

**ЖАС ҒАЛЫМДАР ЗЕРТТЕУЛЕРІ
ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ
ARTICLES OF YOUNG RESEARCHERS**

УДК 342.9.07

Д. Джаненова,
магистрант НШГП
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан

**ТЕХНОЛОГИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ПРИ РЕФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАЗАХСТАНА****Аннотация**

В статье политический менеджмент представлен как особая форма управления, рассмотрено применение технологий политического менеджмента при реформировании системы государственной службы Казахстана.

Ключевые слова: реформа государственной службы, политический менеджмент, управление, технологии.

Аңдатпа

Мақалада саяси менеджмент басқарудың ерекше түрі болып қаралған. Саяси менеджменттің Қазақстан мемлекеттік қызмет жүйесін реформалауда қолданылатын технологиялары талданған.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызмет реформасы, саяси менеджмент, басқару, технологиялар.

Abstract

In the article political management is considered as the specific kind of management; the political management techniques that have been applied in civil service reform are observed.

Key words: civil service reform, political management, governance, techniques.

В процессе реформирования системы государственной службы одновременно субъектом и объектом изменений являются государственные служащие, которые, вступая в реальные взаимодействия и принимая определенные управленческие решения, могут влиять на цели и реализационные механизмы реформы. В целях эффективной реализации реформы государственным служащим, являющимся субъектами управления, необходимо расширить число ее сторонников среди общественности и самого государственного аппарата, применяя при этом технологии воздействия, определяемые как политический менеджмент. В данном контексте политический менеджмент определяется как особая форма управления, позволяющая достигать целей реформы.

В целом, становление политического менеджмента обусловлено изменением характера властных отношений между государством и обществом. Для эффективной реализации политических инициатив современным политикам недостаточно использовать лишь свои властные полномочия, необходимо обеспечивать поддержку и убежденность общественности и государственных служащих в «правильности» предлагаемой программы или реформы.

В данном контексте политический менеджмент определяется как особая форма управленческого взаимодействия, практическая деятельность, направленная на достижение конкретных политических целей и оказание воздействия без принуждения. Политический менеджмент при этом реализуется в ходе политического технологического процесса, который понимается как взаимодействие в пространстве и времени – непосредственное или опосредованное – между субъектом, действующим осознанно и преследующим свои цели, и объектом управления – людьми, принадлежащими к различным социальным группам и политическим организациям, имеющими различные интересы и ценностные ориентации [1]. При этом объекты воздействия не являются абсолютно пассивными, они выражают свои желания и, тем самым, участвуют во взаимодействии, вынуждая субъекта управления учитывать их ожидания и потребности.

Исходя из этого, политический менеджмент в системе государственного управления понимается как разновидность управленческих отношений, в которых субъект управления применяет особые приемы и алгоритмы решения управленческих задач, направленные на эффективную реализацию своих целей и задач в определенное время в определенном месте. Так, технологии политического менеджмента применяются для информирования, убеждения, формирования поведенческих моделей определенных социальных групп и их коррекции, а также внедрения в социальную практику ценностных ориентаций и моделей поведения, которые рассматриваются как положительные.

Известно, что при реформировании системы государственной службы могут возникнуть проблемы, обусловленные тем, что государственные служащие являются одновременно и субъектом, и объектом воздействия. Среди них можно назвать бюрократическую ментальность и сопротивление изменениям. В этой связи, применение технологий политического менеджмента необходимо для изменения мотивации и поведения, что, в свою очередь, направлено на эффективную реализацию предлагаемых реформ в системе государственной службы.

Применение технологий политического менеджмента при реформировании системы государственной службы может быть более наглядно представлено через призму отношений производителя и потребителя той или иной продукции.

