



Роза ДОСЫМБЕКОВА,
проректор Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,
старший советник юстиции,
д.п.н., к.ю.н.



Рустем КУДАБАЕВ,
начальник Организационно-аналитического управления
Департамента кадровой работы
Генеральной прокуратуры Республики Казахстан,
советник юстиции

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВЫХ ПРОЦЕССАХ

Республика Казахстан переживает сложный исторический период становления новых социально-экономических и политических отношений. В ногу со временем идут преобразования системы государственного управления, в том числе правоохранительной деятельности. Ключевым моментом перехода к новой модели правоохранительной службы стала разработка и реализация Концепции кадровой политики правоохранительных органов.

Красной нитью в указанном документе обозначена необходимость поэтапной работы по формированию высокопрофессионального кадрового состава, с описанием обязательных атрибутов современного менеджмента.

Перед субъектами кадровой политики правоохранительных органов, помимо формализованных кадровых процедур, поставлены совершенно новые задачи:

- создание эффективной системы кадрового планирования, сопряженной с проектированием организационно-штатного построения, расчетом и распределением штатной численности, с использованием научно обоснованных методик и результатов мониторинга кадровой ситуации;

- обеспечение прозрачности, объективности и гласности процессов отбора, аттестации, расстановки кадров;

- разработка ключевых показателей эффективности работы сотрудников и оценка результатов деятельности сотрудников;

- расчет интегрального показателя конкурентоспособности и расстановка сотрудников по рабочим местам, согласно профессиональным компетенциям;

- психодиагностика сотрудников и оценка психологических и социологических особенностей личности;

- разработка модели индивидуального планирования служебного роста сотрудника с учетом профессиональных компетенций и отображением долгосрочных тенденций в потенциале сотрудника;

- учет снижения уровня квалификации сотрудника (в зависимости от продолжительности его перерыва в работе по специальности);

- планирование мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовкой сотрудников (с заблаговременным резервированием должностей);

- мониторинг наложения взысканий и поощрений;

- ведение личных дел сотрудников в электронном виде;

- общий кадровый аудит.

Огромное значение в модернизации правоохранительной деятельности уделено внедрению инновационных технологий, в том числе с применением современных информационных систем.

В настоящее время, в рамках исполнения Плана мероприятий по реализации Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014 - 2020 годы, разработана и внедрена Интегрированная система

управления персоналом органов прокуратуры Республики Казахстан.

Особенностью данной информационно-аналитической системы является принцип непрерывного учета ключевых показателей эффективности деятельности и профессиональных компетенций в целях карьерного планирования и продвижения сотрудника по службе.

На постоянной основе ведется поиск и внедрение информационных кадровых технологий в кадровый менеджмент правоохранительных органов, что позволит существенно повысить эффективность кадровой работы и автоматизировать ведение документооборота по учету личного состава.

В Государственной программе «Информационный Казахстан - 2020» указано, что одним из основных ключевых путей создания эффективной системы государственного управления определены информационные технологии. Применение на всех уровнях государственных органов информационных технологий обеспечит совершенствование системы государственного управления.

На сегодняшний день в Генеральной прокуратуре для информационного обеспечения процессов, связанных с учетом кадров и управлением персоналом уже внедрена информационная система «Управление кадрами и службами безопасности Генеральной прокуратуры Республики Казахстан». В которой, для оптимизации процессов по учету кадров, созданы специальные разделы с полным наименованием структурных подразделений и перечнем должностей.

Для качественного анализа данных по учету кадров информационная система «Управление кадрами и службами безопасности Генеральной прокуратуры Республики Казахстан» интегрирована с системой «Информационного обмена правоохранительных и специальных органов» и государственной базой данных «Физические лица».

С учетом современных требований, пересмотрены принципы формирования отчетов по личному составу, внедрены и продолжают совершенствоваться новые формы отчетов и аналитические данные на основе Oracle BI (язык программирования), позволяющие получать оперативную аналитическую информацию в режиме реального времени. Это позволяет проводить качественную подготовительную работу по замещению

вакантных должностей.

