



*Леліков Т.І.,*

*Начальник Головного управління державної служби України, кандидат юридичних наук*

*Олуйко В.М.,*

*народний депутат України, Голова наглядової ради Хмельницького інституту регіонального управління та права, кандидат наук з державного управління, доцент*

## **ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОЇ РОБОТИ В КИТАЙСЬКІЙ НАРОДНІЙ РЕСПУБЛІЦІ**

Одним із найважливіших напрямків адаптації нинішньої політичної системи КНР до нових реалій сьогодення визначена розробка і запровадження у всій країні системи державної служби. Як зазначив Прем'єр Державної Ради КНР Чжу Жунцзі, "...створення системи державної служби з китайською специфікою є важливою частиною реформи політичної системи в країні. Вона має на меті зробити органи влади різних ступенів ефективними і дієвими згідно з потребами соціалістичної ринкової економіки, здатними служити народові. Державні службовці повинні бути справедливими, чесними і непідкупними, захищати корінні інтереси широких мас" [1].

Базовим документом у сфері держслужби в Китаї є "Тимчасове положення про державних службовців" [2], введене в дію Постановою Держради КНР № 125 від 14 серпня 1993 р. В листопаді того ж року Держрада оприлюднила Директиву №78 "Про правила запровадження системи держслужбовців" [3]. На основі актів уряду відповідні рішення були також прийняті Оргвідділом ЦК КПК (про введення системи держслужбовців у партійних органах та апаратах НПКРК) і Міністерством кадрів КНР.

Відповідно до цих документів до категорії "державний службовець" належать співробітники (за винятком технічного персоналу):

– державно-адміністративних цивільних організацій і установ, включаючи органи різних рівнів, міністерства, відомства і підпорядковані їм структури і підрозділи, у т.ч. апарати створених при них дорадчо-консультативних і тимчасових структур;

– інших цивільних установ, що здійснюють державно-адміністративні функції або займаються адміністративним управлінням.

У Положенні докладно визначені обов'язки державних службовців, серед яких провідне місце посідають вимоги дотримуватись Конституції, законів та підзаконних актів, політичних настанов; прислуховуватися до думки широких мас, підпорядковуватись громадському контролю, чесно служити народу; захищати безпеку, честь та інтереси держави; зберігати державну і службову таємницю. Водночас держслужбовцям надаються відповідні права, у т.ч. гарантії від незаконних звільнень і стягнень, передбачаються певні пільги і соціальні гарантії, право на критику, оскарження і подання пропозицій.

Згідно з розділом 3 Положення всі держслужбовці, починаючи з вищих керівників держави, розподіляються на 15 класів. При цьому беруться до уваги службове становище, ступінь підготовки та важливості обов'язків, що виконуються, виявлені моральні та ділові якості. Документом також визначені основні принципи конкурсного відбору та атестації держслужбовців, їх заохочення і накладення на них стягнень, відставки та звільнення, порядок подання скарг і апеляцій.



Підставою для виходу держслужбовців на пенсію є досягнення граничного віку (60 років для чоловіків і 55 для жінок), а також втрата працездатності. Передбачена можливість дострокового виходу на пенсію за клопотанням самого держслужбовця та згідно з дозволом інстанції, яка має право на прийом та звільнення, у випадку досягнення чоловіками 55 років, а жінками - 50 років при наявності трудового стажу не менше 20 років, а також при досягненні 30-річного трудового стажу.

В розділі “Дисципліна” для держслужбовців запроваджується система суворих заборон і обмежень (всього 14 пунктів), серед яких найважливіші такі:

- поширювати чутки, які завдають шкоди престижу уряду;
- організовувати або брати участь у нелегальних організаціях, антиурядових акціях та страйках;
- протидіяти рішенням і наказам вищих органів;
- зловживати владою, завдавати шкоди громадським інтересам;
- розголошувати державну і службову таємницю;
- завдавати шкоди престижу та інтересам держави у міжнародній сфері;
- затискати критику і зводити рахунки;
- брати участь у крадіжках, хабарництві, корупції, використовувати службове становище з метою одержання вигоди для себе та інших осіб;
- розбазарювати державні та громадські кошти;
- брати участь у комерційній діяльності, створенні підприємств і компаній та в іншій діяльності, пов’язаній з одержанням прибутку.

