

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

В статье раскрыто понятие инноваций и описана необходимость их внедрения в государственных органах. Также рассматриваются основные инновации в системе государственной службы Республики Казахстан.

Ключевые слова: инновации, государственное управление, государственная служба, модернизация государственной службы.

Андатпа

Бұл мақалада инновациялардың ұғымы және олардың мемлекеттік басқару жүйесіне енгізудің қажеттілігі ашылды. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет жүйесіне енгізілген негізгі инновациялар зерттелді.

Тірек сөздер: инновациялар, мемлекеттік басқару, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметті жетілдіру (модернизациялау).

Abstract

In this article definition of innovations and necessity of their implementation into the state management system have been unveiled. Also, main innovations implemented into the state service system of the Republic of Kazakhstan are reviewed.

Key words: innovations, state management, state service, modernization of state service.

Каждая страна имеет уникальную модель государственной службы, которая определяется историческим опытом, традициями, правовой системой и рядом других факторов.

При этом следует понимать, что внедренная система государственной службы не является раз и навсегда определенной и претерпевает определенные изменения. Современная внешняя среда характеризуется непредсказуемостью изменений, что и порождает внедрение инноваций.

Инновации (англ. innovation) – новшество в производственной и непроизводственной сферах, в области экономических, социальных, правовых отношений, науки, культуры, образования, здравоохранения, в сфере государственных финансов, в финансах бизнеса, в бюджетном процессе, в банковском деле, на финансовом рынке, в страховании и т. д. Термин был введен австралийским и американским экономистом И. Шумпетером в 1934 году [1].

В настоящее время Казахстан стремится стать динамично-развивающейся и инновационной страной, при этом вопрос не стоит о нововведениях исключительно в области высоких технологий. Очевидно, что в новшествах сейчас как никогда нуждается государственная служба в целом, ведь для эффективного решения таких возникающих проблем, как экономический кризис, демографические изменения, загрязнение окружающей среды и т. д. необходима мощная современная система государственных органов.

Рассмотрим основные инновации в государственном секторе Республики Казахстан в рамках административной реформы и Концепции новой модели казахстанской государственной службы, проблемы их внедрения, а также возможности конкурентоспособности государственных органов в условиях глобализации.

Глобализация и современные вызовы показали актуальность повышения качества принимаемых правительством решений. В свою очередь, эффективность таких решений в значительной степени определяется уровнем профессионализма государственного аппарата.

В 2012 году в Стратегии «Казахстан – 2050»: новый политический курс государства» Глава государства Н. А. Назарбаев отметил необходимость повышения ответственности, эффективности и функциональности государственного аппарата. Лидер Нации призвал совершенствовать управленческий ресурс, внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления в государственном секторе. Мотивы этих призывов очевидны – улучшение качества и эффективности деятельности государственного аппарата.

В соответствии с Концепцией, утвержденной Главой государства в июле 2011 года, в настоящее время сформирована новая модель казахстанской государственной службы. основополагающими принципами новой модели являются: подотчетность обществу, транспарентность и меритократия. Введен ряд принципиальных инноваций в вопросах управления персоналом, изменены подходы к организации кадровой службы госорганов и их трансформация в службы управления персоналом. Большое внимание уделено прозрачности конкурсному отбору кандидатов на государственную службу: законодательно закреплён институт наблюдателей при проведении конкурсов в государственных органах, усилена система технической защиты процедуры тестирования, усложнены программы тестирования.

Согласно опубликованных на сайте Агентства Республики Казахстан по делам государственных службы данных, в 2013 году конкурс на государственную службу по республике составляет 5,1 человек на одно место. Конкурс на одно место в центральных государственных органах в среднем составляет 12,7 человека на одно место, в регионах в среднем составляет 4,6 человека на одно место. Из объявленных 7 377 вакансий по результатам конкурса занято 5 830 должностей, т. е. 79,03 %. Доля кандидатов, набравших пороговое значение по тестированию во втором квартале 2013 года, составила 58 % против 66% в 2012 году [2].

Для сокращения «командных перемещений» кадров при смене первого руководителя госоргана законодательно ограничены возможности для назначений в порядке перевода. В 2012 году в среднем в квартал между госорганами осуществлялось порядка 3 500 переводов, в текущем же году эта цифра сократилась более чем в 50 раз.

