

#### Список использованных источников

1. Жадько, Е. Г. 100 великих династий / Е. Г. Жадько. – М.: Вече, 2006. – 480 с.
2. Лебон, Г. Психология народов и масс / Г. Лебон. – М.: АСТ, 2016. – 321 с.
3. Ницше, Ф. Так говорил Заратустра / Ф. Ницше. – М.: АСТ, 2021. – 320 с.
4. Фейербах, Л. Сочинения : в 2 т. / Л. Фейербах. – М.: Наука, 1995. – Т. 2. – 424 с.

УДК 35.08(075.9)

## СТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Вечер Л.С.<sup>1</sup>, к.и.н., доц., Лученкова Е.С.<sup>2</sup>, к.и.н., доц.*

<sup>1</sup> *Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
г. Минск, Республика Беларусь*

<sup>2</sup> *Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

*Реферат. В статье рассмотрены особенности формирования государственной службы в Республике Беларусь, ее нормативное правовое и кадровое обеспечение.*

*Ключевые слова:* государственная служба, нормативные правовые акты, государственное управление, кадровая политика.

Просчеты и существенные недостатки в сфере государственной кадровой политики в постсоциалистический период, явились серьезным барьером для трансформации белорусской государственности на принципиально новых правовых и демократических принципах. К этому следует добавить, что становление и развитие государственной службы в Республике Беларусь, как суверенном государстве, происходило в непростой обстановке, характеризующейся необходимостью преодоления негативных последствий проводимых после 1991 г. преобразований (резкий спад промышленного и сельскохозяйственного производства; рост инфляций и безработицы, и на этой основе – возрастающее расслоение населения дезорганизация централизованной системы материально-технического снабжения; разрыв между ростом цен и реальной заработной платой работающих; падение моральных устоев; рост коррупции и преступности).

В значительной мере государственный аппарат после 1991 г. во многих республиканских и местных органах формировался наспех. В условиях, когда чрезвычайно узкой оказалась кадровая база управленцев, способных работать в новых условиях, во вновь создаваемый аппарат на фоне политической и социально-экономической нестабильности пришла значительная часть работников, не имеющих опыта аппаратной работы. Основная часть по существу не имела навыков управленческой работы и взаимодействия с негосударственными структурами, фондами, общественными объединениями и политическими партиями, банковскими структурами. К тому же значительная часть опытного партийного аппарата вынуждена была после известных событий августа 1991 г. уйти в иные, в том числе – в коммерческие структуры.

Государственное воздействие на общественную жизнь особенно в 1991–1994 гг., оказалось значительно ослабленным. В эти годы во всех сферах жизни пышно расцвели коррупция, преступность, безнаказанность, управленческая распущенность. В этих условиях стало совершенно очевидным, что без усиления государственного воздействия на все основные стороны общественной жизни не обойтись. Правда, и в тот период были предприняты робкие попытки определенного государственного влияния на кадровую политику государства. В декабре 1992 г. была утверждена Концепция подготовки и формирования кадров государственного управления, которая определяла главные направления создания системы работы с руководящими кадрами на основе их непрерывного обучения в целях обеспечения сферы государственного управления компетентными и высококвалифицированными кадрами. В соответствии с планом мероприятий по выполнению Программы подготовки и формирования кадров государственного управления Республики Беларусь на 1993–1995 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 1992 г. № 790,

Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите своим постановлением от 9 июля 1993 г. № 55 утвердил рекомендации по работе с резервом на выдвижение в государственный аппарат Республики Беларусь. Постановлением № 56 от 9 июля 1993 г. Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите по согласованию с Министерством юстиции, Министерством образования, Академией управления при Совете Министров Республики Беларусь утвердил Рекомендации по служебному выдвижению и квалификационному росту руководящих кадров, которые предусматривали, что оценка деловых и личностных качеств работника должна учитывать не только результативность его работы, но и поведение в различных ситуациях, способность к обучению, изменение стиля работы по мере овладения навыками управления, мнения непосредственного руководителя, а также независимых экспертов для оценки данного работника. Для оценки деловых и личностных качеств работника рекомендовалось использовать стандартизированные характеристики и соответствующую методику.

Однако все эти усилия, хотя и способствовали в некоторой степени наведению порядка в данной сфере, в целом же не принесли желаемых позитивных результатов. Нужен был стабильный государственный аппарат, способный преодолеть вышеуказанные трудности. В результате потребовалось создание принципиально новых подходов в организации и формировании государственной кадровой политики.

После избрания в июле 1994 г. первого Президента Республики Беларусь в кратчайшие сроки были приняты первоначальные меры: сформировано Правительство, вертикаль власти, не допущено антинародной приватизации. Эти меры способствовали стабилизации ситуации и налаживанию созидательной работы. Это коснулось и деятельности по подбору, расстановке и подготовке руководящих кадров. Были сформулированы основные базовые понятия в работе с кадрами, восстановлена преемственность, приняты актуальные правовые акты, регламентирующие кадровую политику в государстве. Был принят закон «Об основах службы в государственном аппарате» 23 ноября 1993 г. № 2581-XIII.

