

Международный опыт кадровой работы в системе государственной службы

Бексултанова Айбика Имрановна

Сотрудник

Чеченский государственный университет, Грозный, Россия

E-mail: adamovaaubika@mail.ru

Изучение набора ценностей государственной службы разных стран, показало, что в целом эти ценности очень схожи. Основным объединяющим посылом множества ценностей является добросовестное служение гражданам. Хорошим примером для развития государственной службы РФ служит опыт Сингапура.

Так, основная цель государственной службы Сингапура - добросовестное служение нации и государству. Основные ценности государственной службы, которые были пересмотрены и заново утверждены в 2003 году, заключаются в добросовестности, службе и мастерстве. Эти ценности служат ориентиром, определяют правила поведения и содержание работы государственных служащих, служат источником гордости и чувства принадлежности к числу государственных служащих. Приверженность этим трем ценностям способствовала росту международной репутации Сингапурской государственной службы в области управления. Эти ценности также включены в правила и инструкции, вошли в обновленный Кодекс поведения на государственной службе.[3]

В Великобритании основные ценности государственной службы и стандарты поведения, которые должны соблюдаться всеми государственными служащими, описаны в Кодексе гражданской службы. Основные ценности государственной службы составляют добросовестность (integrity), честность (honesty), объективность (objectivity) и беспристрастность (impartiality).[4] Эти ценности обеспечивают достижение наивысших возможных стандартов во всем, что касается государственной службы.

В США этическим ценностям посвящен специальный нормативный документ «Этические нормы поведения государственных служащих в системе органов исполнительной власти» (Кодекс этики США). Это директива Управления служебной этики государственных органов США, представляющая свод федеральных нормативных актов. Несмотря на то, что в Кодексе этики США ценности четко не декларируются, принципы государственной службы сопряжены с такими понятиями, как «общественный долг» и «добросовестность». Именно эти понятия в международной практике относятся к ценностям государственной службы. Особенностью Кодекса этики США является деятельность и роль уполномоченного по этике.[1]

В управлении и развитии государственной службы США отдельное место занимает развитие культуры достижений (Performance Culture). Это система, вовлекающая, развивающая, вдохновляющая персонал эффективно работать путем создания, внедрения и применения стратегии управления эффективностью и мероприятий, ориентированных на задачи в рамках основной миссии.[2]

Система управления деятельностью государственных служащих дифференцирует уровни производительности персонала, обеспечивает регулярную обратную связь и связывает индивидуальную производительность с целями организации.

Итак, анализ зарубежного опыта работы с кадрами на государственной службе показал, что в Европе и других странах были разработаны различные модели государственной службы, которые объединяются общим названием «новое государственное управление».

Проведенный анализ позволил осуществить систематизацию основных тенденций развития института прохождения государственной службы, к которым отнесены:

- разработка программ реформирования и модернизации государственной службы и оптимизацию, и создание в системе государственной службы новых организационных структур;
- принятие нового законодательства об административной реформе и о государственной службе;
- существование специальных институтов управления государственной службой;
- ротация кадров;

Таким образом, зарубежный опыт работы с кадрами на государственной службе является очень ценным для России. Анализ зарубежного опыта управления на государственной службе может быть полезным для управления и развития государственной службы России. Его адаптация к требованиям нашего государства и национальным традициям будет способствовать реформированию и модернизации государственной службы, совершенствованию ее прохождения в условиях административной реформы в России.

Источники и литература

- 1) Парсонс Т. Профессия и социальная структура. - М., 1989.
- 2) Петров А.Н. Современная модель стратегического менеджмента // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. No 1-1 (103). С. 12-201.
- 3) Павлова А.М. Проблемы реализации личностного потенциала в условиях инновационной деятельности // Молодой ученый. - 2014. - No 9. – С. 425-427.
- 4) The Civil Service code. Statutory guidance // <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code>.