Действия субъекта управления являются, по сути, действиями производителя, продвигающего свой «товар» в виде подходов, реализационных механизмов реформы и конкретных проектов нормативных правовых актов. При этом в качестве объекта управления, или потребителя, выступает не только общественность и государственный аппарат в целом, но и конкретные государственные должностные лица, принимающие политические решения и способные как поддержать предлагаемую реформу, так и организовать бюрократическое сопротивление внутри государственного аппарата.

В этой связи, в контексте реформирования системы государственной службы, как правило, выделяют политические и управленческие цели. Например, к политическим целям может относиться изменение структуры государственного аппарата, совершенствование кадровой политики в системе государственной службы, повышение эффективности деятельности государственных служащих и принятие соответствующих нормативных правовых актов. В свою очередь, управленческими целями в рамках реформы системы государственной службы может рассматриваться, например:

- формирование положительного отношения и принятия государственными должностными лицами, принимающими соответствующие политические решения, предлагаемых направлений и механизмов реформы, а также стремления поддержать проводимую реформу (изменение мотивации и установок);

- формирование в сознании общественности устойчивых представлений о важности, необходимости и «правильности» проводимых реформ (изменение взглядов).

В этой связи, при реформировании системы государственной службы целесообразным представляется использование таких технологий политического менеджмента, которые позволят обеспечивать поддержку реформам, как со стороны государственного аппарата, так и со стороны общественности, а также эффективное достижение политических целей «реформаторов», а именно:

- 1) управление мотивацией, иными словами обеспечение эффективных способов воздействия на определенные социальные группы, изменение их взглядов и форм поведения, исходя из целей и задач реформирования;

- 2) убеждающая коммуникация, в том числе информационный маркетинг (медиапланирование и ньюсмейкинг), иными словами поддержка и информационное обеспечение проводимых реформ государственной службы, продвижение информации касательно целей и механизмов реформирования;

- 3) управление процессами структуризации, иными словами, действия участников политико-технологического процесса в контексте определенной социальной реальности с учетом сложившихся норм и правил, ценностей и моделей поведения [1, с. 93, 169, 250].

Данные технологии позволяют обеспечить политический «вес» при проведении реформ государственной службы, продвигать выбранные подходы и механизмы реформирования, создавать «имидж» реформе.

Управление мотивацией рассматривается как направленное, контролируемое и организованное воздействие на мотивационную структуру личности, общности людей,

рассматриваемых как объект управления с целью изменить поведение в соответствии с целями субъекта управления [1, с. 95].

В ходе реформирования системы государственной службы управление мотивацией представляет особое значение, поскольку представление о необходимости реформ в целом и применении предлагаемых «реформаторами» механизмов в частности необходимо сформировать непосредственно, прежде всего, внутри государственного аппарата.

К задачам процесса мотивации относятся:

- формирование в сознании людей ценностных ориентаций, составляющих ядро реформы; а также суждений, оценок и установок, ориентирующих население и государственных служащих на ее поддержку и являющихся мотивами для последующих решений и действий;

- воздействие на процесс индивидуальной интерпретации ситуации, ориентация индивидуальных психических процессов осмысления ситуации в такое русло, чтобы для индивида очевидным и необходимым стал тот вид политического действия, который желателен субъекту управления [1, с.135].

Любая реформа – это всегда изменение, иногда полное разрушение устоявшихся социальных структур и взаимоотношений, поэтому реформа государственной службы особенно сложна, учитывая, что государственные служащие, в случае «невыгодности» для них проводимых реформ могут оказывать «внутреннее» бюрократическое сопротивление, корректировать или кардинально видоизменять изначальные цели и реализационные механизмы реформы.

Например, в рамках реформирования системы государственной службы в Казахстане одним из приоритетов было обозначено создание управленческого корпуса «А», что предполагало сокращение численности политических государственных служащих за счет отнесения политических должностей к административным – впервые создаваемым управленческим должностям корпуса «А». В восприятии государственных служащих, занимающих данные должности, предлагаемое в ходе реформирования изменение означало для них снижение их статуса и степени их влияния, которые давало им наименование «политическая должность». Более того, конкретные должностные лица, которых данное изменение непосредственно касалось, были задействованы в согласовании проектов нормативных правовых актов, закрепляющих данное изменение. В сложившихся условиях управление мотивацией, изменение внутренних представлений и установок стало технологией, способствующей изменению их поведения и тем самым эффективному проведению реформы.

