

**Ю. С. КАМИНСКАЯ**

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. С. Д. Предыбайло

## **ОЦЕНКА ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Как активная сознательно реализуемая деятельность кадровое обеспечение представляет собой систему целенаправленных кадровых процессов по планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебному продвижению.

В настоящее время существуют три наиболее развитые системы кадрового менеджмента, добившиеся в последние десятилетия наибольших результатов. Это – американская система, основой которой выступает индивидуализм как главный механизм социальной связи; японская система, построенная на коллективизме и признании авторитета групповых ценностей над индивидуальными и западноевропейская система, сочетающая основные черты как американской, так и японской систем. Указанные системы имеют много общего: каждая из них делает упор на активизацию человеческого фактора (но использует при этом различные формы и методы) и постоянные инновации. В то же время эти системы имеют свои особенности, обусловленные спецификой развития этих стран.

В странах Запада осуществляется политика в сфере социальной и правовой защиты государственных служащих. Она является важным фактором обеспечения потребностей, прав и свобод граждан, находящихся на государственной службе.

Следует обратить внимание на опыт Японии: реформы административно-государственного управления направлены на поиск новых форм и баланса в отношениях между государственными и общественными структурами. Характерные черты японского государственного аппарата – широкие властные полномочия, сильная кадровая политика, высокая организационная эффективность, внутренняя устойчивость, компетентность [1, с. 66-68].

В большинстве западноевропейских стран, таких как Бельгия, Швейцария, Великобритания, в результате децентрализации функции региональных и местных органов управления умножились и усложнились. В органах управления на общенациональном уровне задача формирования системы кадрового обеспечения учреждений не ставится. Местные органы власти самостоятельно решают проблемы кадровой политики и обучения кадров. Преимущество такого варианта – невмешательства центра. Недостаток же в том, что система требований к подготовке кадров и её качество различны в силу неодинакового финансового потенциала отдельных местных органов управления.

К государственным служащим в зарубежных странах предъявляются различные требования, представленные в таблице 1 [2, с. 107-110].

Таблица 1 – Основные требования к госслужащим в странах мира

Страна (группа стран)	Основные требования
Япония	Квалификация, знания, способность к обучению
Голландия	Умение анализировать, политическая и социальная эрудиция, практический опыт
Страны Западной Европы	Корректность, умение анализировать, объективность, сопротивляемость стрессам
США	Соответствие должностным обязанностям, выполнение требований к трудовому поведению (административная этика)

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что вышеуказанным странам присущ различный подход к системе кадрового обеспечения учреждений. Так, если в странах Западной Европы, в США основными требованиями являются корректность, порядочность, этика, то в Японии и Голландии – знания, эрудиция, способность анализировать являются приоритетными. Необходимо отметить, что анализ зарубежного опыта в системе кадрового обеспечения государственных учреждений позволяет утверждать, что можно использовать ряд положительных наработок, в процессе кадрового обеспечения государственных учреждений Республики Беларусь.

Однако в отношении зарубежного опыта необходимо преодолевать крайности, связанные как с полным отрицанием его применимости в условиях Республики Беларусь, так и с попытками его полного копирования. Сам по себе зарубежный опыт неоднозначен. С одной стороны, каждый опыт несёт на себе отпечаток национально-специфических условий тех стран, в которых он развивается. С другой стороны, в большинстве случаев можно выделить общезначимые, универсальные принципы, подходы в сфере кадровой политики, а, в частности, в системе кадрового обеспечения государственных учреждений.

Анализ опыта работы с кадрами зарубежных стран позволяет выделить целый ряд проблем. Условно их можно обобщить по следующим классам: организация подбора и расстановки кадров; прохождение государственной службы; определение критериев отбора кадров и уровней их профессионализма; организация переподготовки и повышения кадров; координация работ кадровых служб и учебных заведений, занимающихся переподготовкой и повышением квалификации кадров.

Для решения данных проблем необходимо создать механизм реализации кадровых решений в соответствующих организационных структурах государственной власти государственного и регионального уровней. Одним из способов повышения эффективности государственной администрации могла бы стать проявившаяся в последнее время в ряде стран тенденция делегирования части задач государственного управления и администрирования государством независимым или полунезависимым агентствам. Этот опыт мог бы оказаться применимым для Республики Беларусь как с экономической, так и с организационной точек зрения.

Опыт создания разветвленной и хорошо отработанной системы подготовки кадров для государственной службы также может быть очень полезен для Республики Беларусь. Знающий и эффективно работающий государственный аппарат сможет справиться с принципиально новыми задачами, а также сделает расходы бюджета на свое содержание максимально оправданными. Для этого необходимо создать четкую систему кадров, в которой, в разумной пропорции могли бы сочетаться набор лиц с широким гуманитарным образованием и набор специалистов в различных областях. Такая система могла бы в значительной мере нивелировать недостатки обоих акцентов в подборе сотрудников.

#### **Список используемой литературы**

1 Лаптев, А. Британский опыт реализации программ профессионального развития государственных гражданских служащих /А. Лаптев, А. Кочегура // Государственная служба. – 2008. – №4 – С. 65-71.

2 Зенков, М. Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: учеб. пособие / М. Ю. Зенков. – Новосибирск: НГАУ, 2004. – 130 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