В частности, предварительная информация по появлению вакантной должности позволяет кадровой службе определять требования, которым должен соответствовать кандидат на ее замещение. При необходимости, если это потребуется, кадровые службы будут проводить целенаправленную подготовку наиболее подходящих кандидатов из резерва (к примеру, пройти дополнительные специализированные курсы по предполагаемой линии надзорной деятельности и т.п.).

Фактически, в системе формируется «история» сотрудника: ведется закрепление информации с момента приема на службу вплоть до увольнения, при этом «электронное личное дело» хранится постоянно, всегда под рукой и не передается в архив.

Отражается практически все: анкетные данные, даты рождения, места проживания, адреса, телефоны, все перемещения, наказания и поощрения, отдельные антропометрические данные и т.д.

Одним из мотивационных инструментов является внедренный в ведомственный портал раздел о поощрениях и наказаниях сотрудников, присвоениях очередных классных чинов и званий.

Создан и функционирует целый раздел (наподобие «Википедии»), в котором размещены нормативные правовые акты, отдельные документы по результатам проверок, лекционные материалы в рамках повышения квалификации. При этом, ведется работа по медийному наполнению раздела лекционными видеоматериалами, что позволит в любое (свободное) время визуально просмотреть требуемую информацию.

Информационная система «Управление кадрами и службами безопасности Генеральной прокуратуры Республики Казахстан» в оперативном порядке позволяет узнать, сколько человек принято на службу в той или иной прокуратуре, по какому порядку, из резерва или по конкурсу, путем перевода либо откомандирования, соответствует ли назначаемое лицо квалификационным требованиям, имеется ли на данное лицо Законом предусмотренное препятствие поступления на службу в органы прокуратуры (наличие административных нарушений и другие).

Полный отказ от процедуры формирования отчетов позволяет за счет программы «Управление кадрами и службами безопасности Генеральной прокуратуры



Республики Казахстан», снизить нагрузку на кадровые подразделения в части составления отчетов, формирования списков и аналитических записок к ним, а также позволит дисциплинировать кадровые службы (в том числе и на местах) в части полноты и достоверности данных, содержащихся в информационной системе.

Кроме того, в целях обеспечения перехода на полный электронный документооборот принимаются меры по автоматизации ряда кадровых процессов (предоставление отпусков, присвоение классных чинов) и их интеграции с другими электронными системами: «Қадағалау» (документооборот), Портал органов прокуратуры, 1С Бухгалтерия, а также учету, хранению и классификации электронных рапортов, представлений и т.д.

Эти информационные системы в сфере управления персоналом направлены на модернизацию кадровых служб, которая позволит перевести акцент в работе с личным составом на повышение качества отбора сотрудников и их профессионализма.

В мире есть более совершенные программы, однако, ввиду их высокой стоимости разработки и внедрения существующая программа «Управление кадрами и службами безопасности Генеральной прокуратуры Республики Казахстан» усовершенствована.

Вместе с тем, в целях оптимизации управления кадровыми процессами видится целесообразным продолжить изучение лучшего опыта по внедрению новейших информационных технологий в области Human Resources Management (HRM) и продумать их адаптацию для использования в работе кадровых служб правоохранительных органов.

Такие системы имеются и широко применяются в квазигосударственном и частном секторах.

Эти автоматизированные информационные HRM-системы являются не просто средством типовой отчетности и доступа к кадровой информации, а качественными аналитическими инструментами, выполняющими функции полноценного HR-менеджера.

Процесс глобальной информатизации позволяет в совершенно новом аспекте использовать Интернет-технологии в кадровой работе.

Во-первых, в качестве информационного взаимодействия кадровой службы с внешним рынком труда, для формирования и ведения банка вакансий с различной дифференциацией должностей, подбора кандидатов, анализа резюме, предварительного собеседования с претендентами на вакансии и проведения в интерактивном режиме профессионального и психологического тестирования.

