

Отбор претендентов в кадровый резерв государственных служащих Казахстана

Вилмур Аукен Муратбекович

*Директор Национальной школы государственной политики
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан*

crossref <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.14.1.11414>

В Казахстане активно ведется полемика среди ученых, журналистов и государственных служащих по технологиям отбора претендентов в кадровый резерв, очень много критических замечаний по самому механизму отбора. Хотелось бы отметить действительно продуктивный характер и креативные идеи последних публикаций по данной проблеме. Государственные должности должны занять люди, имеющие для этого специальные знания, способности и призвание. Процесс построения данного механизма государственной машины сложен и не может пройти по желанию мгновенно, для этого требуется время. Постоянно сопоставляя и сравнивая себя с другими странами, необходимо из опыта успешных стран взять всё самое лучшее. Согласно реформированию произошло разделение должностей на группы, соответственно карьерный рост чиновника возможен только при прохождении определенных стадий и получения статуса. Следовательно, необходимы соответствующие реформы образования и подготовки квалифицированных кадров, чтобы была возможность выбора лучших и найти ответ на насущный вопрос «Как готовить чиновника-меритократа?» Международный опыт по подготовке государственных служащих показывает, что необходим единый и эффективный образовательный центр, построенный на лучших примерах и развивающий необходимые компетенции для принятия административно-политических решений. В Казахстане таким образовательным центром по подготовке высококвалифицированных государственных служащих – управленческой элиты страны – является Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

В Академии обучение, направленное на подготовку управленцев новой генерации через совершенствование образовательной модели, сегодня сконцентрировано на получении слушателями компетенции управленца высшего и среднего звена с приобретением менеджерско-экономического капитала. В частности, в Национальной школе государственной политики

(НШГП) получают необходимую подготовку будущие чиновники высшего звена, к которым предъявляются определенные требования: знание казахского и английского языков, опыт государственной службы от 5 до 10 лет, должность не ниже заместителя директора департамента государственного органа. Есть определенные результаты. За период деятельности НШГП подготовлено пять выпусков управленцев новой генерации со степенью магистров совместно с иностранными партнерами – Университетом Дьюк (УД, США) и Каунасским технологическим университетом (КТУ, Литва). В 2013 году были определены контакты с Федеральным Институтом FEI в г. Вашингтоне (США), в результате также было достигнуто подписание Меморандума с Академией государственного управления. Федеральный институт для руководящих государственных служащих является государственным образовательным учреждением для высших административных государственных служащих США. Институт помогает государственным органам обучать высших федеральных административных государственных служащих, которые непосредственно работают с политическими государственными служащими, навыкам лидерства для последующего привнесения положительных изменений в деятельность государственного органа.

Особый интерес у слушателей вызывает обучение в Литве. Литовская Республика, являющейся членом Европейского союза (ЕС) предлагает практику в госорганах Литвы, Латвии и Польши, а также показывает процессы внедрения местного самоуправления (МСУ) с учетом европейской модели. КТУ практикует публичные презентации отчетов. По итогам зарубежной стажировки обобщается материал для модернизации процесса дальнейшего обучения за рубежом.

В целях развития направлений специальности используются и другие формы. Так в течение многих лет проводятся конференции в онлайн-режиме на коммуникативной площадке G-Global: «Стратегия «Казахстан-2050» – новый казахстанский патриотизм в контексте политического и государственного управления»; «Модернизационные процессы в XXI веке: Казахстан, США, Россия, Литва» и другие, где слушателями совместно с профессорами зарубежных вузов осуществляется подготовка презентаций на английском языке: «Promoting of Legal Culture», «What is important for civil service reform implementation?» и «Think Tank, What Is It?». Так, 26 июня 2014 г. в НШГП прошел круглый стол с представителями вузов-партнеров на тему: «Перспективы развития сотрудничества НШГП и зарубежными образовательными организациями» с участием представителей вузов-партнеров: Университет Дьюк - профессор Дж. Там; Федеральный институт FEI – директор управления по оказанию консалтинговых услуг Л. Коккеленберг и директор по лидерству Г. Гиффорд (США); Каунасский технологический университет – заместитель директора Института публичной политики и управления – Р. Шнапштиене и профессор Института публичной политики и управления А. Юневичюс (Литва).

Слушатели НШГП, изучив зарубежный опыт работы государственных органов, получив более глубокое понимание аспектов политического устройства США и ЕС, а также процесса принятия политических решений на различных уровнях управления по возвращению на родину, сразу же отправляются на производственную практику по регионам Казахстана для проведения сравнительного анализа работы государственных структур. Увидев нерешенные проблемы на центральном и региональном уровнях, чиновники имеют возможность найти оптимальное решение насущных вопросов, на основе полученного зарубежного опыта, отразив их в своих отчетах и диссертациях.

В связи с реформированием государственной службы перед НШГП появилась новая задача разработки инновационной стратегии, создание условий для обучения чиновников, способных мыслить и действовать в условиях современного состояния общества, принимать оптимальные решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Для решения поставленных задач на основе мирового опыта по подготовке государственных служащих была разработана модель выпускника НШГП, которая позволяет определить критерии отбора для зачисления в кадровый резерв корпуса «А» (для рассмотрения Национальной кадровой комиссией РК) с включением:

- ✓ высокого GPA (среднего балла успеваемости);
- ✓ результатов производственной практики – актуализация опыта работы в регионах с временной ротацией на государственной должности;
- ✓ результатов научно-исследовательской деятельности выпускника НШГП (прикладная значимость магистерской работы, актуальность темы, выводы и рекомендации для госорганов).

Эффективная реализация разработанной модели требует и соответствующего структурного управления. Наиболее подходящая – программная, которая будет гибко и своевременно реагировать на все изменения внешней среды, а также позволят: развить профессионально-личностные, управленческие практико-ориентированные компетенции с акцентом на: стратегическое мышление, стрессоустойчивость, коммуникативность и ориентированность на качество и конкуренцию. При этом, качественно организовать учебный процесс с учетом прикладной значимости и развития взаимодействия с госорганом на основе передового зарубежного опыта подготовки государственных служащих высшего уровня позволит предложить оптимальный механизм отбора претендентов для зачисления в кадровый резерв корпуса «А» из числа выпускников НШГП.

Вилмур Аукен Муратбекович – Директор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, доктор экономических наук.
E-mail: vauken@hotmail.com

Vilmur Auken Muratbekovič – Viešojo administravimo akademijos prie Kazachstano Respublikos Prezidento Nacionalinės viešosios politikos mokyklos direktorius, ekonomikos mokslų daktaras
E.paštas: vauken@hotmail.com

Straipsnis įteiktas redakcijai 2015 m. sausio mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2015 m. vasario mėn.