

КАДРЫ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

А.А. Подупейко

Академия МВД Республики Беларусь, г. Минск

Происходящие в жизни нашего общества и государства социально-политические изменения, реформирование системы производственных отношений требуют совершенствования управления на всех уровнях. Белорусский народ строит правовое демократическое государство, способное обеспечить ему многообразие политических взглядов, демократизм, национальную самобытность и в то же время безопасность, твердый общественный порядок.

Процесс социального управления осуществляется посредством целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления, на волю людей, под которой понимается регулирующий фактор сознания, выражающийся в способности человека совершать целенаправленные действия.¹

«Воздействие субъекта управления на волю объекта управления осуществляется различными средствами, способами, которые именуются методами социального управления. Следовательно, метод управления – это способ практического осуществления целей, задач и функций управления»²

Способы и средства государственного управления показывают как, каким образом, государство решает задачи в области управления. Поэтому необходимость улучшения управления требует и повышения эффективности и совершенствования его способов и средств.

Способы и средства управления играют важную роль в деятельности органов управления. От их умелого использования зависит эффективность деятельности по выполнению возложенных задач. Правильное применение способов и средств государственного управления повышает оперативность и гибкость управления, а также оказывает прямое влияние на уровень профессионализма должностных лиц.

Можно выделить следующие способы и средства управления: социальные, экономические, организационно-правовые, морально-психологические, уровень общей и правовой культуры и др. По нашему мнению, к социальным средствам можно отнести: создание нормальных условий быта должностных лиц и членов их семей; улучшение медицинского обслуживания и обеспечения; уделение внимания досугу и отдыху сотрудников и др. К экономическим средствам относятся: материальное обеспечение и стимулирование; улучшение материально-технического снабжения и др. В качестве организационно-правовых средств можно назвать: уровень правового регулирования, эффективность применения законодательства, укрепление кадров; повышение их профессионализма, совершенствование организации труда, осуществление контроля и др.

Реализация стратегической регулятивной функции государственного управления возможна лишь при наличии компетентных, высококвалифицированных, современно мыслящих, преданных политике государства кадров. Успешное выполнение задач, возложенных на органы управления, в решающей степени зависит от их политической и правовой культуры, организованности, дисциплинированности, честности, высокого профессионального уровня.

Социологи, психологи, специалисты по теории управления ориентируют практику на то, что человека необходимо рассматривать целостно, а не одномерно, не как носителя функции, а как личность, исполняющую функцию управления. В настоящее время все боль-

ше распространение получают идеи о том, что «человек осознается в качестве субъекта и объекта общественного прогресса, что роль человека и социальной сферы постоянно возрастает, что никакая сторона социального управления не может получить должного развития только на базе технологического, экономического мышления. Отсюда возрастание роли и значения работы с персоналом, с кадрами».³ Речь идет о серьезном совершенствовании кадровой политики.

В научной литературе понятие «кадровая политика» трактуется по-разному. Одни авторы характеризуют ее как «главную линию в деле подготовки кадров, основанную на объективной необходимости»⁴; другие – как «основные направления, цели и методы (стиль) работы с кадрами».⁵ Чаще всего ее отождествляют только с подготовкой, подбором и расстановкой кадров. Некоторые авторы под «кадровой политикой» понимают комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию человеческого фактора управления».⁶

Заслуживает внимания позиции авторов, которые к выяснению сущности кадровой политики подходят путем соотношения ее с политикой вообще. «Идеи, – писал К. Маркс, – вообще ничего не могут осуществить. Для осуществления идей требуются люди, которые должны употребить практическую силу».⁷ «Политика ведется через людей», – писал В.И. Ленин, – и поэтому призывал постоянно заботиться о том, «чтобы заведование делом оставалось всегда в руках вполне компетентных и гарантирующих успех дела работников».⁸

«Государственная кадровая политика, – отмечал на совещании в апреле 1998 года с руководящими работниками исполнительной власти Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, – это стратегическая деятельность государства, центральных органов управления по созданию целостной системы формирования и использования кадрового потенциала, ориентированного на эффективное решение современных экономических, социальных и политических задач».⁹

Будучи составной частью внутренней и внешней политики страны, государственная кадровая политика представляет собой как бы стратегию, политический курс работы с кадрами в контексте социально-экономического и политического развития государства. Принципы и приоритеты государственной кадровой политики неразрывно связаны с ролью государства в жизни общества, типом правления, особенностями развития государства, уровнем разделения и взаимодействия ветвей власти и многими другими факторами.

По нашему мнению, комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию человеческого фактора управления, называется кадровой политикой. Она формулируется в стратегических программных документах, закрепляется в законах, декретах, указах Президента Республики Беларусь.¹⁰

В условиях переходного периода требования к кадрам особенно возрастают. «Нужны люди, сочетающие высокие нравственные качества с хорошей профессиональной подготовкой, современно мыслящие, обладающие смелостью и принципиальностью при отстаивании общенародных интересов, способностью находить новаторские пути в решении стоящих задач, владеющие современными методами управления».¹¹ Повышения эффективности их работы и ответственности кадров. Задача администрации, Президента совместно с правительством обеспечить совершенствование кадровой работы во всех звеньях государственного механизма.¹²

Реализация кадровой политики в органах государства обеспечивается путем издания и применения конкретных правовых актов, которые определяют правовое положение государственных служащих и регулируют работу с ними, т.е. работу с кадрами.

Понятие «работа с кадрами» охватывает весь комплекс работ (действий, операций, процедур), связанных с реализацией кадровой функции органа управления. К этим работам обычно относят подбор, расстановку, обучение и воспитание кадров. Работа с кадрами нуждается в четкой организации и эффективном правовом обеспечении.