В целях прозрачности и объективности процессов отбора, комплектования, аттестации и расстановки кадров, на информационном портале правоохранительных органов возможно размещение специального раздела, который позволит автоматизировать процесс конкурсного отбора и формирования банка кандидатов на службу, а также посылать индивидуальные и групповые письма кандидатам.

Посетив данный раздел, потенциальные кандидаты на службу, в режиме онлайн получили бы возможность проводить поиск вакансий, заполнять анкету, пройти тестирование для оценивания как личных, так и профессиональных качеств.

Во-вторых, Интернет-технологии можно использовать в качестве информационного взаимодействия с ВУЗами страны, для расширения географии поиска и

подбору будущих сотрудников правоохранительных органов и внедрению принципов дуального образования.

Для формирования высокопрофессионального кадрового состава и прозрачности процедур конкурсного отбора кандидатов на службу, в органах прокуратуры Республики Казахстан на республиканском уровне усилена работа со студенческой средой.

Департаментом кадровой работы организованы и проведены встречи с ректорами и студентами Казахского национального университета имени аль-Фараби, Казахского гуманитарно-юридического университета, Карагандинского государственного университета имени Е.А. Букетова и Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева.

Создан единый республиканский Пул студентов на основе разработанного рейтинга (по критериям успеваемости, знания языков, личных достижений, научных работ, оценки эссе). С каждым студентом Пула проведена индивидуальная разъяснительная работа. Сведения о студентах размещены на ведомственном портале и доступны для всех территориальных органов прокуратуры. В настоящее время по результатам конкурсных процедур в органы прокуратуры принято 7 студентов (прокуратуры Костанайской, Западно-Казахстанской, Северо-Казахстанской и Акмолинской областей).

В-третьих, Интернет-технологии можно использовать в качестве мер профилактики правонарушений и предупреждению дисциплинарных проступков.

Так, в целях предупреждения совершения сотрудниками органов прокуратуры коррупционных правонарушений, а также норм Кодекса прокурорской этики на web-портале прокуратуры создан раздел «Дисциплинарная практика», в котором размещаются акты о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Помимо этого, в качестве мер профилактики правонарушений начата практика анкетирования (тестирования) личного состава на портале Генеральной прокуратуры, направленная на выработку у сотрудника понимания порядка действий в различных нестандартных и экстренных ситуациях.

С использованием видеоконференцсвязи, на совещаниях с представителями кадровых служб, внутренней безопасности, руководителями учебных центров и молодыми специалистами систематически проводится работа по пропаганде и мотивации у сотрудников профессионального развития, разъяснению норм поведения на службе и в быту, начиная с требований к внешнему виду.

Для предупреждения правонарушений трудовой дисциплины в органах прокуратуры внедрена Система контроля управления доступом, с использованием которой проводится постоянный мониторинг состояния трудовой дисциплины, что позволило добиться 100%-й фиксации времени нахождения сотрудников на рабочих местах и свести к минимуму факты нарушений режима рабочего времени.

В результате принятых мер, в органах прокуратуры удалось снизить нарушения, связанные с личной дисциплинированностью.

В-четвертых, для улучшения оперативно-служебной деятельности правоохранительных органов и взаимосвязи науки с практической деятельностью на основе использования творческого потенциала сторонних исполнителей при проведении исследований, ориентированных на решение насущных задач правоприме-

нительной практики, Интернет-технологии являются инструментом информационного взаимодействия с научными подразделениями ВУЗов, научно-исследовательских центров и т.д.

