

УДК 342.52

А. Н. Алибеков,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
уголовного и административного судопроизводства
Академии государственного управления
при Президенте РК

РОЛЬ АТТЕСТАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ КАЗАХСТАНА

Аннотация

Аттестация является важным инструментом государственного контроля за уровнем квалификации и профессионализма госслужащих и, соответственно, качества оказываемых населению услуг. Кроме того, аттестация позволяет выделить из большого числа служащих наиболее прогрессивные и подающие надежды кадры, способные на карьерный рост и стратегическое мышление.

Ключевые слова: аттестация, государственная служба, квалифицированные кадры, модернизация.

Аңдатпа

Аттестация мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі мен кәсібилігі деңгейін және тиісінше, халыққа көрсетілетін қызмет сапасына мемлекеттік қызмет сапасына мемлекеттік бақылаудың маңызды құралы болып табылады. Бұдан өзге, аттестация қызметшілер арасынан аса ілгерішіл мен сенімді, стратегиялық ойлай білетін кадрларды іріктеуге мүмкіндік береді.

Тірек сөздер: аттестациялау, мемлекеттік қызмет, білікті кадрлар, модернизациялау.

Abstract

Attestation is an important tool of state control for professionalism of civil servants and accordingly the quality of civil services to the population. Besides this, attestation allows to define the most progressive and potential good servants among the big number of employees who are capable to grow professionally and have strategic thinking.

Keywords: attestation, civil service, qualified employees, modernization.

Сегодня в Казахстане сформирована достаточно эффективная модель государственной службы. Государственная служба в Казахстане имеет большой потенциал для своего развития. В данное время реализуются основные положения Концепции новой модели государственной службы, нацеленные на перспективу новых подходов по дальнейшей модернизации государственной службы [1]. Одной из наиболее важных задач для современного Казахстана остается модернизация государственной службы, которая должна соответствовать новым политическим реалиям государства, двигаться, быть эффективной, открытой, адекватно реагирующей на вызовы времени. Нашему законодательству необходимо было пересмотреть направленность процесса модернизации в сфере отечественной государственной службы, выбрать наиболее оптимальную модель развития с учетом социокультурных, национальных, исторических особенностей государства. На данном этапе все мы являемся свидетелями серьезных изменений и внесения дополнений в Закон РК «О государственной службе», которые в корне меняют многие положения в системе государственной службы, в том числе и в системе аттестации государственных служащих [2].

Аттестация является важным этапом заключительной оценки качества работы персонала за определенный период времени. Аттестация – это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте, в данной должности.

Значимость аттестации возрастает, когда усиливается государственный и общественный контроль за соблюдением прав человека, социальных гарантий работника и, наоборот, снижается, когда государственные гарантии прав человека слабеют или фактически игнорируются.

Оценка деятельности государственного служащего может осуществляться разными способами, но наиболее результативным, научно-обоснованным, объективным, имеющим правовую значимость будет только аттестация, при проведении которой используются получившие правовое закрепление современные организационно-технические методы аудита персонала. Важно, чтобы при осуществлении аттестации были соблюдены демократические принципы, положенные в основу большинства из них, а служащему

было гарантировано право на объективную и беспристрастную оценку его деятельности. Аттестация государственных служащих – сложный, противоречивый, многогранный процесс. Он может быть результативным при соблюдении целого ряда требований и включает в себя последовательное осуществление научно-исследовательских, организационно-управленческих и правовых действий. Процесс формирования в Республике Казахстан государственной службы, соответствующей мировым стандартам, требует решения задач по созданию качественно новой системы аттестации служащих, основанной на принципах, принятых в мировой практике [3, с.112].

Особо следует отметить инициативу Президента по внедрению современных информационных технологий в реализацию кадровой политики. Благодаря этому, была разработана Республиканская информационная система управления кадрами, при помощи которой создаётся возможность обеспечить проведение процедур конкурсного отбора и аттестации, кадрового менеджмента и определения текущего состояния государственной службы. Важным инструментом является и система оценки эффективности кадрового менеджмента в самих государственных органах, построенная на рейтинговой основе.

Это позволяет оценивать деятельность кадровых служб и дисциплинарных комиссий, определять потребность государственной службы в укреплении кадрового менеджмента в отраслевом и региональном аспектах [4, с.132].

В ближайшее десятилетие масштабы поставленных задач потребуют серьёзных усилий, направленных, прежде всего, на преодоление последствий финансового кризиса, форсированную индустриализацию, повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов, укрепление внутривластной стабильности и формирование благоприятного внешнего имиджа страны.

Перед нами стоит масштабная задача по реализации программы Стратегического развития Казахстана до 2050 года, для чего необходим профессиональный аппарат чиновников. Глава государства Н. А. Назарбаев акцентировал внимание и определил приоритетные направления кадровой политики, модернизации методов работы государственных органов [5]. Для выполнения этих задач необходима мобилизация всех кадровых ресурсов.

Во-первых, важное значение имеет наличие действенного кадрового резерва в системе государственных органов.

Во-вторых, должна чётко работать система подготовки кадров для сферы государственного управления, которая состоит из нескольких блоков:

- Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, включающая магистерскую программу Института государственного и местного управления;
- программы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Института переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;
- программы Национальной школы государственной политики;
- программа «Болашақ»;
- программы высших учебных заведений по подготовке бакалавров и магистров по специальности «Государственное и местное управление» [6].

