость руководителей всех уровней становятся определяющими критериями их соответствия новой среде управления. Показательна в этом отношении одна из главных социальных программ правительства США с символическим названием «Самое сильное правительство в области менеджмента». Лидерство Америки в современном мире связывается прежде всего с задачами

достижения интеллектуального и организационного превосходства, созданием гибких и оперативных административных структур, развитием превентивного менеджмента для предотвращения потенциальных общественных проблем, расширением информационного обеспечения и сервиса с помощью компьютерных технологий. Аналогичные государственные программы развития системы образования для повышения престижа своих стран и конкурентоспособности национальной экономики реализуют правительства Великобритании, Германии и других государств.

Изменение систем управления и кадровой политики в государственном аппарате – объективная тенденция, связанная с постоянной трансформацией механизмов власти и управления. Положительные результаты административных реформ вполне очевидны. Новая административная реальность в виде «горизонтального или контрактного государства» позволила решить многие прежние проблемы госаппарата, поднять его эффективность и уровень доверия граждан к нему. Однако последствия этих преобразований не вполне очевидны. Поэтому будущее успешных национальных стратегий устойчивого развития связано с поиском динамического равновесия между эффективностью и демократичностью современного государства. В связи с этим принципиальное значение в кадровой политике приобретают использование успешного опыта и инноваций в области дальнейшего совершенствования нормативной базы государственной службы, процедур и технологий отбора и оценки кадров управления, омоложения государственного аппарата, а также принятие мер по адаптации кадрового корпуса к изменяющимся условиям деятельности, освоению современных информационных технологий. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Мэннинг, Н. Реформы государственного управления: международный опыт / Ник Мэннинг, Нил Парисон; Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2003.
2. Оболонский, А.В. Великобритания: на пути к новой модели госслужбы / А.В. Оболонский // Общественные науки и современность. – 2007. – № 6.
3. Комаровский, В.С. Государственная служба и средства массовой информации (Курс лекций) / В.С. Комаровский. – Воронеж: Изд-во Воронежского Государственного Университета, 2003.
4. Анисимцев, Н.В. Исполнительная власть Японии на рубеже веков: система и эволюция / Н.В. Анисимцев. – М.: Ин-т Дальн. Востока РАН, 2008.
5. Василенко, И.А. Государственное и местное управление / И.А. Василенко // Учебник. – М.: Гардарики, 2005.
6. Государственная служба в суверенном Казахстане: опыт, задачи и перспективы. Материалы международной научно-практической конференции. – Астана: Академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан, 2002.
7. Международный кодекс поведения для государственных служащих. Приложение к Резолюции ООН A/RES/51/59.
8. Барциц, И.Н. Реформы государственного управления в России: правовой аспект / И.Н. Барциц. – М.: «Формула права», 2008.