УДК 354

Ламхаев М.О.[1]

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. Статья посвящена вопросу современной кадровой политики одной из ведущих мировых держав – Великобритании. В работе изучены тенденции развития государственной службы, ее приоритетные направления. На основе анализа стратегического документа управления кадрами государственной службы обозначены мероприятия, способствующие повышению эффективности работы правительства.

Ключевые слова: кадровая политика, зарубежный опыт, кадровый потенциал.

Lamkhaev M.

MODERN TRENDS OF GREAT BRITAIN IN THE SPHERE OF FORMATION OF PERSONNEL POLICY OF PUBLIC SERVANTS

Abstract. The paper is devoted to the question of modern personnel policy of one of the leading world powers – Great Britain. The tendencies in the development of the civil service, its priority directions have been studied. Based on the analysis of the strategic document for the management of cadres of the civil service the author designates activities that contribute to improving of the effectiveness of the government.

Keywords: personnel policy, foreign experience, personnel potential.

Формирование кадрового потенциала гражданской службы является важной задачей государства. От эффективности работы государственных служащих зависит успех любых, в том числе и экономических преобразований, реализации стратегических программ и установленных приоритетов государственного развития. Изменяющиеся тренды социально-экономического развития страны влекут за собой необходимость изменений кадровой политики государственной службы.

В этой связи определенный интерес представляет зарубежный опыт формирования кадровой политики. Исторически система гражданской службы Великобритании являлась примером одной из лучших систем, которая позволяла Правительству успешно управлять страной, переживать сложные ситуации и решать неординарные проблемы, возникающие по мере развития экономики, изменения внутренней и внешней конъюнктуры.

Несмотря на огромные изменения, которые произошли с момента основания Гражданской Службы – 160 лет назад, принципы, лежащие в ее основе – открытый и меритократический набор и основные ценности – объективность, честность, целостность и беспристрастность остались неизменными. Сегодня они остаются бесценными активами. Честное и эффективное управление, сильный общественный сервис, беспристрастный совет – лучшее правительство и, как следствие, более безопасное, более процветающее общество.

Задача современного правительства, как и в предыдущие эпохи – работать, опираясь на исторически сложившие принципы и ценности. Стране необходимо иметь уверенную, профессиональную, экспертную государствен-

[1] *Ламхаев Мурад Омарович,* Заместитель министра, Министерство экономического и территориального развития и торговли Чеченской Республики, г. Грозный, e-mail: M.Lamkhaev@mail.ru, тел. 88712295802
Murad Lamkhaev, Deputy Minister, Ministry of Economic and Territorial Development and Trade of the Chechen Republic, Grozny, e-mail: M.Lamkhaev@mail.ru, tel. 88712295802

ную службу, которая говорит правду власти, где талант, упорство и работа вознаграждаются, и когда исполнение этого – первостепенная задача.

Как и в секторе экономики, беспрецедентные новые технологии – это вызов и возможность для государственных служащих. Технологии меняют многие задачи, которые возникают перед трудовыми ресурсами государственного аппарата, и в то же время, освобождают сотрудников, позволяя им сосредоточиться на том, что они делают лучше всего.

Гражданская служба Великобритании добилась больших успехов. С 2010 года была изменена модель предоставления услуг, реализована программа реформ, были централизованы такие услуги, как закупки для повышения эффективности, повышена прозрачность правительства.

За последний год Государственная служба достигла экономии для налогоплательщиков в размере 18,6 млрд фунтов, повысив соотношение цены и качества услуг для населения. Кроме того, с 2010 года Государственная служба сократилась на 20%, а значительное повышение эффективности и производительности труда позволило сэкономить налогоплательщикам 2,8 млрд фунтов стерлингов.

На фоне этой продолжающейся финансовой сдержанности, более высоких общественных ожиданий и новых приоритетов правительство продолжает опираться на эти прочные основы для повышения эффективности, улучшения качества предоставления услуг и реагирования на изменения в экономике в целом.

Приоритеты развития гражданской службы Великобритании прописаны в Кадровом плане гражданской службы на 2016–2020 годы. Данный документ определяет стратегию развития гражданской службы, которая позволит обеспечить лучшие результаты для эффективных лидеров и квалифицированных людей, работающих на благо нации.

Управление государственной службы установило три общих приоритета для действующего Парламента:

− улучшение коммерческой составляющей государственной службы;

− обеспечение мирового лидерства государственной службы с точки зрения цифрового преобразования;

− улучшение вариативности и толерантности государственной службы.

Кадровый план гражданской службы выделяет пять областей, которым уделяется дополнительное внимание. Необходимый комплекс мер и мероприятий для каждого направления базируется на уже сложившейся системе государственной службы, но при этом учитывает современные тенденции развития страны.