С другой стороны, Глава государства обратил внимание на определённые недочёты в кадровой работе. Президент страны категорически запретил назначать на государственные должности людей, которые не прошли все предыдущие ступени государственной службы. Молодых специалистов из центральных государственных органов необходимо направлять в регионы – для реализации своих знаний на благо развития областей, районов, городов. Только после обретения опыта они могут достойно вернуться в центральные государственные органы. В то же время продолжает иметь место непрофессиональный подход к подбору и расстановке кадров. Анализ качественного состояния корпуса государственных служащих показывает неполное соответствие профессионального уровня чиновников задачам, стоящим перед системой государственного управления. 18 из 60 вице-министров и ответственных секретарей не имеют опыта работы в регионах, а 329 руководителей регионального уровня достигли пенсионного и предпенсионного возраста. Решение данного вопроса Президент видит в проведении ротации кадров государственных служащих центральных органов в регионы [6].

Для повышения эффективности деятельности компании в процессе подготовки и переподготовки руководящего состава необходимо сделать акцент на повышение уровня знаний руководителей в области менеджмента, в частности, в области управления человеческими ресурсами. Внедрение новых форм оценки и аттестации работников даст возможность руководителям более эффективно распределять трудовые ресурсы. В ходе проведенной оценки было выявлено, что многие работники не имеют достаточного объема необходимых знаний для выполнения своих обязанностей. Эта ситуация требует организации эффективной работы по повышению их квалификации на местах (мобильные учебные курсы). В условиях дефицита высококвалифицированных кадров постоянно проводится мониторинг рынка рабочей силы, выявляются внутренние ресурсы для формирования кадрового резерва, что дает возможность более эффективного использования человеческих ресурсов [7].

В соответствии со всеми этими проблемами, современная государственная политика должна обладать следующими ключевыми характеристиками, а именно:

- быстро корректироваться в ответ на изменения, происходящие в обществе, государстве и международных отношениях, и быть ориентированной на общенациональные интересы;
- иметь комплексный и непротиворечивый характер, рассматривать любую проблему или процесс во взаимосвязи с другими проблемами и процессами;
- соответствовать законодательству, быть эффективной, результативной и социально справедливой;
- пользоваться доверием и поддержкой со стороны большинства населения страны;
- соответствовать бюджетным средствам, иметь возможности и ресурсы для реализации и достижения поставленных целей.

В заключение хочется напомнить, что аттестация не должна проводиться ради самой процедуры. Она может быть эффективной, только если будет лишена признаков формальности, будет объективной. В ходе аттестации оцениваются знания работника, профессиональные навыки, опыт, качество работы (эффективность трудовой деятельности, достижение поставленных задач и конкретных результатов и т.п.). В результате проведенной проверки делается вывод о соответствии (несоответствии) работника занимаемой должности.

Единственной стимулирующей составляющей аттестации остается лишь рекомендация к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной службы. В порядке должностного роста целесообразным было бы рассмотреть возможность включения в кадровый резерв корпуса А.

Действующее законодательство об аттестации указывает на необходимость включения в состав аттестационных комиссий независимых экспертов. Ранее в аттестационные комиссии независимые эксперты либо вообще не входили, либо их участие было крайне незначительным.

Существенным повышением гарантий объективности выносимой аттестационной комиссией оценки является предоставляемая новым законодательством возможность перенесения аттестации на следующее заседание комиссии, в если аттестуемый государственный служащий представил дополнительные сведения о своей служебной деятельности. Прежнее законодательство об аттестации государственных служащих не предусматривало такой возможности.

Таким образом, с учетом вышеизложенного можно констатировать, что аттестация служащих приобрела вид узкоспециализированного явления, единственной целью которого является определение дальнейшего соответствия служащего замещаемой должности; с учетом законодательных нововведений процедура аттестации административных государственных служащих стала более объективной; жесткое разделение процедур аттестации приводит только к лишнему затягиванию и усложнению карьерного процесса служащего.

Аттестация является важным инструментом государственного контроля за уровнем квалификации и профессионализма госслужащих и, соответственно, качества оказываемых или населению услуг. Кроме того, аттестация позволяет выделить из большого числа служащих наиболее прогрессивные и подающие надежды кадры, способные на карьерный рост и стратегическое мышление.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 июля 1999 года № 453.
- 2 Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан № 119 от 21 июля 2011 года.
- 3 Галиев Т. Т. Опережающая подготовка государственных служащих. – Астана, 2011. – 234 с.
- 4 Байменов А. О реформировании государственной службы РК в условиях глобального развития мира. – Дипломатия жаршысы. – 2012. – № 4. – С. 132.
- 5 Стратегия «Казахстан – 2050». – 2012. – 14 декабря.
- 6 Назарбаев Н.: Госслужащие Казахстана будут поделены на «корпус А» и «корпус Б» (речь) // 2008. – 17 июня.
- 7 Назарбаев Н. А. Послание народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» поручил до 1 июля 2012 года // Казахстанская правда, 2012. – 5 июля.

Дата поступления статьи в редакцию: 12 сентября 2013 г.