

Ю. П. Битяк, канд. юрид. наук
Харьков

СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Государственное управление осуществляется посредством функционирования особого механизма, представляющего собой совокупность органов и средств, обеспечивающих целенаправленное воздействие управляющих на управляемых. Основной частью данного механизма являются аппарат государственного управления и люди, которые в нем работают. Аппарат обеспечивает выполнение государственных функций в области хозяйственного и социально-культурного строительства, административно-политической сфере.

Ключевым звеном в реализации функций организации и регулирования наиболее важных сфер жизни общества являются кадры аппарата государственного управления. От уровня квалификации, культуры, деловых и личностных качеств, расстановки, рационального использования кадров во многом зависит эффективность управленческой деятельности. К. Маркс отмечал: «Для осуществления идей требуются люди, которые должны употребить практическую силу»*. Продуманная, отвечающая современным требованиям кадровая политика является надежным инструментом реализации демократических преобразований. В правильном осуществлении подбора и расстановки кадров лежит решающее условие успешного управления и руководства общественным развитием.

Сейчас, когда во всех сферах жизнедеятельности нашего общества решаются ответственные задачи, проблема кадрового их обеспечения приобретает особо важное значение. Руководители и специалисты, все работники должны чувствовать свою ответственность за результаты труда коллектива, отрасли, страны, стремиться внести свой максимальный вклад в общее дело.

Вопросы кадровой политики стали являться предметом особой заботы молодого Украинского государства. Успех в его развитии, осуществление в сжатые сроки намеченных хозяйственных, производственных, социальных, научных проблем в решающей сте-

* Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. I. С. 112.

пени зависит от эффективности государственного управления, компетентности управленческого аппарата.

Однако практика государственного строительства Украины показывает недостаточно четкую и эффективную работу управленческого персонала. Наблюдается его рост, на фоне сокращения числа занятых в производственной сфере, несовершенство структуры управленческих органов, сосредоточение внимания на решении сиюминутных проблем, в ущерб выработке общегосударственной программы развития общества.

Основными причинами такого положения, как представляется, являются: несовершенство законодательства, регламентирующего государственную службу, недостатки в регулировании порядка оплаты труда управленческого аппарата, ослабление контроля со стороны трудовых коллективов за рациональной расстановкой кадров, их перемещением.

Совершенствование государственного управления, четкая и взаимосвязанная работа всех его звеньев, перестройка стиля, форм и методов руководства предприятиями, отраслями, всеми сферами хозяйства и социального строительства, преодоление инерции и стереотипов в решающей мере зависят от того, насколько глубоко и быстро кадры проникнутся пониманием необходимости перемен, сумеют реализовать выработанные установки в практической деятельности. Кардинальные перемены в области кадровой политики связаны, прежде всего, с демократизацией жизни общества, решительным отходом от командно-административных методов руководства и управления, с переходом на новые условия хозяйствования. Новые условия развития общества и государства требуют максимума демократизма, при котором человек чувствует себя хозяином и творцом, может в полной мере реализовать свои политические и гражданские права, становится заинтересованным в преобразованиях, практическом участии в их осуществлении.

При этом следует отметить, что речь идет не об усовершенствовании отдельных социально-экономических механизмов, а о кардинальном реформировании всех без исключения сторон жизни, о качественно новом состоянии общества, его обновлении. В кадровой политике изживается формально-анкетный подход, когда бездарные номенклатурные лица перемещались из кресла в кресло, сдерживая процесс обновления кадров, а расстановка кадров осуществлялась не по их деловым и профессиональным качествам, а по признакам «послушания», землячества, родства и т. п. Неправильная расстановка, подбор, воспитание кадров и сегодня препятствуют оптимальному решению кадровых вопросов, приводят к грубым просчетам в управленческой деятельности. Происходящие ныне процессы совершенствования управления отдельными сферами государственной деятельности не должны повторить допущенных ранее ошибок в кадровой, управленческой и хозяйственной работе. Создаются принципиально новые органы управ-

ления, в основе функционирования которых — общественные, самоуправленческие начала. И здесь очень важно, чтобы реорганизация не ограничилась только их перенаименованием, как это, например, произошло при реорганизации управления сельским хозяйством и другими отраслями АПК в 1985—1986 гг., когда изменения произошли лишь в названии органов, а стиль работы не изменился, не произошло и реального сокращения аппарата, на что также делался упор. Такое положение является недопустимым. Роль кадров и сегодня настолько велика, что идти по пути перемещений в замкнутом кругу одних и тех же лиц — заведомо ложное направление. Отличительными чертами современной кадровой политики должны стать гласность, состязательность при замещении должностей.