Первым направлением развития гражданской службы выступает привлечение и удержание талантливых и опытных сотрудников из различных секторов экономики и слоев общества. Для этого Правительство предлагает изменить правила приема на гражданскую службу. Это даст каждому талантливому человеку возможность конкурировать за место на Государственной службе и гарантировать отбор квалифицированных и способных людей, обеспечивающих достижение национальных приоритетов. Правительство пытается перенести основные тенденции рынка рыка труда из реального сектора экономики в систему подбора и развития своих кадров, с учетом краткосрочной и долгосрочной перспективы. С января 2016 года были открыты вакантные места старших государственных служащих для внешних претендентов, для того чтобы привлечь самых талантливых и квалифицированных людей. За последний год 23% новых кандидатов старшей гражданской службы были внешними.

В отчете Baxendale было установлено, что Гражданской службе для обеспечения эффективной ротации персонала следует активно работать с выпускниками для обогащения процесса отбора персонала. Обзор Grimstone в 2015 году выявил в Государственной службе, особенно на старших должностях, необходимость внедрения более эффективных механизмов для оптимизации расстановки персонала и создания гибких процессов найма.

Культурные и административные барьеры способны усложнить продвижение по Гражданской службе и снизить уровень внутренних перемещений государственных служащих между ведомствами.

Второе направление – создание условий

для построения карьеры, которые будут способствовать раскрытию широты опыта и глубины экспертных знаний.

Достижение данной цели предполагает построение карьерных траекторий на всех уровнях, создавая рамки профессионального развития для ключевых профессий государственной службы. Это будет основываться системе оценок, которые совместно разработали внешние эксперты в партнерстве с академическими организациями. Эти рамки помогут определить ключевые навыки и опыт, необходимые на каждом уровне, и возможности для их развития. Целью преобразований станет активное использование потенциала как существующих, так и потенциальных работников, которым будет предоставлена возможность получения практического опыта работы в течение Парламентского цикла. Их опыт может выступить движущей силой, способной повысить эффективность работы Правительства за счет использования экспертных оценок. В результате этого могут быть привлечены новые трудовые ресурсы, способные вывести работу органов власти на новый уровень.

Третьим направлением выступает развитие лидеров мирового класса, которые будут способны вдохновлять всю команду и вести ее за собой.

Для формирования пласта лидеров планируется создать Академию лидерства. Академия будет работать с ведущими учебными заведениями и лидерами мысли для продвижения идеала превосходства, где лидеры учатся друг у друга. Это поможет развивать лидеров, которые уверены в себе, вдохновляют и способны создавать эффективные команды.

Четвертое направление – разработка экономически эффективных и гибких механизмов вознаграждения, которые позволят привлекать, удерживать и развивать самые лучшие таланты. Для этого предлагается провести анализ системы оплаты труда сотрудников гражданской службы и разработать гибкую систему вознаграждения за ценные навыки. Это поможет гражданской службе привлечь и сохранить работников, обладающих редкими навыками, необходимыми для эффективной работы в настоящее время и в будущем. В данный момент существует ограниченная возможность для значительных увеличений оплаты, что делает органы власти неконкурентоспособными в сравнении с другими секторами экономики. Особенно актуальна проблема оплаты при поиске кандидатов на старшие должности государственной службы.

Полный премиальный пакет, включая пенсии, должен быть достаточно гибким, чтобы удовлетворить потребности действующих и возможных государственных служащих.

Пятое направлением заявлено развитие государственной службы до уровня самого лучшего работодателя в Великобритании. Данная работа предполагает фундаментальный анализ опыта сотрудника, который объединяет социальную мобильность и принципы включения в каждый аспект работы государственной службы. Как часть этой работы выступает критический анализ системы выявления и оценки таланта. Эта работа направлена на то, чтобы суметь гарантировать возможность каждому талантливому человеку иметь условия для прогресса. Необходимо признавать и вознаграждать потенциал и успех.

Решение проблемы дифференциации опыта является стратегической целью, и это не просто императив – свидетельства показывают, что организации с широким кругом людей с разным базовым образованием и опытом работы более эффективны. Гражданская служба должна отражать современную Британию. Есть возможность обеспечить образцовое лидерство в социальной мобильности, а также стать образцом для других организаций. Привлечение новых специалистов поможет принимать более эффективные решения, новые подходы и более инновационные решения, приведет к улучшению обслуживания клиентов. Правительство констатирует об упущенных возможностях: «Мы пропустили огромный пласт талантливых людей, которые могли бы, учитывая возможности не только процветать лично в гражданской службе, но и расширить круг идей нашей команды» [1].

Если предложенная работа принесет успех, то необходимо в дальнейшем усилить профориентационную работу, направленную на популяризацию гражданской службы. Следует расширить работу в школах для донесения учащимся информации о лучших представителях

власти, о роли гражданской службы и демонстрации возможностей карьерного роста.

Для оценки работы правительства по данному направлению необходимо иметь аналитические данные. Власть желает понять, насколько результативна их работа по поиску и отбору кандидатов. Поэтому, предпринимаются усилия по взаимодействию с работодателями и организациями, для того чтобы создавать базу возможных претендентов на замещение вакансий гражданского служащего.

