

***Е.Б. Исакулов (Астана, Казахстан)***

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В НОВОМ ДЕСЯТИЛЕТИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Новое десятилетие – новый экономический подъем – новые возможности Казахстана» от 29 января 2010 года было отмечено, что мы успешно реализовали Стратегический план 2010 и теперь приступаем к выполнению Стратегии развития до 2020 года.

Казахстанский путь к лидерству, изложенный в указанной Стратегии, безусловно требует модернизации страны для обеспечения ожидаемого социально – экономического развития Казахстана в новом десятилетии.

Реализация намеченных масштабных задач, связанных, прежде всего, с ускоренной диверсификацией и повышением конкурентоспособности национальной экономики, в первую очередь зависит от человеческого капитала страны.

Важность и значимость данного фактора трудно переоценить, поскольку совершенно очевидно то, что никакие реформы, никакие даже самые четко проработанные программы, планы

И перспективные проекты не будут реализованы, если не будет квалифицированных кадров, способных воплотить их в жизнь. Эффективная реализация намеченных программ в Послании зависит, во многом, от профессионального потенциала их исполнителей, и динамичное социально-экономическое развитие Казахстана требует адекватных нынешнему времени обоснованных подходов к решению задач кадрового обеспечения. Именно в стратегии особо подчеркнуто то, что человек – главное богатство страны, поэтому необходимо активно инвестировать в будущее ради конкурентоспособности человеческого капитала.

Несомненно, кадровая политика действовавшая за годы независимости, позволила достичь определенных успехов, свидетелями которых мы являемся. Однако на пороге нового исторически важного десятилетия, которое, по всей видимости, закладывает фундамент для построения сильного, процветающего и конкурентоспособного государства кадровое обеспечение и кадровая политика требуют нового осмысления.

Во-первых, следует признать, что наша система образования и повышения квалификации кадров сегодня еще не в состоянии удовлетворить требования, которые предъявляются к ней работодателями, будь то государство или бизнес. К примеру, вопрос системы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров для экономики. На международном трудовом форуме, прошедшем в г.Рудный в августе 2008 года Глава государства Нурсултан Назарбаев отметил, что «разрыв в развитии экономики и системы

мы профессионально-технического образования стал причиной дисбаланса между количеством выпускаемых специалистов и потребностями предпринимательских структур. Так, в 2007 году специалистов с высшим и средним образованием по специальностям «финансы, учет, аудит и экономика» выпущено почти 81 тыс. человек, в то время как требовалось не более одной тысячи. Напротив, по строительным специальностям при потребности более 24 тысяч человек выпуск составил не более -8 тысяч человек». А учитывая, что только по предварительным расчетам к 2015 году в силу поступательного подъема экономики, модернизации производства, нацеленности на инновационные технологии, реализации прорывных проектов нашей республике потребуются дополнительно более 500 000 квалифицированных специалистов, вопрос становится действительно актуальным. Так, согласно «Карте индустриализации страны» только в ходе реализации 162 проектов с общей стоимостью 6,5 триллионов тенге в ближайшие 3 года потребуются обеспечить кадрами свыше 200 тысяч новых рабочих мест. А учитывая что, эти проекты в основе своей инновационные, то и требования к кадрам будут качественно новые. Но готовы ли мы к этому? Уже сегодня необходимо изыскивать кадровые ресурсы для этих проектов.

Во-вторых, следует также признать, что во многих государственных органах, а также в частной сфере бережное отношение к своим работникам еще не стало нормой управленческой жизни. Зачастую нет программ развития персонала, преумножения его кадрового потенциала, продуманных систем мотивации, работоспособных схем поиска и оценки перспективных управленцев. Существующая система подготовки управленческих кадров еще не позволяет готовить специалистов новой формации. Прежде всего, это касается подготовки квалифицированных управленцев высшего звена, которых на Западе именуют топ-менеджерами.

С момента создания Академия Государственного управления при Президенте Республики Казахстан подготовила более 400 административных и политических государственных служащих. Ежегодно Академия выпускает около 150 слушателей. В этом году впервые Национальную школу государственной политики из указанной Академии заканчивают 22 слушателя которых планируют назначить на политические должности. Этого количества конечно явно недостаточно.