Повышение эффективности кадрового потенциала, улучшение подготовки и использования специалистов, и, в первую очередь, совершенствование кадровой политики – важнейшее направление деятельности органов государства.

«В трактовке кадровой политики необходимо также учитывать следующее. Если мы принимаем такую дефиницию, где кадровая политика понимается как отношения по поводу подбора, расстановки, повышения квалификации и воспитания управленческих кадров, то следует ввести и такое понятие деятельности по реализации кадровой политики, как кадровое управление. Это одно из направлений социального управления, реализуемое специфическими формами и методами».¹³ В этом случае кадровое управление – деятельность по подбору, воспитанию и расстановке управленческих кадров.

Работу с кадрами организует тот, кто непосредственно и персонально отвечает за результаты работы подчиненного органа или подразделения, т.е. руководитель. Чтобы не допустить серьезных ошибок при подборе и расстановке кадров управления, их необходимо изучить с точки зрения добросовестности, знания дела, способностей к руководству людьми. Наряду с этим необходимо учитывать личные психологические свойства, так как всякий руководящий пост дает работнику большую власть, и от личностных качеств руководителя во многом зависит, сумеет ли он достаточно корректно и правильно пользоваться этой властью.

Управленческая деятельность требует профессионализма. Во-первых, это компетентность, которая тем выше, чем больше знания и опыт работника. Профессионализм стимулирует приобретение знаний, их углубление, накопление опыта. Во-вторых, осуществление исполнительной власти требует организаторских способностей. Обществу выгодно, чтобы лица, обладающие такими качествами, использовали организаторский талант для решения общих дел, развивали его. В-третьих, оперативный, повседневный, созидательный характер управленческой деятельности предполагает, что ею должны заниматься непрерывно, уделяя ей значительное время, а значит за плату, профессионально. В-четвертых, самофункционирование исполнительной власти требует четкости, дисциплинированности, своевременного выполнения приказов вышестоящих органов.

«Составными частями кадровой политики в сфере социального управления является подбор, подготовка и расстановка кадров. Эта деятельность проводится в двух направлениях: организационном социально-психологическом. Организационное направление представляет собой основанный на демократических формах и методах оценки поиск конкретных людей на конкретные должности, расстановку людей по деловым и личным качествам, систему мер поощрения и наказания, профессиональное обучение и воспитание подчиненных. Социально-психологическое направление связано с регулированием межличностных отношений, предупреждением конфликтов, сплочением коллектива на деловой основе, мобилизацией его на выполнение стоящих задач, формированием организованного единства членов коллектива».¹⁴

Решение кадровых проблем социального управления может быть успешным только в том случае, если кадровый орган будет ритмично и качественно осуществлять подбор и расстановку кадров. Именно в комплексном подходе к решению кадровых проблем и коренится успех деятельности органов управления.

Подбор и расстановку кадров управления во всех сферах жизни общества государство считает одной из своих функций. Поэтому сегодня проблема подбора и расстановки кадров управления приобретает исключительное значение.

Необходимо создать такой государственный аппарат, ввести такие бюрократические механизмы, которые бы непосредственно обеспечивали реализацию воли народа. Надо, чтобы государственные служащие действовали в первую очередь для удовлетворения повседневных потребностей общества, чтобы их труд соответствовал тем требованиям, которые предъявляются к государству абсолютным большинством граждан. Это позволит обеспечить гармонию отношений между социальными группами в нашем государстве, а, следовательно, создать общество, в котором комфортно будут чувствовать себя все люди, независимо от того, на какой общественной лестнице они находятся.

¹ См.: Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. А.П. Коренева. – М.: МВШМ МВД СССР, 1988. С. 139.

² См.: Там же.

³ См.: Административная деятельность органов внутренних дел. Общая часть / Под ред. проф. А.П. Коренева. – М.: Высшая школа милиции МВД России, 1996. С. 100.

⁴ См.: Гербер Р., Юнг Г. Кадры в системе социалистического управления. – М.: Прогресс, 1970. С. 12.

⁵ См.: Куртиков Н.А. Социальный объект управления – коллектив. – М., 1974. С. 149.

⁶ См.: Цветков В.В., Щербак А.И. Дисциплина и ответственность в аппарате государственно-го управления. – Киев. 1985, С. 106.

⁷ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 8. С. 132.

⁸ См.: Ленин В.И. Полн. собр. соч. – Т. 45. С. 123.

⁹ Советская Белоруссия. 1998. 24 апреля.

¹⁰ См.: Об основах службы в государственном аппарате: закон Республики Беларусь//Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1993. – № 32. – Ст. 416; О некоторых мерах по упорядочению материального и социального обеспечения служащих государственного аппарата и приравненных к ним лиц: Декрет Президента Республики Беларусь//Собрание декретов, указов президента и постановлений Правительства республики Беларусь. – 1997. – № 25. – Ст. 842; О некоторых мерах по усилению ведомственного контроля в Республике Беларусь и контролю за выполнением налогового законодательства: Указ президента Республики Беларусь//Собрание указов президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 20. – Ст. 457; О совершенствовании работы с руководящими кадрами в системе государственных органов; Указ Президента Республики Беларусь//Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1996. – № 21. – Ст. 509. и др.

¹¹ См.: Мартанус Р.В. Социальное управление: кадры и кадровая политика. – М., 1986. С. 108.

¹² См.: Советская Белоруссия. 2001 г. 11 апреля.

¹³ См.: Тиковенко А.Г. Кадровая политика в условиях перестройки. – Мн.: Наука и техника, 1990. С. 76-77.

¹⁴ См.: Колодкин Л.М., Фатура А.В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: Учебное пособие. – М. 1990. С. 7.