Направления работы Правительства Великобритании схожи с общемировыми трендами формирования кадрового состава управленцев. Сегодня на первое место выходит способность гражданской службы быстро адаптироваться к меняющемуся миру труда и формам рынка труда.

Цифровые технологии революционизируют работу бизнеса и повышают ожидания населения относительно скорости и удобства использования услуг, общения с органами власти. Они также предоставляют возможности для работы по-новому, и мы уже начинаем видеть совершенно иные виды работы, возникающие на рынке труда, с увеличением самозанятости и повышением доли профессий, требующих владения цифровыми компетенциями. Наряду с этим, модели карьерного роста меняются с работниками, более склонными работать на ряд различных работодателей в течение своей карьеры.

Все эти изменения окажут влияние на гражданскую службу, и Правительству нужно разработать механизмы использования открывающихся возможностей. Новые технологии предоставят возможности для преобразования того, как предоставляются государственные услуги, делая их более адресными и эффективными для общества, которому служит государственный аппарат. Это также, вероятно, изменит то, как работают органы власти, и навыки, требуемые от специалистов в будущем.

Правительство Великобритании планирует развивать навыки и возможности, необходимые для решения последствий решения Великобритании покинуть Европейский Союз. Ожидается, что разработанный план позволит создать механизмы для изменения методов работы, что позволит гражданской службе реагировать на вызовы сегодняшнего дня и в будущем.

Реализация кадрового плана позволит гражданской службе активно реагировать на изменяющийся мир, максимально используя возможности для аккумулирования преимуществ. Государственная служба должна быть местом, где самые талантливые люди Великобритании хотят работать в какой-то момент своей карьеры и внести свой вклад в свою страну. Чтобы облегчить это, необходимо облегчить людям возможность поступать на государственную службу и выходить из нее, привнося свои навыки в правительство для решения самых сложных национальных проблем и привносить опыт и новые знания, которые они могут использовать в гражданской службе, либо в экономике в целом.

В будущем аппарат гражданской службы должен быть меньше, более гибким и иметь различные операционные модели предоставления услуг. Мир труда тоже меняется по мере того, как технология меняет роли и позволяет работать более гибко. Меняются и модели карьерного роста, а вместе с ними и понятие «работа на всю жизнь». Люди с большей вероятностью ожидают смены работодателя в течение своей трудовой жизни, и они хотят иметь выбор карьеры.

Для того чтобы люди обладали необходимыми навыками для реализации национальных приоритетов, необходимо создать больше возможностей для горизонтального и вертикального передвижения кадров. Это позволит госслужащим вооружиться более разнообразным и обширным опытом работы в различных ведомствах, учреждениях. Это также обеспечит возможность своевременно реагировать на возникающие приоритеты и привлекать необходимые кадры как из организации, так и извне для достижения ключевых приоритетов.

Сотрудники также должны быть в состоянии уверенно работать с другими секторами и международными организациями. Развитие партнерских отношений будет способствовать развитию этих навыков, а также расширению возможностей специалистов из других секторов быть привлеченными на гражданскую службу. Гражданская служба может поделить-

ся уникальным опытом с другими секторами и привнести ценные навыки государственного сектора (например, в разработку и осуществление политики) в частный сектор. Такая ротация кадров обеспечит наличие передового опыта во всех секторах и повысит качество услуг, предоставляемых населению.

Технический прогресс и социальные изменения будут изменять общественные ожидания и влиять на способы предоставления услуг, предъявлять все более новые требования к персоналу. Справиться с этими вызовами государственным служащим позволит расширение горизонтов знаний, получение опыта и глубоких экспертных знаний в их выбранной профессии, будь то политика, коммерческая деятельность или другие сферы. Особое внимание уделяется цифровизации всех сфер деятельности, что потребует формирование новых компетенций государственных служащих.

Данные изменения требуют, чтобы все государственные служащие признали, оценили и все время развивали свои профессиональные навыки. Все государственные служащие Великобритании имеют право на пятидневное обучение и развитие в течение каждого года. Существует широкий спектр возможностей, таких как обмен опытом, обучение на рабочем месте, а также официальные учебные курсы. Гражданская служба обучения обеспечивает электронное обучение, интернет-ресурсы. В настоящее время существует 25 профессиональных сетей: корпоративные финансы, служба правительственной связи, государственная экономическая служба, государственное финансирование и другие. В большинстве случаев членство открыто для всех, кто работает в государственных ведомствах, учреждениях или вневедомственных государственных органах.

Таким образом, мы видим, что кадровая политика в сфере государственной службы Великобритании направлена на привлечение талантливых граждан, их ротацию и формирование команд под началом лидеров, способных увлечь за собой остальных членов коллектива, повысить эффективность работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Civil Service Workforse Plan 2016–2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-workforce-plan-2016-to-2020