В свою очередь, в процессе управления процессом управления ключевое значение также приобретает убеждающая коммуникация, то есть процесс создания субъектом управления целого комплекса информационных материалов для внедрения и изменения представлений, убеждений, принципов людей в соответствии со своими политическими целями [2].

Эффективная убеждающая коммуникация предполагает, прежде всего, четкое определение информационной темы и способов ее подачи населению, при этом выбор темы должен оказывать содействие формированию взглядов и определенных представлений среди населения, а также представлять интерес для индивидов, затрагивать их потребности и ожидания.

Например, в ходе реформирования государственной службы в Казахстане в течение практически всего 2013 года ключевой темой стало создание управленческого корпуса «А». Вопрос формирования корпуса «А» рассматривался как принципиальный в контексте остальных реформ, поскольку не только изменял существующую систему государственной службы в Казахстане, но и непосредственно изменял статус и профессиональную «жизнь» конкретных государственных служащих.

Для эффективного реформирования системы государственной службы в контексте политического менеджмента целесообразным представляется использование таких коммуникационных каналов, как средства массовой информации (СМИ) и интернет, выступающие проводником технологий влияния и психологического воздействия на общество. СМИ воспринимаются и политиками, и общественностью в качестве «поставщиков-дистрибьюторов» политических идей, оптимальным инструментом их продвижения [3]. Важным направлением деятельности субъекта управления по созданию благоприятной информационной среды является системная работа со СМИ (журналистами, издателями, редакторами), целью которой является формирование их благожелательного или, по крайней мере, нейтрального отношения к управленческим решениям, в реализации которых заинтересован субъект управления.

В данном контексте необходимо использовать потенциал так называемых «лидеров мнений», которые, как и журналисты, могут стать своеобразным ретранслятором сведений, в распространении которых заинтересован субъект управления, а также следующие достаточно эффективные техники убеждающей коммуникации: «глас народа», «яркий пример», «мнения экспертов», «ссылка на авторитеты», «эффект имени» и прочие.

Важно отметить, что наиболее эффективным способом коммуникаций, по-прежнему, рассматривается непосредственное общение субъектов управления и целевой аудитории, которое позволяет не только передавать вербальную информацию, но и устанавливать эмоциональные контакты, усиливая тем самым воздействие требуемой информации на объект управления. Важной особенностью этого канала коммуникации является установление обратной связи для непосредственного получения мнений и ожиданий объектов управленческого воздействия.

Этап реформирования системы государственной службы Казахстана, проведенный в течение 2013 года, характеризуется активным использованием техник убеждающей коммуникации. Реформа и, в частности, формирование управленческого корпуса «А» сопровождалась активной информационной работой в СМИ и коммуникациями, направленными на формирование благоприятного общественного мнения по поводу проводимых реформ и их поддержку. Разработка Концепции новой модели государственной службы, изменений и дополнений в Закон «О государственной службе» и проектов подзаконных актов проводилась на основе предварительных дискуссий, в том числе в регионах, и с учетом мнений государственных служащих, депутатов, общественности. Для разъяснения и обсуждения положений проектов закона и подзаконных актов проведены многочисленные конференции, семинары круглые столы, встречи.

В ходе реформы активно использовался потенциал СМИ, социальных сетей и личных контактов. Опубликованы аналитические статьи, интервью, комментарии, подготовлены многочисленные новостные сюжеты и специальные репортажи, вопросы реформирования государственной службы освещены в рамках итоговых аналитических программ в эфире ведущих телеканалов. Организованы тематические отклики известных политологов, общественных деятелей, представителей ведущих неправительственных организаций. Таким образом, в ходе реализации реформы оптимально использованы различные коммуникационные каналы и технологии убеждающей коммуникации.