Усилена роль кадрового резерва, наставничества и стажировки, проработаны вопросы аттестации, мотивации. Создан управленческий корпус «А», образована Национальная комиссия по кадровой политике при Президенте.

Из 501 граждан, назначенных на должности корпуса «А», 155 ранее не работали в государственных органах или на должностях, отнесенных к данному корпусу. Таким образом, корпус «А» обновился на 30 % [2].

Изменен подход к обучению государственных служащих. Программы обучения переведены на компетентностный подход, активно внедряются практикоориентированные дисциплины. В Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан в октябре 2013 года впервые прошел семинар повышения квалификации административных государственных служащих корпуса «А», в котором приняли участие ответственные секретари и руководители аппаратов центральных государственных органов. Целью данного семинара является развитие знаний и навыков в рамках таких модулей, как лидерство, управление проектами и аудит государственных органов. К проведению семинара были привлечены признанные специалисты в соответствующих областях, имеющие огромный опыт работы с различными проектами в зарубежных государствах [3].

Помимо вопросов управления персоналом новой концепцией усилен этический и антикоррупционный контроль в сфере государственной службы. Законодательно закреплены требования по соблюдению служебной этики и антикоррупционному поведению госслужащих. Усилена ответственность руководителей всех уровней, в том числе за совершение коррупционных преступлений подчиненными, а также персональная дисциплинарная ответственность руководителей госорганов за незаконные кадровые решения. Усовершенствована работа дисциплинарных советов, а также дисциплинарных комиссий государственных органов.

Введена оценка и контроль качества государственных услуг. «Стратегией «Казахстан – 2050» отмечен отход от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях госаппарата с населением к эффективному и оперативному оказанию государственных услуг гражданам. На Агентство РК по делам государственной службы возложены функции по соответствующей оценке и контролю за качеством оказания услуг государственными органами.

Усилено международное сотрудничество в области государственного управления. Совместно с Программой развития Организации Объединенных Наций в Астане создан Региональный хаб, для обмена опытом и знаниями в сфере государственной службы среди стран СНГ, Грузии и Афганистана. В марте 2013 года проведена Учредительная конференция Регионального хаба в сфере государственной службы с участием представителей 30 стран и международных организаций.

Все вышеперечисленные инновации в системе государственной службы в зависимости от времени внедрения уже показали в той или иной степени существенные результаты. Немаловажен тот факт, что инновации были внедрены на основе лучших международных

практик, при этом были внимательно учтены национальные особенности и потребности. Однако не все нововведения на сегодняшний день функционируют в полной мере, ряд реформ все еще находится на стадии разработки и только планируются к внедрению.

Разрабатывается автоматизированная система управления персоналом «е-қызмет», которая позволит в онлайн-режиме получать полные данные послужного списка государственных служащих. Прорабатывается вопрос модернизация процедуры проверки знаний государственных служащих, замена тестирований современными видами экзаменов, таких как написание эссе или решение практических проблемных ситуаций. Планируется введение в государственных органах «советника по этике», основной задачей которого будет являться профилактика совершения этических и коррупционных правонарушений, консультирование государственных служащих по вопросам антикоррупционного законодательства и служебной этики. Также запланировано создание Комиссии по защите меритократии, решения которой будут носить обязательный характер для государственных органов. Разрабатывается система управления рисками при контроле качества государственных услуг, а также этическом и дисциплинарном контроле.

Принимаемые меры по реформированию государственной службы в конечном итоге должны привести к повышению уровня доверия населения и самих государственных служащих к системе отбора и продвижения кадров, а главное – повысить уровень удовлетворенности граждан качеством и доступностью государственных услуг.

Открывающиеся перспективы практического применения элементов инновационного менеджмента обязывают к самому пристальному вниманию к его научной составляющей. Ведь для успешного функционирования все нововведения должны быть научно изучены, проверены и обоснованы. К сожалению, в данном направлении существует ряд серьезных проблем, к которым можно отнести низкий уровень казахстанской научной школы государственного управления, компетентности отечественных ученых, а также практическая ценность разрабатываемых ими научных работ. Помимо этого, существуют проблемы применения устаревших методов исследования, слабые знания учеными иностранных языков. Естественно, нельзя не принять во внимание и вопрос низкого финансирования научных разработок.

