

**СПЕЦИФИКА КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН)**

Неумывако В.А.

аспирант кафедры теории и истории социологии факультета социологии,
экономики и права Московского государственного педагогического университета

УДК 369.022.2

ББК 66.033.141.3 (5 Каз)

В статье рассматриваются основные проблемы эффективного развития и функционирования системы кадровой политики государственной службы Республики Казахстан. Выбор данной тематики вызван актуальностью модернизации системы государственного управления потребностью в совершенствовании системы профессионального кадрового состава государственной службы. Кадровый состав обеспечивает оптимальную выгоду в хорошем соотношении мотивов и стимулов к реализации поставленных целей государства. Исследование данных проблем подбора кадрового состава и карьерного роста государственных служащих под этим углом актуальны и имеют практическую значимость для государственного управления.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, кадровый состав, кадровая политика.

Neumivako V.A.

**SPECIFICITY OF CIVIL SERVICE CAREER
(EXEMPLIFIED BY KAZAKHSTAN REPUBLIC)**

In article the main problems of effective development and functioning of system of personnel policy of public service of Kazakhstan are considered. The choice of this subject is caused by relevance of modernization of system of public administration by need for improvement of system of professional personnel structure of public service. The personnel structure provides optimum benefit in a good ratio of motives and incentives to realization of goals of the state. Research of these problems of selection of personnel structure and career growth of civil servants under this corner are actual and have the practical importance for public administration.

Key words: public service, public administration, personnel structure, personnel policy.

Уровень профессионализма чиновников это залог эффективности государственного управления. Подбор и расстановка кадров, обеспечивают оптимальную выгоду для организации, которая заключается в хорошем соотношении мотивов и стимулов к реализации поставленных целей. Государственная служба является публичной сферой деятельности с предопределенными нормами и правилами, закрепленными в своде законов государства. Современная ситуация и новая модель государственной службы в Республике Казахстан представляют особый интерес для науки и практики, именно внутренние кадровые процессы в системе государственного управления отражаются на качестве жизни всех слоев населения. Рассмотрение проблемы карьерного роста государственных служащих под этим углом актуальны и имеют практическую значимость для государственного управления.

Современная модель государственной службы Республики Казахстан основана на принципах мери-

тократии – системе, основанной на личных заслугах государственного служащего, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важнейшим фактором в обеспечении конкурентоспособности системы государственного управления и качественного оказания государственных услуг населению, которая включает в себя такие элементы, как:

- конкурсный отбор при поступлении и продвижении по государственной службе;
- кадровый резерв государственной службы;
- инфраструктура обучения, включающая в себя региональные центры переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;
- аттестация служащих;
- правовая и социальная защищенность государственных служащих;
- единая система оплаты труда работников государственных органов;

– поощрение государственных служащих достигающих эффективных результатов в своей деятельности, коррекция деятельности тех, чьи результаты не в полной мере удовлетворительны и увольнение служащих, результаты, деятельности которых не удовлетворительны;

– формирование этики и имиджа государственных служащих [3].

Роль государственной службы при формировании новой казахстанской государственности, обеспечивает реализацию основных функций государства. Её реализация предполагает в первую очередь модернизацию понятия «государственная служба», которое должно стать синонимом понятия «служение нации (обществу)» и означать ориентацию на население как потребителя государственных услуг.

Новая модель государственной службы Республики Казахстан будет оставаться смешанной, включая в себя элементы карьерной и позиционной моделей государственной службы. Где граждане поступают на государственную службу на открытой конкурсной основе, а внутри системы государственной службы административные госслужащие могут назначаться на другие должности, как по горизонтали, так и по вертикали без проведения конкурса в порядке перевода при условии соответствия квалификационным требованиям к должности.

Новая модель государственной службы структурирована в следующем порядке:

1. Разделение государственных служащих на политических «назначенцев, управленцев» и профессиональных «исполнителей».

2. Прием на государственную службу на конкурсной основе позволяет отбирать на государственную службу квалифицированных и компетентных специалистов и снизить возможности для патронажной системы отбора и продвижения кадров. Основой конкурса стало компьютерное тестирование на знание законодательства;

3. Установление квалификационных требований к каждой административной должности, что служит эффективным инструментом, гарантирующим назначение на должности граждан, соответствующих по образованию и опыту работы и является своеобразным стандартом качества государственной службы.

4. Проведение компьютерного тестирования на знание законодательства при аттестации государственных служащих.

Вместе с тем в новой модели государственной службы четко прослеживается корпусная вертикаль: политические государственные служащие, управленческий корпус и исполнительный корпус административной государственной службы. При этом в целях последовательной и системной реализации государ-

ственной политики, по инициативе Главы государства Республики Казахстан Н.А. Назарбаева, в новой модели административная государственная служба была разделена на два основных корпуса: «корпус А» и «корпус Б». В корпус «А» вошли представители высшей административной службы – ответственные секретари, руководители государственных холдингов, национальных компаний, корпус «Б» составили директора ключевых департаментов исполнительных органов, председатели комитетов, акимы [1] районов и городов. Таким образом, представители корпуса «Б» выступают так называемым кадровым резервом корпуса «А», а при наличии системы четких и конкретных стимулов честной службы и продвижения по карьерной лестнице будут составлять для них конкурентную среду [2, с. 83].