Как известно, в структурированном социальном пространстве во взаимодействие всегда вступают люди, обладающие различными социальными статусами и, ввиду усилий субъекта управления, объединяемые взаимными ожиданиями, взаимосвязанными моделями поведения.

В этой связи, в целях эффективного реформирования системы государственной службы важно также управлять процессами структуризации во взаимодействии субъекта и объекта политико-технологического процесса.

Иницируя политико-технологический процесс для решения политических задач, субъект управления должен учитывать существующие социальные структуры, статусные группы участников данного процесса. Субъект управления не может изменить объективно развивающиеся в обществе процессы структуризации, но, зная их особенности и последствия, он может использовать их в своих интересах. Для субъектов управления это имеет большое значение, поскольку им приходится решать задачи, требующие вовлечения в управленческий процесс множества участников, зная о статусной принадлежности которых можно прибегнуть к актуализации установок, свойственных той или иной группе [1, с. 255].

Многообразие статусных позиций, которые может занимать один и тот же объект управления, ведет подчас к противоречивому «давлению», когда при оценке происходящих событий сталкиваются установки, рожденные разными социальными структурами и статусами.

Данное утверждение основано на фактах, произошедших в ходе подготовки нормативных правовых актов по созданию управленческого корпуса государственных служащих. Так, при согласовании проектов подзаконных актов, которые предполагали сокращение численности политических государственных должностей и создание управленческого корпуса «А», субъектам управления приходилось учитывать сложившиеся статусные взаимодействия среди государственных служащих, задействованных в принятии управленческих решений.

Кроме того, при отсутствии возможности открыто воспользоваться статусным ресурсом управляющего, субъект управления может использовать иные приемы и способы управления

процессами структуризации в своих интересах, например уже рассмотренные технологии управления мотивацией и убеждающей коммуникации. Смысл управления заключается в действиях субъекта, направленных на то, чтобы побудить его участников вступить во взаимосвязанные статусные и ролевые отношения; часто используются структурные модели «лидер – последователи», «союзник – союзник», «друг – враг», которые закладывают алгоритм взаимодействия, определяют его рамки, указывают на характер взаимных ожиданий. Дальнейшая задача субъекта управления заключается в том, чтобы корректировать поведение участников структурированного взаимодействия, направлять, побуждать их к адекватному исполнению своих ролей [1, с. 272].

В ходе реформы государственной службы в Казахстане данные модели использованы в полной мере при выстраивании взаимоотношений с вышестоящими и согласующими государственными органами и общественностью.

Таким образом, технологии политического менеджмента при реформировании системы государственной службы позволяют влиять на характер и содержание принимаемых управленческих решений, обеспечивать заинтересованность и поддержку государственными должностными лицами и общественностью предлагаемых подходов и механизмов реформирования.

В контексте реформирования государственной службы технологии политического менеджмента позволяют обеспечить желаемые изменения в мотивации и поведении людей, что, в свою очередь, позволяет расширить число сторонников реформы, оказать воздействие на лиц, принимающих государственные решения, и обеспечить достижение поставленных целей реформы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Пушкирева Г. В. *Политический менеджмент: Учеб. пособие.* – М.: Дело, 2002.
- 2 Васильева П. «Глобальные политические технологии: теория и практика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lib.socio.msu.ru>.
- 3 Тузиков А. Р. «Масс-медиа: идеология видимая и невидимая» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lib.socio.msu.ru>.
- 4 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства», 14 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz>.
- 5 Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adilet.zan.kz>.
- 6 Caiden G.E., Sundaram, P. «The specificity of public service reform». – *Public Administration and Development*. Vol. 25 (5), 2004.
- 7 Pollitt C., Bouckaert G. *Public Management Reform. A comparative Analysis.* – Oxford University Press, 2000.

Дата поступления статьи в редакцию 21.01.2014