

Революция кадров, или кадровая революция

После мартовских событий страна ждет кардинальных перемен в общественно-политической жизни и, конечно, в кадровой политике. Уже ряд первых назначений во властных структурах вызвал неоднозначную реакцию в обществе. Сегодня кадровый вопрос остается одним из самых злободневных. О том, кто и каким образом определяет, кому служить во власти, мы спросили директора Агентства Кыргызской Республики по делам государственной службы Нурмамбета Токтоматовича ТОКТОМАТОВА.

– Какую, на ваш взгляд, роль сегодня выполняет Агентство по делам госслужбы в кадровой политике страны, каковы его цели и задачи?

– Каждый из нас имеет опыт работы в какой-либо организации или компании и знает, что работать легче и эффективнее там, где функционирует четкая, логичная система управления. В этом случае каждый сотрудник этой организации работает для достижения общей цели, а усилия всех служащих направлены по одному вектору, что и помогает достичь желаемого. То же и в стране – структура власти должна быть логично устроена, а государственный аппарат – стать надежным проводником в реализации политики исполнительных органов власти.

В Кыргызстане начала проводиться административная реформа, и в ее рамках было создано Агентство Кыргызской Республики по делам госслужбы. Главная цель реформирования госслужбы – создание открытого, профессионального и подотчетного института госслужащих, эффективно выполняющих функциональные обязательства государства перед его гражданами.

Новый Закон “О государственной службе” был принят в 2004 г., чтобы законодательно закрепить основы реформирования для устранения издержек и негативных тенденций в системе

государственной службы. К разработке закона тогда привлекались специалисты из США, Австралии, Германии, Всемирного банка, в рабочую группу вошли независимые эксперты, ученые, депутаты Жогорку Кенеша.

Одним из прогрессивных новшеств закона можно назвать разделение политических и административных государственных должностей, которое отдельно политических назначенцев от карьерных государственных служащих. Другие существенные изменения, отраженные в законе, это создание Совета по государственной службе в качестве органа, определяющего стратегию развития государственной службы и вырабатывающего в этой сфере механизмы для согласованной работы государственной власти и управления; введение института статс-секретарей как высших административных государственных служащих, реализующих единую государственную политику в сфере государственной службы; обязательность процедуры конкурсного отбора при приеме на нее.

Создание агентства стало одним из условий предоставления Кыргызстану кредита Всемирного банка на структурные преобразования в госсекторе на крайне льготных условиях МАР.

Агентство наделено значительными полномочиями: разработка и реализация государственной кадровой политики в сфере госслужбы, утверждение единых обязательных для гос-служащих правил при конкурсном отборе кандидатов на вакантные административные государственные должности, их ротация. Кроме того, на агентство возложены функции по формату и процедуре заполнения, подаче, регистрации и хранению деклараций лиц, занимающих политические и административные государственные должности.

– В чем суть разделения должностей на политические и административные? Каким образом это разделение способствует продвижению административной реформы?

– Как сказал известный финский специалист по управлению Тимо

Санталайнен, “хорошее управление исключает наличие плохих взаимоотношений”. Поэтому современные нормы закона ограничивают перемену настроений руководителей по отношению к работникам.

Идея разделения государственных должностей на политические и административные в том, что смена руководителя не должна приводить к кадровому хаосу в госучреждении и подрыву его деятельности. Профессиональная стабильность и устойчивость служебного положения являются необходимыми как в интересах госаппарата, так и в интересах госслужащих, и они должны быть гарантированы даже тогда, когда полностью или частично изменяется система государственных органов и организация госслужбы.

Лицо, назначенное или избранное на политическую государственную должность, осуществляет политическое государственное управление. Разделение госдолжностей на политические и административные обеспечивает последним гарантии против произвольных действий, затрагивающих их профессиональное положение или карьеру. Их статус не может зависеть от политической конъюнктуры, личности политического руководителя, необоснованных оргперестроек.

– Каковы сегодняшние критерии отбора госслужащих?

– В связи с принятием Закона “О государственной службе” повысились требования к профессиональным качествам кандидатов на административные государственные должности. Они проходят обязательный строгий конкурсный отбор через тестирование. С его помощью определяются интеллектуальные способности и психологические особенности кандидата, умение решать практические задачи. Конкурсный отбор обеспечивает конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе, а также является одним из методов борьбы с коррупцией.

