

УДК 378.146

ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Нугербекова, студентка гр. Э-122, I курс

Научный руководитель: Р.Е. Сагындыкова, магистр экономики, старший преподаватель

Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет
г. Семей, Восточно-Казахстанская область, Республика Казахстан

В популяризации теории государственного управления большую роль играет ООН. Начиная с 1967 г. под эгидой этой организации регулярно проводятся международные совещания экспертов по различным проблемам государственно-административного управления. Кроме этого, в рамках ООН сегодня осуществляется большая научно-исследовательская работа с практическим уклоном, проводятся сравнительные исследования методов государственного администрирования, создается всемирный банк данных о механизме государственного управления, осуществляется подготовка справочников и пособий по теории государственного управления.

ООН придает большое значение работе по обмену опытом между странами, разработке мероприятий регионального и межрегионального характера. Эксперты регулярно дают оценку и делают обзор административных возможностей государств, разрабатывают модели современных реформ в области государственного администрирования, предлагают программы обучения и переподготовки персонала.

Ведется также разработка категориального аппарата и методологии государственного управления в материалах международных совещаний экспертов ООН. Сегодня можно констатировать, что теория государственного управления имеет международное признание и официальный статус самостоятельной научной дисциплины.

В связи с этим, в настоящее время весьма актуальной является задача исследования и обобщения опыта развития мировой науки государственного управления. Существует международный понятийный аппарат, материалы экспертов ООН по организации государственно-административной деятельности, которыми можно и нужно пользоваться.

В настоящее время можно выделить ряд проблем, которыми занимается теория государственного управления. Это:

- проблема организации государственного управления на разных уровнях: национальном, региональном и местном;
- проблемы, связанные с техникой государственного администрирования.

- проблема формирования кадрового состава квалифицированных государственных служащих;

На последней проблеме остановимся более подробно. Непосредственно заняты в обеспечении государственного управления человеческие ресурсы, то есть, прежде всего, трудовые ресурсы и кадровый состав государственных органов. Особенно значимая роль принадлежит государственным служащим.

Трудовые ресурсы – это люди, работники предприятий всех форм собственности, объединенные для совместной деятельности. Кадровое обеспечение государственного управления и его эффективное использование ведется на законодательном уровне и исполнительными органами, которые оказывают влияние на формирование рынка труда страны и регионов, на миграционные процессы через политику занятости населения, организации системы общего и специального образования, профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации и т.д.

Кадровое обеспечение административно-государственного управления требует функциональной специализации и рациональности, выделения руководящего ядра и постоянно действующего аппарата профессионалов, которые концентрируют в своих руках исполнительно-распорядительные полномочия. Кадры государственных органов государственные служащие – корпус профессионально подготовленных специалистов разносторонне квалификации, способные по своим личным, деловым качествам и образованию компетентно выполнять функции административно-государственного управления.

Кадровое обеспечение – это активная созидательно-организующая деятельность по реализации мер организационного, образовательного, экономического, управленческого характера, направленная на удовлетворение потребности государственных органов в кадрах определенной специализации и квалификации; система целенаправленных кадровых процессов по прогнозированию, планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебного продвижения.

Механизм кадрового обеспечения государственной службы – это и система принципов, форм, методов, нормативно, документально признанных и меры, порядок осуществления кадровой деятельности.

Эти меры и порядок включают взаимодействия специальных подразделений и людей в сфере организационно-управленческой, образовательной, нормативно-правовой, финансовой, научно-методической, нравственно-психологической. Лишь в системности всех элементов кадровая компонента дает спланированный эффект.

Кадровое обеспечение административно-государственного управления реализуется через государственную кадровую политику. Цель государственной кадровой политики – формирование дееспособных трудовых коллективов, рациональное использование человеческих ресурсов страны,

создание благоприятных условий для их всемерного развития. Она охватывает совокупность социально-экономических и политических задач, решение которых осуществляется на правовой основе и ведется по трем основным направлениям:

в области государственных предприятий, учреждений, организаций;

в системах государственной службы на республиканском, региональном и местном уровне;

в области негосударственных предприятий (акционерных, частных, арендных, компаний, фирм и т.д.).

На основе государственной кадровой политики в каждом государственном органе, на государственном или частном предприятии может вырабатываться своя конкретная кадровая политика, вытекающая из целей, задач и функций соответствующего органа управления. Кадровая политика проводится через аппарат (администрацию), его структуры и персонал. Затрагивая все категории кадров общества, государственная кадровая политика для работников частной сферы, общественных организаций, не может быть столь же императивной, как для государственных служащих.

Кадровая работа направлена на формирование наиболее работоспособного состава сотрудников. Для этой цели могут использоваться различные технологии и процедуры, специфичные для различных этапов развития организации и конкретных задач управления персоналом. Управление персоналом (практика работы с кадрами) - целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организационных структур, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала с целями, стратегией, условиями и задачами развития. Сила организации, прежде всего, лежит в человеческом капитале. В практической плоскости это осознание реализуется через адекватность используемых методов, технологий, процедур управления персоналом, которые можно объединить в три подгруппы:

методы формирования кадрового состава;

методы поддержания работоспособности персонала;

методы оптимизации кадрового потенциала. Они предстают как система, обеспечивающая постоянный ресурс развития организации во всех формах ее жизненного цикла.