За вчинення дій, що порушують встановлені заборони і обмеження, але не становлять злочину, до держслужбовця застосовуються різні види адміністративних стягнень від попередження до усунення з посади і звільнення з держслужби. Термін дії адміністративного стягнення - від півроку до двох років.

Положенням також не допускається, щоб держслужбовці, які знаходяться у родинних стосунках, у т.ч. по нерідній лінії до третього коліна, працювали в одній установі або на посадах, що передбачають пряму службову залежність. Не дозволяється залучати держслужбовців до перевірок, ревізій, розв’язання кадрових і фінансових питань в установах, в яких їх родичі посідають керівні посади. Як правило, не дозволяється використовувати на керівних посадах у місцевих органах влади нижче повітового рівня вихідців з даної місцевості. Виняток становлять органи влади районних автономій.

Протягом 1994 р. до системи держслужби були залучені провідні міністерства, комітети та відомства Держради. Здійснена реорганізація апарату і кадрової системи, розроблено проект і регламент системи оплати праці в держустановах і невиробничих організаціях, започатковано центр пропозицій персоналу, підготовлено умови для раціональної ротації кадрів. В основному була завершена робота з визначення функцій центральних органів, їх організаційної структури і штатів.

Протягом 1995 р. система держслужбовців була запроваджена у 25 провінціях, містах і автономних районах. В цілому завершено реорганізацію апарату, виходячи з принципу відокремлення урядових структур від невиробничих організацій, розмежування функцій партійних і адміністративних органів, скорочення штатів невиробничих закладів (наприкінці 1994 р. в КНР налічувалось понад 1,3 млн. невиробничих організацій, в яких працювали понад 26 млн. співробітників).

У 1995 році оприлюднені “Тимчасові правила відставки і звільнення держслужбовців” [4], в ході введення яких у дію в ряді провінцій протягом короткого часу було звільнено понад 3 тис. працівників. Одночасно були введені “Тимчасові правила заохочення держслужбовців” [5].



У процесі становлення системи держслужби керівництво країни пильну увагу приділяє питанню створення комплексу дієвих обмежень для держслужбовців. Зокрема ЦК КПК і Центральна комісія з перевірки дисципліни, Держрада і Міністерство кадрів КНР схвалили такі директиви і правила [6]:

– “Положення про розподіл і використання автомобілів у партійних і урядових органах”, яким заборонено використання розкішних імпортованих машин, придбаних в обхід встановленого порядку (лише в Пекіні під таку категорію підпало близько 250 автомобілів);

– “Правила реєстрації подарунків, що одержуються працівниками партійних і урядових установ при контактах всередині країни”. Вони не допускають одержання подарунків, які можуть вплинути на чесне виконання чиновниками своїх службових обов’язків. В разі, коли подарунок все ж таки одержано, його належить реєструвати і здати у відповідне відомство;

– “Правила декларування доходів керівних кадрових працівників партдержустанов на рівні повіту (відділу) і вище”. Вони зобов’язують двічі протягом року подавати до вищих інстанцій декларації про доходи, включаючи зарплату, преміальні, субсидії, допомогу та решту видів доходу.

Міністерство кадрів КНР є структурним підрозділом Держради КНР і відповідає за кадрову політику та імплементацію реформи кадрової системи в країні [7]. Головними функціями Міністерства є:

- здійснення загального управління професійними та технічними кадрами в країні;
- сприяння розвитку професійних та технічних кадрів, державних службовців та управлінського персоналу на підприємствах.

Міністерство кадрів КНР складається з 9 функціональних підрозділів:

Головне управління; Департамент політики та законодавства; Департамент планування та фінансів; Департамент управління професійними та технічними кадрами; Департамент розвитку та ротатії кадрів; Департамент компенсацій, заохочень та звільнень; Департамент демобілізації та укомплектування офіцерського складу; Департамент міжнародних обмінів та співробітництва.

Міністерство кадрів відповідає за впровадження реформи системи кадрового управління та розвитку людських ресурсів в країні. В функції Міністерства входить вивчення та розробка навчальних планів та програм реформи кадрової системи в урядових та адміністративних органах, громадських закладах та державних підприємствах; розробка політики, законодавчої бази та норм кадрового управління, контроль за їх імплементацією; прогнозування, планування, розвиток, навчання, розподіл та управління людськими ресурсами.