По настоящему качественно новая система работы с руководящими кадрами управления стала формироваться лишь в 1996–1997 гг., Концептуальная основа полнокровного осуществления государственной кадровой политики заложена в Конституции Республики Беларусь, а также в законах: от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь»; от 7 июля 1998 г. «О Совете Министров Республики Беларусь» и др.

Общие контуры и перспективы государственной кадровой политики и государственной службы определил Президент Республики Беларусь, издав целый ряд фундаментальных, органически дополняющих друг друга указов.

Нормативные правовые акты, их структура и содержательная часть определили главные принципы и четкий порядок подбора, изучения, выдвижения руководящих кадров, а также методику повышения их профессионального уровня, формирования действенного резерва кадров. Иначе говоря, государственная кадровая политика и государственная служба в нашей стране все более начинает базироваться на прочном нормативном правовом каркасе. В частности, принятие Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь было обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, более глубокую интеграцию страны в мировую экономическую систему, совершенствование механизма управления обществом на основе сочетания методов государственного и рыночного регулирования, использования современных организационных, информационных, социальных и политических технологий. Концепция ориентирована на приоритеты социально-экономического развития Республики Беларусь на ближайшие годы.

В целом же основное предназначение государственной службы состоит в том, чтобы соединить конституционные функции государства, нормативные правовые установления и процедуры, организационно-функциональные структуры экономического механизма с кадровым потенциалом (и, прежде всего, высшего уровня административного управления), обладающим высоким профессионализмом.

Кадровая политика в системе государственного управления направлена согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 16 сентября 2019 г. № 343 «О деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь» на решение таких приоритетных задач, как обеспечение стабильности деятельности государственного аппарата, определение более четкого механизма прохождения и прекращения государственной службы;

оптимизация структуры и функций государственных органов; приведение номенклатуры должностей государственных служащих в соответствие с задачами социально-экономического развития республики и актуальными вопросами государственного управления; оптимизация численности, профессионально-квалификационной структуры кадров государственных органов на основе децентрализации функций управления и развития местного самоуправления; совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров органов государственного управления, формирования резерва для занятия руководящих должностей и профессиональной подготовки лиц, состоящих в резерве.

Действующие нормативные правовые акты, содержащиеся в них положения и требования определили главные принципы и четкий порядок подбора, изучения, выдвижения руководящих кадров, а также методику повышения их профессионального уровня, формирования действенного резерва кадров. Государственная кадровая политика в нашей стране базируется на прочном правовом фундаменте. Свод этих правовых норм позволил в наиболее трудный и ответственный период становления нашего государства решить важнейшие задачи государственного строительства и социально-экономического развития. Следование этим нормам и принципам помогло избежать серьезных ошибок.

Несмотря на позитивные тенденции в развитии государственной службы, которые приобрели достаточно устойчивый характер, сохраняется немало проблем негативного характера.

Госслужба сегодня, не является для молодых специалистов привлекательной, так как материальные и моральные стимулы не каждого могут удовлетворить. Особенно это касается районных исполнительных органов.

Проблема омоложения кадров в государственном аппарате достаточно актуальна. Поэтому в этом направлении необходима системная работа, выстроенная в плановой, здоровой преемственности кадров.

Укрепление и развитие кадрового резерва приобретает сегодня стратегически важное значение.

Заслуживает внимания модель эффективного отбора управленческих работников в кадровый резерв, предложенная Летягиным М.А. [1], в котором рассматривается новый способ отбора управленческих работников в кадровый резерв. В современный теоретических и методологических исследованиях в области управления кадрами, а также на практике все чаще стал использоваться системный подход при анализе человеческих ресурсов. Являясь главным субъектом кадровой политики, крупнейшим нанимателем квалифицированных кадров, государство призвано совершенствовать все механизмы формирования, распределения и рационального использования человеческих ресурсов. Отсутствие комплектности, системности методов управляющего воздействия на процессы кадровой работы, требует иного подхода к решению этой проблемы. Например, Молотков Ю.И. в своей статье «Моделирование системы управления в органах государственного и муниципального управления» исследует параметры кибернетической модели управления подсистемы «Персонал». [2]

Необходимо разрабатывать стандарт (нормативный документ), который должен отражать минимально необходимые требования к уровню профессиональных знаний, деловых и личностных качеств госслужащих категории «руководители» с учетом обеспечения эффективности выполняемой ими работы.

Развитие института государственной службы и кадровое обеспечение государственного управления должно быть направлено на повышение качества государственного управления и оказания государственных услуг, оптимизацию численности государственных служащих, повышение доверия граждан к системе государственного управления.

#### Список использованных источников

1. Летягин, М. А. Модель эффективного отбора управленческих работников в кадровый резерв // Менеджмент в России и за рубежом. / М. А. Летягин.— 2014. — № 3. — С.133–138.
2. Молотков, Ю. И. Моделирование системы управления персоналом в органах государственного и муниципального управления // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. / Ю. И. Молотков, А. В. Сидоркин. — 2010. — № 9. — С. 25–37.