Вопросы государственной кадровой политики Республики Казахстан находят свое отражение в законодательных и других правовых актах, содержащих нормы и положения, регулирующие те или иные кадровые аспекты. К ним относится Конституция Республики Казахстан, законы, указы и распоряжения Президента РК, постановления, программные и методические документы Правительства, а также другие нормативные правовые акты, относящиеся к данной сфере.

Институт государственной службы устанавливает только правовые основы ее организации и особенности правового положения государственных

служащих. В настоящее время проводится работа по изменению сложившейся ситуации и созданию единой государственной службы, переходу к конкурсной системе и использованию положительного опыта законодательства о государственной службе в правоохранительных и силовых государственных органах.

К сожалению, данный вопрос пока еще не нашел своего нормативного закрепления в действующем законодательстве. Тем не менее, Закон «О государственной службе» оговаривает, что его действие не распространяется на государственных служащих с иным правовым статусом (судьи, военнослужащие, работники правоохранительных органов и т.п.). Существование такой оговорки вполне объяснимо. В силу специфики деятельности прием на такую службу, продвижение, повышение квалификации, ответственность, а также особый порядок присвоения специальных званий требуют отдельного самостоятельного правового регулирования.[1]

Сегодня в Казахстане государственная служба является особым видом трудовой деятельности, осуществляемой за вознаграждение на профессиональной основе работниками государственных органов в целях осуществления задач и функций государства.

По состоянию на 1 января 2013 года штатная численность государственных должностей составляла 91 077 единиц. Численность женщин составляет 48378 человек, что составляет 55,7% от фактической численности государственных служащих. Доля женщин среди политических государственных служащих составляет 10%. Средний возраст составляет 39,4 года, при этом средний возраст политических государственных служащих – 47,6 лет, административных – 39,1 года. Средний стаж на государственной службе составляет 10,2 лет, при этом средний стаж политических госслужащих составляет 12,4 года, административных-10,1 лет.

Следует отметить, что из 26732 человек, имеющих продолжительность работы в занимаемой должности до 1 года, 6959 (26,1) человек являются вновь принятыми на государственную службу. Зарубежный опыт показывает, что средний срок продвижения государственного служащего по службе от низшей должности к высшей составляет около 13-15 лет.

Из представленных данных следует, что в казахстанской системе государственной службы в среднем на каждой должности государственный служащий находится около 3-х лет, что соответствует тенденциям карьерного продвижения государственных служащих за рубежом.[2]

Другой проблемой является рост объемов электронных документов, создающихся и хранящихся в информационных системах предприятия. Трудности нахождения, извлечения и предоставления необходимой информации отмечаются всеми ведущими аналитиками мира - как ключевые современные проблемы, присущие отрасли систем электронного документооборота (СЭД) и управления контентом.

Ежегодное удвоение массы мирового электронного содержания обусловлено растущими технологическими возможностями обработки электронного контента, расширением видов (номенклатуры) документов, поступающих в электронные системы хранения, увеличением размеров самих документов. Растет число участников документооборота, работающих с документами и обменивающихся информацией друг с другом в электронном виде. Все более широкие категории людей начинают создавать, публиковать и потреблять документы в электронной среде.

При этом непрерывно возрастают требования к числу и сложности функций и процедур обработки документов, которые информационная система должна брать на себя, способам "обнаружения" электронных документов в корпоративном хранилище, формам предоставления потребителю. Кроме того, множатся внутренние процессы, которые необходимо выполнять информационной системе по обслуживанию данных.

Среди них особое место занимают процессы, связанные с защитой информации. Один из ключевых принципов защиты информации заключается в том, что права доступа к документам должны определяться на уровне документа, а не только баз данных. Списки управления доступом должны быть динамическими и меняться (пересчитываться) — часто многократно, в течение жизненного цикла документа и в связи с изменениями в организационной структуре.

Многолетний опыт мониторинга крупномасштабных территориально распределенных систем электронного документооборота позволил выделить следующие наблюдения, касающиеся общих факторов, влияющих на эксплуатационные характеристики систем.

Реализация множественных, разнородных, часто взаимно противоречивых требований к СЭД в сочетании с обращением большого количества потребителей с разнообразными запросами к огромным массивам данных и возрастанием внутренней активности информационной системы приводит к экспоненциальному росту нагрузки на систему и соответствующему падению производительности. При определенных соотношениях технических и эксплуатационных характеристик система перестает быть масштабируемой. СЭД достигает порога интенсивности нагрузки, за которым она не может нормально функционировать вне зависимости от предоставляемых ей системных ресурсов. И чем крупнее компания, тем выше вероятность, что этот порог будет рано или поздно достигнут.

Список использованной литературы:

1. Информация с сайта www.fa.ru
2. Информация с сайта www.nomad.su