Особенно остро этот вопрос стоит в сфере государственной службы. Так заслушивая отчет Правительства Республики Казахстан об итогах социально-экономического развития страны в 2009 году и планах развития в 2010 году, Глава государства Нурсултан Назарбаев резко критиковал кадровую политику центральных государственных органов. «Политика предыдущих лет, когда было предложено подбирать, учить, воспитывать молодые кадры (выпускников программы «Болашак»), направляя их на достойную работу, свела обязанности бюрократии только к первому и последнему – подбирать и давать достойную работу. А чтобы их воспитывать, проводить через все ступени, чтобы они понимали, в чем дело – этого нет. В итоге сегодня в наших ведомствах на достаточно приличных должностях сидят молодые ребяташки, которые даже не понимают, для чего они туда посажены.

А если говорить о реальном секторе и инженерах, работающих в них, то кроме раздражения и смеха, такие молодые «кадры» из министерств у них ничего не вызывают. «Хорошее место, большая зарплата – а дела нет».

Только после этой критики Администрацией Президента были разработаны меры по ротации молодых кадров из Центральных государственных органов и опытных из мест. Но это, на мой взгляд, является полумерой. Необходимо, концептуальное осмысление путей оптимального и эффективного решения возникающих проблем в реализации кадровой политики на системной основе. Здесь невольно приходится вспоминать ту систему подготовки и переподготовки партийных, комсомольских и хозяйственных кадров в советский период, когда существовала стройная система отбора, подготовки, расстановки и поэтапного карьерного роста. Очевидным является то, что сегодня нет даже точного персонального списка всех болашаковцев, закончивших зарубежные учебные заведения. Никто не знает как у них сложилась дальнейшая судьба, в чем они нуждаются, где они в настоящее время работают ( в государственных органах и частных структурах), кто из них состоит в кадровом резерве на политические и административные должности и многие другие вопросы, связанные с молодыми людьми, на обучение которых затрачены немалые средства налогоплательщиков.

В-третьих, все еще наблюдаются такие негативные явления как преобладание протекционистских и командных начал в решении кадровых вопросов, в особенности при смене высшего звена

управления в госорганах. Необходимо решительно изживать порочную практику кардинальной кадровой чистки с назначением нового руководителя министерств, ведомств, акима области, города или района. Следует добиваться такого положения, когда государственный служащий может быть уволен только в соответствии с действующим законодательством, а не по прихоти руководства по каким-то надуманным причинам.

Вследствие существующих негативных явлений, происходит девальвация профессионализма. В результате общество лишается подготовленных кадров, уникального опыта, возрастают упущенные выгоды, исчисляемые многомиллиардными суммами.

Это неоднократно отмечал и Глава государства Н.А.Назарбаев в своих выступлениях. Так в 2004 году на ежегодном республиканском совещании по вопросам кадровой политики, он отметил, что профессионализм является главным условием для госслужащего. «Мы должны создать высокоэффективную систему госслужбы, сочетающую опыт управления в государственном и частном секторах. Стране нужен государственный аппарат, состоящий из патриотичных, политически нейтральных, преданных делу, профессионально подготовленных кадров, твердо стоящих на страже закона и только государственных интересов. В ином случае есть большой риск свести на нет экономические и социально-политические реформы».

Конечно же, список причин можно продолжать до бесконечности. И этому способствуют как объективные, так и субъективные факторы. Однако, на мой взгляд, на пороге нового десятилетия прогрессивного и ускоренного развития Казахстана настало время всерьез поднять вопрос о необходимости разработки Концепции государственной кадровой политики, и конкретной программы по ее реализации как определяющей системы кадрового обеспечения нового этапа социально-политической модернизации Казахстана.

О важности и необходимости принятия таких документов говорит и мировой опыт. Так, на конференции Совета Европы в 2002 году по доступу к

социальным правам показана цена пренебрежения государства кадровой политикой, в результате чего:

- растёт нищета и отчужденность в обществе;
- снижается экономический рост, так как разрушается главная (человеческая) производительная сила;

- падает нравственность, культура, теряются моральные ценности в обществе;
- уменьшается человеческий потенциал;
- уничтожается гражданское общество;
- расслаивается общество, растет неравенство в нем и почва для экстремизма;
- теряется легитимность самого государства.