В нашем государстве деятельность по управлению все более приобретает характер самостоятельной социальной функции. Аппарат управления в силу своего положения оказывает существенное влияние на развитие общества, формы и содержание работы широкого круга государственных, кооперативных и общественных организаций, трудовых коллективов и граждан. Принимая управленческие решения, кадры обеспечивают исполнение действующих законов, выполнение собственных актов, используют иные средства воздействия в пределах своей компетенции для организации деятельности коллективов трудящихся.

В современных условиях возрастает роль управленческих кадров. Существовавшая политическая система обусловила чрезмерный рост управленческого аппарата, который фактически сосредоточил в своих руках огромную власть. Ныне, как представляется, расширение управленческих функций должно достигаться не за счет усиления власти, опирающейся на администрирование и принуждение, а прежде всего путем активизации демократического фактора.

Новизна и сложность стоящих задач, возросший уровень образования и культуры народа, демократизация всех сфер жизни общества предъявляют повышенные требования к нравственному и профессиональному уровню служащих управленческих кадров. Основной критерий их работы — практический результат.

Главными направлениями совершенствования государственного управления являются дальнейшая его демократизация, расширение самоуправления, повышение эффективности управленческой деятельности.

Требование времени — решительно освобождаться от работников, относящихся к порученному делу кое-как, всегда готовых в оправдание своей нерадивости сослаться на «объективные» причины. Приверженность новым методам работы, готовность и способность внести максимальный вклад в общее дело — главные критерии, открывающие дорогу новым людям в кадровый корпус, суть проводимой ныне органами власти Украины политики обновления кадров.

Эффективным методом является подбор и расстановка кадров на альтернативной основе, который все шире применяется при формировании аппарата управления управленческих органов, предприятий, учреждений и организаций.

Основное значение в формировании кадров играет резерв. По существу резерв предполагался всегда, однако не секрет, что и сейчас он зачастую используется формально. В последнее время в этом вопросе наметились определенные сдвиги. Резерв формируется с учетом мнения трудового коллектива, результатов опросов, аттестации. Однако нередко, когда дело доходит до назначения (избрания) на должность, а порой лишь до решения о выдвижении на такую резерв оказывается нереальным. Такое положение обусловлено рядом причин как объективного, так и субъективного характера. В одних случаях резерв оказывается нереальным, поскольку состоящие в нем работники либо не могут в данный момент, либо по своим моральным и деловым качествам не в состоянии занять определенную должность, в других — на качестве резерва сказываются спешка при формировании, необдуманность, анкетный подход, «удобность» включенного в резерв для отдельных лиц и групп.

Серьезным недостатком, снижающим эффективность подготовки резерва, является слабая работа с ним. Воспитание специалиста, а тем более руководителя — сложный процесс. Практика свидетельствует, что основное внимание уделяется повышению уровня квалификации лиц, находящихся на руководящих должностях. На различного рода собраниях, совещаниях, семинарах, лекциях, как правило, присутствуют руководители, их заместители. Они же чаще всего направляются в институты и на факультеты повышения квалификации. С резервом такая работа ведется эпизодически, что порождает разрыв между знаниями и информированностью руководителя и резерва. Соответственно лица, состоящие в резерве, оказываются не подготовленными к выполнению тех функций, которые определяются должностью, в резерв на замещение которой они состоят. В результате они не выдвигаются в качестве претендентов на ее замещение, идет поиск других лиц, часто со стороны, отсутствует альтернативный подход. Замещение же должностей лицами, не состоящими в резерве, порождает неверие в резерв. Состоящие в нем не верят в то, что будут выдвинуты для занятия соответствующей должности, не проявляют инициативы, заинтересованности, не чувствуют необходимости проявить себя, что в конечном счете приводит к снижению эффективности всей управленческой деятельности. Таким образом, необходимо в резерв подбирать не только действительно самых способных, но и последовательно обучать их искусству руководства посредством использования различных форм повышения квалификации. Чтобы понять, достиг ли человек уровня, позволяющего занять данную должность, следует представить ему возможность проявить себя, обеспечив нужные для повышения морального и профессионального

уровня условия. В работе с кадрами порой даже самые незначительные недостатки и упущения могут вызвать серьезные деформации. Эффективность управления зависит от персональной ответственности за порученное дело, состояния исполнительской дисциплины. Повседневный контроль — главный фактор совершенствования стиля руководства — не должен, однако, перерастать в командование. Контроль предполагает своевременную поддержку, товарищескую помощь, дельный совет и строгий спрос. Совершенствовать управление — значит совершенствовать кадровую политику, подбирать работников инициативных, умеющих вести за собой людей, реально воплощать новые идеи в жизнь.