– Сегодня внутривнутриполитическая обстановка в стране достаточно

напряженная и общественность весьма остро реагирует на появление в политическом спектре родственников ведущих политиков, их назначения на политические и административные должности. Дайте, пожалуйста, правовую оценку этому явлению.

– Проблема родственных связей госслужащих и механизм их регулирования возникли задолго до нынешних дней. Законодательства многих стран о государственной службе содержат положения об ограничениях правового статуса лиц, находящихся на государственной службе.

В действующем Трудовом кодексе республики статьей 68 запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключениями, определяемыми правительством страны.

В пункте 7 статьи 11 Закона “О государственной службе” ограничение касается госслужбы лиц, связанных родственными или свойственными связями, если служба сопряжена с непосредственной подотчетностью или подконтрольностью.

Необходимость соблюдения такого ограничения, а также выполнение обязательств и наличие запретов связаны прежде всего со спецификой труда государственных служащих – предоставлением государственных услуг и наличием властных полномочий. Требования связаны и с закреплением нового понятия “конфликт интересов” (статья 9 закона) и необходимостью предотвращения личной заинтересованности госслужащего при исполнении им должностных обязанностей.

Таким образом, эти ограничения должен соблюдать каждый госслужащий.

В известном, к примеру, случае с назначением Марата Бакиева на должность посла в Германии и Жусупом Бакиевым на оставленной

им должности зам. директора АРИС нет ни прямой подотчетности, ни прямой подконтрольности их обоим Президенту или по отношению друг к другу. Другими словами, ни родственникам Президента, ни родственникам премьера, ни нашим с вами родственникам закон не запрещает работать на госслужбе, если не нарушаются вышеуказанные нормы.

Если мы хотим поскорее навести порядок в стране, то соблюдение законов каждым из нас, включая руководство страны, – это первый и самый важный шаг. В этой связи я приветствую последние действия губернаторов Джалалабадской и Таласской областей, которые подчинились Указу Президента и прекратили разного рода спекуляции и ажиотаж на эту тему. Президент избран народом, и губернаторы находятся в прямом подчинении и подконтрольности ему, поэтому обязаны выполнять указы главы страны без обсуждений.

– Сегодня, учитывая внутривнутриполитическую ситуацию, ошибки в кадровой политике, вызывающие большой резонанс в обществе, руководству страны, возможно, надо ориентироваться еще на какие-то критерии при кадровых назначениях, помимо “революционных заслуг”, региональной принадлежности и профессионального опыта?

– Есть в народе пословица: “От хорошего человека остается сад, от плохого – пятно”. От кого останутся сад, доброе имя, добрая память, а от кого – грязное пятно, позор, люди сами разберутся. Жизнь идет своим чередом. Руководители приходят и уходят, а профессиональный аппарат государственных служащих остается. Однако оставили ли эти руководители след в людских сердцах? Совершили ли доброе дело, которое может надолго запомниться? Об этом должен всегда думать каждый руководитель, ставить перед самим собой такие вопросы.

У меня большая надежда на молодое поколение, ибо умная и энергичная молодежь, обладающая самыми современными знаниями, воспитанная, эрудированная – это наше будущее. В ней видится судьба нашей страны.

Преследуя эту благородную цель, агентство стремится через формирование и функционирование Национального резерва кадров привлечь на государственную службу талантливую и перспективную молодежь.

Нами проведен конкурсный отбор среди выпускников, в том числе окончивших зарубежные вузы в 2005 году, на определение общего уровня знаний и интеллекта. По результатам первого и второго туров конкурса отобраны 11 молодых людей, показавших наилучшие результаты, для зачисления в Национальный резерв. Для них планируется специальная программа, где предусматривается проведение различных курсов обучения, повышения квалификации, стажировок как в Кыргызстане, так и за рубежом. Наиболее подготовленные при наличии вакансий будут рекомендованы агентством для их замещения.

Беседовал А.Шепеленко.

«Слово Кыргызстана»

8 февраля 2006 г.