Многие Европейские государства, присоединившиеся к Социальной хартии и неуклонно соблюдающие ее требования, добились высокого уровня жизни, большого экономического роста, стали высоко конкурентными во многих сферах.

Вполне очевидно, что кадровый потенциал является наиболее ценным капиталом, который необходимо беречь и приумножать, что соответственно ведет и к появлению особых требований к политике по его управлению.

Особенно остро это проявляется в условиях мирового посткризисного развития, изменения темпов экономического развития и ужесточения конкуренции на мировых рынках. Все это требует поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности деятельности, как отдельного человека, так и целой организации, отрасли, страны. Из всех материальных и нематериальных ресурсов именно ресурс, связанный с кадровым потенциалом, становится ресурсом, открывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Сегодня «человеческий фактор» рассматриваться как объект инвестиций не менее, а, быть может, и более важный, чем оборудование, технологии и т.п. Свидетельством этому является две Нобелевские премии в области экономики за разработку теории человеческого капитала – Теодору Шульцу и Гэри Беккеру.

Решение многих, в том числе, вышеперечисленных проблем в кадровом обеспечении поступательного развития Казахстана в новом десятилетии предвидится в принятии нового документа – программы государственной кадровой политики Республики Казахстан.

Государственная кадровая политика должна стать составной частью социально-экономической политики в области эффективного управления, важнейшим инструментом реализации программ, планов, концепций. При этом нужно дать более точную трактовку государственной кадровой политики, определить ее приоритетные направления и процедуры реализации. Очень ча-

сто среди наших политиков и ученых можно встретить отождествление государственной кадровой политики как некоего руководящего свода правил для государственных органов. На самом деле число государственных служащих в стране около 100 тысяч, тогда как в Казахстане насчитывается 8,5 миллиона человек трудоспособного возраста. И социально-экономическое развитие зависит не столько от государственных служащих, а столько от качественного формирования и использования кадрового потенциала всей страны. Как отмечено в послании «Именно предприниматели, являются движущей силой модернизации экономики».

Необходимо расширить сферу регламентации государственной кадровой политики, выдвинув ее в качестве доктрины управления и развития трудовых ресурсов всего трудоспособного населения страны. Отчасти это и станет основой решения комплексной задачи повышения производительности труда. Как справедливо отмечено в Послании, у нас один работник в год производит продукции на 17 тысяч долларов и эту ситуацию необходимо исправлять, так как в развитых странах этот показатель превышает 90 тысяч. Однако внедрение инновации требует соответствующего кадрового обеспечения.

В этой связи, понятно, что государственная кадровая политика должна быть, в первую очередь, направлена на повышение кадрового потенциала всего трудоспособного населения Казахстана. Объектами регулирования государственной кадровой политики должны стать человеческие ресурсы всей страны, а именно, содержание и качество развития профессионального кадрового потенциала страны; взаимосвязь развития кадрового потенциала с основными направлениями социально-экономического развития страны, отрасли, региона и обеспеченность экономических инициатив соответствующим кадровым потенциалом, востребованность кадрового потенциала граждан и обеспечение его конституционных прав на труд, защита общества от непрофессионализма, защита интересов профессионалов и т.п.

Очевидно, для реализации этих инициатив на первоначальном этапе необходимо создание комплексной государственной комиссии по вопросам государственной кадровой политики, а возможно и отдельного ведомства, деятельность которого, по моему мнению, должна быть направлена на регулирование вопросов формирования кадрового потенциала страны. Ведь на сегодняшний день мы не имеем четкого представления о качестве и

возможностях использования кадрового потенциала страны, состоящего из 8,5 миллиона человек трудоспособного возраста.

Тем самым государственная кадровая политика может выступить не только как составная часть социально-экономической политики, но и важной частью системы социального управления, тесно взаимосвязанной с политикой в области образования, здравоохранения и занятости населения, а также демографической политики.

На мой взгляд, настало время открытого обсуждения необходимости концепции государственной кадровой политики, и я приглашаю политиков, ученых и практиков принять в нем участие.