В-пятых, Интернет-технологии вполне применимы для проверки достоверности информации о претендентах на вакантные рабочие места. Помимо формализованных процедур при приеме на работу возможно использование и неформальных аналитических процедур, в частности, проверка подлинности прилагаемых документов через базы данных пенсионного фонда, налоговой и миграционной служб, военкомата, Комитета по правовой статистике и специальным учетам, медицинских центров проблем психического здоровья и центров медико-социальной реабилитации (наркологические диспансеры), что исключит фальсификацию, сократит время на получение запросов и повысит достоверность информации.

В-шестых, Интернет-технологии могут быть использованы в качестве профессионально-квалификационного обучения и справочно-разъяснительных систем.

В целях оказания методической помощи сотрудникам прокуратуры, на Веб-портале реанимирована и усовершенствована электронная библиотека «Энциклопедия прокурора», которая позволяет в оперативном режиме получить необходимую служебную и методическую информацию, обсудить на «форуме» интересующие вопросы.

Расширение арсенала методов по повышению профессионального потенциала сотрудников прокуратуры является использование «Онлайн» курсов повышения профессионального уровня по различным тематикам, что позволяет обеспечить повышение квалификации без отрыва от производства.

В рамках реализации Концепции кадровой политики, одного из шагов Плана нации, в Генеральной прокуратуре усовершенствованы подходы в вопросах повышения квалификации, в том числе в режиме «Онлайн». Перечень проводимых курсов и их тематическое содержание будут размещены на веб-портале Генеральной прокуратуры. Каждый желающий сотрудник, согласно своему виду деятельности, будет иметь возможность пройти обучение и получить сертификат в режиме «Онлайн».

Помимо этого, на веб-портале Генеральной прокуратуры разработан и размещен раздел, посвященный социальной защите сотрудников. Данный раздел содержит разъяснения по актуальным вопросам пенсионного обеспечения, оказания материальной помощи и предоставления отпусков, что позволяет минимизировать обращения сотрудников по тем или иным социальным вопросам.

В-седьмых, как уже было отмечено, использование автоматизированных систем поиска и аналитической обработки информации позволяют извлекать необходимые сведения из огромного потока данных.

Такие программы за короткий промежуток времени могут предоставить сотруднику правоохранительных органов возможность извлечения, обработки и анализа важной информации из внутренних хранилищ и Интернета.

Функции таких систем позволяют повысить эффективность поиска необходимой информации и сократить время.

На основе вышесказанного, применение современных информационных технологий в правоохранительных органах позволяет использовать единое информационное пространство для оптимизации кадровой работы, снижения уровня дисциплинарных проступков и повышения профессионально-квалификационного обучения.

Однако, спектр используемых информационных технологий в кадровом менеджменте правоохранительных органов, с учетом специфики ограниченного доступа к сведениям о личном составе, требует креативного совершенствования, так как используемые на сегодняшний день информационные системы ориентированы на решение кадровых задач, направлены только на автоматизацию работы кадровых служб.

Помимо этого, данный спектр задач не решает актуальные на сегодняшний день проблемы, связанные с формированием качественного состава сотрудников правоохранительных органов.

В этой связи, нельзя отказываться от идеи внедрения новой информационной системы управления кадровым потенциалом, целью которой будет являться такой программный продукт, в котором будут интегрированы автоматизация кадрового учета, управление человеческими ресурсами и обеспечение прозрачности и объективности процессов отбора, аттестации, расстановки кадров, основанных на принципах меритократии.

В результате, использование современных ИТ-технологий, являющихся результатом глобализации информационного пространства, позволит видеть «как на ладони» все кадровые процессы, автоматизировать часть их осуществления, и способствовать достижению главной цели Концепции кадровой политики - отобрать, подготовить, обучить и воспитать идеального сотрудника правоохранительного органа, которому будет доверять население.

ИСТОЧНИКИ:

1. Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан, одобренная Указом Президента Республики Казахстан от 31.12.2013 года №720.
2. Государственная программа дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2-14-2020 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 31.12.2013 года № 720.
3. Государственная программа «Информационный Казахстан - 2020» утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 08.01.2013 года №464.