

МЕНЕДЖМЕНТ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

О. БУЗАДЖИ,
audientă, AAP
ajutorul deputatului

SUMMARY

The public service of the Republic of Moldova is at the stage of development and shaping of its concept, i.e. a system of outlooks on goals and principles of personnel administration. This specifies the high urgency and importance of the above problem: theoretical aspects, public personnel policy mechanisms, existing legislative basis, as well as personnel policy improvement prospects within the Republic of Moldova are investigated in details adjusted for the experience of the states – members of the European Community, and also for the critical goal of our state – an integration in the European Community.

Modern personnel strategies in the public management presented in this essay are the possible paths to improve the public management administrative reformation in the Republic of Moldova.

Новый государственный менеджмент нацелен на повышение эффективности государственного сектора, на его соответствие новым требованиям. Отличительную особенность этого направления составляют новые акценты, новые технологии, заимствованные из менеджмента коммерческих организаций и ориентированные на результат.

Исходя из определения «менеджмента, как науки и искусства управления интеллектуальными, финансовыми и материальными ресурсами в интересах наиболее эффективной производственной деятельности и увеличения прибыли;

совокупности лиц, занятых в этой сфере на предприятии (организации)», мы видим, что менеджмент традиционно рассматривается в рамках коммерческих организаций. В то же время все основные закономерности общего менеджмента проявляются в управлении государственными организациями.

Под менеджментом в государственной службе понимается процесс управления в рамках учреждений государственной службы, наука об этом управлении, искусство управления и соответствующий набор навыков, персонал государственного

управления. Менеджмент в государственной службе реализуется через свои основные функции: планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль. Разделение управленческого труда закрепляется нормативно в организационной структуре, а повторяющиеся и стандартные действия – в управленческих процедурах¹.

Но если реформировать государственную службу всерьез и надолго, то следует учитывать тенденции развития государственной службы развитых стран. Например, Японии.

Очевидно, что во многом благодаря именно высокому качеству государственных чиновников, эта страна занимает ведущее место в мировом сообществе. Что касается современной японской государственной службы, то это высокая эффективность государственного аппарата за счет создания элитарной государственной службы и привлечения в нее самых ярких талантов и умов страны.

Это стало возможным благодаря организации конкурсных экзаменов при замещении должностей на основе их полной открытости. А для того чтобы гарантировать и поддерживать высокий уровень эффективности своих работников, государственные органы предоставляют такие зарплаты и пенсионные льготы, которые вполне конкурентоспособны с аналогичными выплатами в частном секторе.

Следует обратить также внимание и на то, что в Японии менеджмент

государственной службы включая набор, продвижение, повышение, санкции и пенсии, почти на всех уровнях, поручен органу, не зависящему от правительства, – Национальному управлению по кадрам².

Как показывает мировая практика, наилучшим способом гарантирования элитарной государственной службы является организация конкурсных экзаменов на основе их прозрачности. Только таким путем можно гарантировать конституционный принцип равного доступа граждан на государственную службу.

Конкурсный отбор и продвижение государственных служащих позволит провести масштабную ротацию политической элиты, оказавшейся неспособной провести в жизнь политику эффективной модернизации страны. Он включит зеленый свет для поступления молодежи на государственную службу³.

Важную роль в модернизации государственной службы могла бы сыграть аттестация всех карьерных чиновников независимыми аттестационными комиссиями на основе разработанных критериев большинство. В этих комиссиях должны составлять наиболее авторитетные представители кадрового менеджмента, специалисты в области публичного управления.

Практика нынешних аттестаций, когда чиновники сами себя аттестуют, за некоторым исключением, носит, преимущественно формальный характер. Возможен и иной подход решения данной проблемы – вместо

устаревшей формы аттестации проводить для чиновников специальный государственный аттестационный экзамен.

Независимо от природы организации, в ее управлении проявляются общие закономерности, действуют общие механизмы. В частности, в этих организациях происходит в процессе управления постановка целей, определяются приоритеты, составляются планы и программы действий, закрепляются управленческие процедуры, формируется и развивается организационная структура. Во всех организациях в рамках управления персоналом строятся те или иные мотивационные системы, отрабатываются процедуры приема на работу и продвижения по службе. В любой организации закрепляются соответствующие процедуры контроля⁴⁴

Мельников В.П. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение (текст).

– М., 1995.

Менеджмент в государственной службе имеет свои особенности, проявляющиеся в целях, методах оценки результатов, отчетности, процедурах контроля, ответственности и системах стимулов.

Реализация каждой функции менеджмента в государственной службе обладает соответствующей спецификой:

- планирование и прогноз в государственных учреждениях обычно исходят из целей, устанавливаемых вышестоящими государственными органами, а в

конечном счете – гражданским обществом на основе демократического выбора руководства страны;

- организация государственной службы, как правило, имеет более иерархическую структуру и соответствующие этой иерархии управленческие процедуры. В связи с этим, в рамках государственной службы складывается особый административно-бюрократический стиль управления, который, впрочем, имеет много общего со стилем управления в больших иерархических коммерческих организациях;

- мотивация в государственной службе основывается в меньшей мере на денежном вознаграждении и в большей мере – на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры);

- контроль и оценка результатов в рамках государственной службы осуществляется вышестоящими структурными единицами и одновременно людьми как непосредственно, так и с помощью средств массовой информации и общественных организаций. Контроль в государственной службе носит более широкий и более объемлющий характер, чем в коммерческой организации⁵.

«Администрирование» и «бюрократия» – данными терминами часто обозначается специфика традиционного менеджмента в государственной службе. Эти термины обозначают тяготение традиционного менеджмента в государственной службе к автократической модели

управления, основополагающими характеристиками которой являются:

- следование инструкциям;
- разделение на тех, кто выдает инструкции и тех, кто их выполняет;
- концентрация власти и политической воли;
- ограничение свободы действий;
- административный контроль;

· авторитарный стиль управления.

И так, государственный менеджмент необходим в организации государственной службы. Хотя сегодня в сферах государственной службы, в которых преобладают рутинные функции и решение повторяющихся стандартных задач, преобладают традиционные бюрократические методы управления. Более того, в этом случае авторитарное управление

оказывается наилучшим.

Однако, во все большем числе конкретных сфер государственной службы требуются нестандартные решения постоянно возникающих новых задач. В этих сферах и должно происходить реформирование согласно новым веяниям времени.

БИБЛИОГРАФИЯ

¹ Гапоненко А.Л. Особенности менеджмента в государственной службе (текст) / А.Л. Гапоненко // Государственная служба России. – М., 1997. – с.29

Recenzent: D.Pulbere, președintele Curții Constituționale a Republicii Moldova