Міністерство кадрів є відповідальним за розробку та впровадження легалізованих планів в системі кадрового управління; підготовку законопроектів, норм та правил в сфері кадрового управління; здійснення контролю та інспектування імплементації законодавчих актів і норм у сфері кадрової політики; загальну координацію функціонування правової системи кадрового забезпечення.

В сфері планування людських ресурсів Міністерство кадрів КНР є відповідальним за розвиток національних програм на макрорівні щодо структурного регулювання та розподілу компенсацій для робітників, які працюють в урядових адміністративних органах та громадських закладах; за підготовку планів ротатії кадрів для урядових адміністративних органів та громадських закладів; здійснення загального контролю за повною виплатою компенсацій працівникам державних органів та громадських закладів; здійснення статистичної роботи та аналізу щодо кадрового забезпечення та компенсаційних виплат працівникам державних органів та громадських закладів.

Міністерство кадрів КНР є відповідальним за управління професійними та технічними кадрами в країні. В сферу компетенції Міністерства входить планування та підготовка висококваліфікованих кадрів; відбір та подальше просування найбільш перспективних спеціалістів молодшого та середнього віку; визначення серед них таких, що отримуватимуть



спеціалізовану допомогу уряду; покращання якості управління в системі вищої академічної освіти; працевлаштування кадрів, що повернулися в країну після навчання за кордоном; перепідготовка професійно-технічного кадрового складу. Міністерство вивчає та розробляє нормативну базу щодо працевлаштування осіб з числа професійно-технічного кадрового складу в китайські заклади за кордоном. Міністерство також опрацьовує питання покращання системи перепідготовки для професійно-технічного кадрового складу; вдосконалення системи іспитів та оцінок кваліфікаційної підготовки професійно-технічного кадрового складу, загальної координації системи кваліфікаційних стандартів різних категорій професійно-технічного кадрового складу.

Міністерство кадрів займається також розробкою загальних планів реформування кадрової системи громадських закладів; формуванням політики та створенням нормативної бази в сфері найму, оцінки діяльності, призначення та переміщення по посаді, звільнення, перепідготовки, нагородження, виходу на пенсію, накладення дисциплінарних стягнень та заохочень стосовно професійно-технічного кадрового складу урядових органів, співробітників та керівного складу громадських закладів.

Міністерство також розробляє систему стандартів для керівного складу урядових адміністративних органів та громадських організацій, а також організовує імплементацію цих стандартів.

Міністерство кадрів є органом, що відповідає за планування та прогноз розвитку людських ресурсів, концентруючи увагу на більш обдарованих кадрах. Міністерство також залучене в процес реформування системи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та переведення цього процесу на ринкові засади.

Міністерство кадрів КНР є відповідальним за спрямування та координацію міжнародного обміну та співробітництва у галузі кадрів та розвитку людських ресурсів. Міністерство відповідає за імплементацію міжнародних проектів у сфері кадрового співробітництва та управління відбором та відправкою китайського персоналу до міжнародних організацій. Міністерство координує та організовує закордонні навчання державних службовців, професійно-технічних кадрів за кордоном. Міністерство є національним центром координації питань розвитку прав людини у співробітництві з міжнародними організаціями та багатосторонньому співробітництві.

Нині в Україні відчувається гостра потреба в новій генерації державно мислячих, інноваційно налаштованих державних службовців.

Трансформація досвіду управління кадрами в КНР на даному етапі розвитку України дуже корисна, особливо в підготовці фахівців для державної служби.

Таким чином, реформуючи систему кадрової роботи, важливо опиратися на міжнародний досвід, не втрачаючи при цьому сумісність старого і нового типів управління кадрами.

### *Література*

1. Поточний архів Міністерства закордонних справ України за 2002 рік.– С.57.
2. <http://www.chnlaw.com/DataBase/LawRegulation/index.asp>
3. Там само.
4. <http://ls.wustl.edu/Chinalaw/>
5. Там само.
6. Там само.
7. <http://asiapacific.narod.ru/countries/china.htm>