Данный механизм позволит профессионально подготовленным кадрам, не являющимся государственными служащими, но занимающим руководящие должности в организациях государственного и частного сектора, участвовать в конкурсном отборе для включения в кадровый резерв корпуса «А». Основную роль в профессиональном развитии служащих корпуса «А» будет играть Национальная школа государственной политики, призванная обеспечить подготовку национальной управленческой элиты. Для государственных служащих местных исполнительных органов с целью повышения уровня профессионализма кадров на региональном уровне будет выделяться квота на обучение в магистратуре Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Существенным образом, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан выступит единым методическим, учебным, научным и кадровым центром обучения государственных служащих.

Разделение действующих административных государственных служащих на управленческий корпус и исполнительный корпус будет осуществлено по должностному критерию (в соответствии с должностью, которую в настоящий момент занимает государственный служащий).

В исполнительный корпус «Б» государственной административной службы будут включены государственные служащие, занимающие исполнительные должности (должности, не отнесенные к корпусу «А»).

Основной задачей государственных служащих корпуса «Б» станет реализация государственной политики (исполнительская деятельность) в соответствии с установками государственных служащих управленческого корпуса «А».

С учетом положительной практики действующего реестра должностей административных государственных служащих по категориям, для должностей

управленческого корпуса «А» и исполнительного корпуса «Б» административной государственной службы будут установлены категории [3].

Внедрение новой модели государственной службы является необходимым для сложившейся ситуации в органах государственной власти Республики Казахстан. В «новой модели» не только поставлены цели и задачи по усовершенствованию профессиональной деятельности государственной службы, но и выделены основные проблемы в органах управления. Недостаточная прозрачность и необъективность конкурсного отбора при поступлении на государственную службу, отсутствие взаимосвязи оценки качества работы с уровнем оплаты труда госслужащего и его карьерным ростом наиболее актуальны в списке основных проблем.

Введение Концепции новой модели государственной службы Казахстана прокомментировал заместитель начальника Агентства по делам государственной службы по Павлодарской области Ибрагимов.Г.Г. отметил, что частая смена руководителей государственных органов, например, Акимов [1], и нарушение преемственности приводит к росту коррупции и бюрократии. На сегодняшний день проблемой является слабость механизма по борьбе с коррупцией, а также несоблюдение норм служебной этики и невысокий уровень корпоративной культуры. Так же он подчеркнул, что в результате сложившейся ситуации в органах государственной власти наблюдается низкий уровень доверия населения к государству, еще в большей степени – неудовлетворенность работой государственного аппарата, что в итоге приводит к невысокому имиджу государственного служащего [4].

Немаловажным является и то, что суть концепции сводится к реформе кадровой политики и введении системы управления человеческим капиталом в органах государственной власти, а также повышению качества оказания государственных услуг. Все это в свою очередь предполагает наличие положительного имиджа государственного служащего, высокого уровня корпоративной культуры и соблюдение этических норм поведения органами власти.

Новое заданное направление административной реформы в Казахстане нацелено на дальнейшее повышение эффективности работы государственных органов. Достижение поставленной цели главным образом будет зависеть от качества специалистов, мотивации и внутренней целостности государственной службы и местных исполнительных органов. Негативные тенденции коррупции и непрофессионализма должны быть максимально снижены. Достижением этой цели будет целенаправленная работа с кадрами.

Литература:

1. Исакулов Е. Проблемы совершенствования концепции государственной кадровой политики в РК // «Analytic». Информационно – аналитический журнал. 2008. № 5.
2. О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 21.07.2011 № 119 // «Казахстанская правда» от 30.07.2011 г., № 238-240 (26659-26661).
3. О Концепции новой модели госслужбы РК [электронный ресурс] // Инновационный Евразийский университет. URL: <http://old.ineu.edu.kz/ru/activity/news/1100-2011-12-03-06-38-22> (дата обращения 31.05.12)

References:

1. Isakulov E. Problems of improving the concept of state personnel policy in RK // «Analytic». Informative-analytical journal. 2008. № 5.
2. On the Concept of a new civil service model in Kazakhstan Republic: RK President's Decree dated 21.07.2011 № 119 // "Kazakhstanskaya Pravda" dated 30.07.2011, № 238-240 (26659-26661).
3. On the Concept of a new civil service model in Kazakhstan Republic [e-resource] // Innovations Eurasians university. URL: <http://old.ineu.edu.kz/ru/activity/news/1100-2011-12-03-06-38-22> (date of access 31.05.12)