Анализ конкурса на грантовое финансирование по приоритету «Интеллектуальный потенциал страны» за 2011–2012 гг. по социально-экономическим, гуманитарным и общественно-политическим наукам показывает, что из 574 поданных проектов 285, то есть 5 %, отклоняются зарубежными и казахстанскими экспертами уже на уровне первичной экспертизы, тогда как по естественным наукам этот показатель составил только 17 процентов. Это говорит не только о низком качестве подготовки заявок по гуманитарным наукам, но и о нехватке уникальности самих идей, предлагаемых в заявках наших ученых, релевантности предполагаемых методов исследований. Анализ тем научных работ в общественно-политической сфере показывает, что они по старинке имеют абстрактно-философскую формулировку и не привязаны к практическим потребностям госорганов нашей страны [4, стр. 17–18].

Подводя итоги, необходимо отметить, что инновации бесспорно имеют решающее значение для эффективного управления государственной службой в динамичном обществе. Только через инновационный процесс государственные услуги могут перейти из режима устаревшего массового предоставления «в более персональный режим. Общество становится все более искушенным, граждане – более требовательным к качеству и срокам предоставления государственных услуг. Современные информационно-коммуникационные технологии, изменение течения времени и динамичный образ жизни привели к необходимости доступности государственных услуг 24 часа в сутки 7 дней в неделю. Устаревшее понятия «с девяти до шести» больше не приемлемо в условиях развития интернет-технологий, широкого распространения онлайн-покупок и доставки продуктов, заказанных через интернет. В Казахстане этот вопрос активно решается посредством внедрения электронного правительства, однако его функционирование все еще вызывает серьезные нарекания со стороны потребителей. Несомненно, в данном случае проблема заключается в уровне развития соответствующих технологий и инфраструктуры, развитие и инновация которых также будут являться неотъемлемой частью инновационного менеджмента в сфере государственной службы.

Конечно, государственные услуги не находятся в конкурентной среде, от этого порой и страдает как качество, так и скорость предоставления услуг. Поэтому возможен пересмотр коммерческой ориентации деятельности государственных служащих в части эффективности

и конкуренции. Здесь имеется ввиду именно «государственная конкуренция» по отношению к коммерческим структурам. В наших силах повысить качество предоставления услуг на высокий рыночный уровень. Вопрос реальной конкуренции между государственными службами можно рассмотреть на примере Таможенного союза. Налоговые и таможенные органы Беларуси, Казахстана и России по сути являются не только партнерами, но и конкурентами по отношению друг к другу, ведь оттого в какой стране условия, качество и скорость предоставления услуг по таможенному оформлению товаров и транспортных средств лучше, будет зависеть куда обратиться участник внешнеэкономической деятельности.

Обзор текущих и планируемых инноваций в области государственного управления свидетельствует о комплексном подходе государства в реализации поставленных целей и наличии четкого плана действий по дальнейшему совершенствованию деятельности. Задача каждого государственного служащего стоит в полноценной реализации программы модернизации и внедрения элементов инновационного менеджмента в государственной службе. От этого зависит имидж государственной службы в целом и уровень доверия и удовлетворенности населения в частности. Для этого необходимо усиление научной составляющей, дальнейшее практическое внедрение лучших мировых практик с учетом национальных особенностей, развитие информационно-коммуникационной инфраструктуры, повышение качества предоставления государственных услуг и конкурентоспособности государственных органов в условиях глобализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Финансово-кредитный энциклопедический словарь / Колл.авторов под общ.ред. А. Г. Грязновой – М.: Финансы и статистика, 2004. – 1168с.
- 2 Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kyzmet.gov.kz/kzm/index.html>
- 3 Академия государственного управления Республики Казахстан // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pa-academy.kz/index.php/ru/>
- 4 Абдрасилов Б.С. Выступление на Пленарном заседании республиканской научно-практической конференции «Стратегия Казахстана – 2050»: совершенствование подготовки кадров и развитие научных исследований в сфере государственной службы // Государственное управление и государственная служба: международный научно-аналитический журнал, 1/2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://journal.apa.kz/1-2013/index.html>

Дата поступления статьи в редакцию 9.10.2013