

## Влияние стоимости жизни на привлекательность государственной службы

А. Мухамеджанова, С. Молдагулова

В практике анализа уровня жизни и его статистического учета используется стоимостной интегральный показатель стоимость жизни. Термин «стоимость жизни» используется для обозначения стоимости предметов потребления, соответствующей определенному уровню удовлетворения потребностей [8, стр.6]. Согласно такой трактовке изменения в стоимости жизни определяются динамикой потребительских цен, структурными изменениями в потреблении, связанными с ростом доходов и потребностей, состоянием рыночной конъюнктуры (соотношение платежеспособного спроса и предложения товаров), а также другими факторами. При таком понимании стоимость жизни в наибольшей степени соответствует содержанию категории уровня жизни, учитывает условия жизни и труда. «Стоимость жизни» рассматривается в виде потребительских бюджетов населения (фактических,

нормативных, прогнозных) и предлагается в качестве стоимостного инструмента исследования системы уровень жизни.

Что такое стоимость жизни? Это стоимость товаров, жизненных благ, услуг, необходимых человеку, семье для жизни, исчисленная в действующих ценах [13]. На базе собранных статистических данных, а также другой информации, имеющейся в свободном доступе проведем сопоставление влияния стоимости жизни на привлекательность государственной службы в разрезе регионов.

Среднедушевые номинальные денежные доходы населения в 2015 году составили 67321 тенге и увеличились по сравнению с 2014 годом на 8,1% при росте потребительских цен на товары и услуги за этот период на 6,6%. В реальном выражении денежные доходы по сравнению с прошлым годом выросли на 1,4%.

Таблица 1

Номинальные денежные доходы населения (оценка)

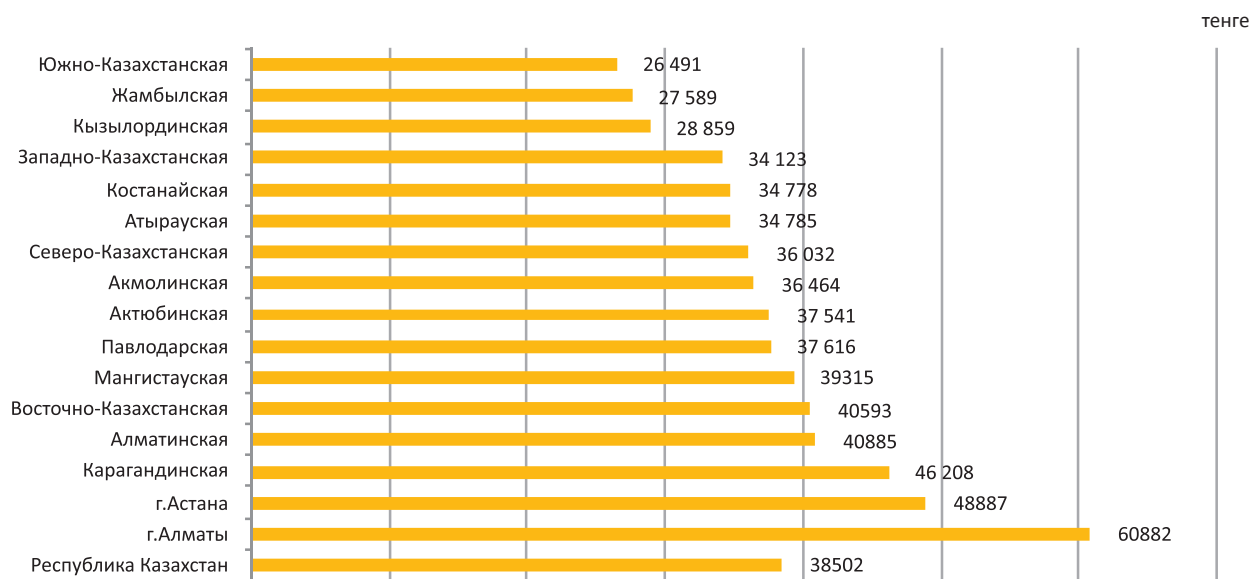
	Среднедушевые номинальные денежные доходы населения, тенге		В % к предыдущему периоду	
	2015	2014	номинальные	реальные
<b>Республика Казахстан</b>	67 321	62 271	108,1	101,4
Акмолинская	56 579	52 771	107,2	100,8
Актюбинская	60 921	60 042	101,5	95,7
Алматинская	53 860	47 557	113,3	106,7
Атырауская	123 202	124 705	98,8	92,3
Западно-Казахстанская	64 317	62 028	103,7	97,5
Жамбылская	43 143	39 764	108,5	101,9
Карагандинская	66 841	63 833	104,7	98,2
Костанайская	55 399	51 633	107,3	100,7
Кызылординская	49 400	49 998	98,8	92,3
Мангистауская	101 302	102 645	98,7	91,6
Южно-Казахстанская	35 830	34 688	103,3	96,8
Павлодарская	66 488	64 026	103,8	98,0
Северо-Казахстанская	54 653	51 078	107,0	100,7
Восточно-Казахстанская	55 392	53 504	103,5	96,8
г. Астана	128 956	109 866	117,4	108,6
г. Алматы	111 530	104 832	106,4	100,0
Мах	128 956	124 705	117,4	108,6
Min	35 830	34 688	98,7	91,6
Max / Min, раз	3,6	3,6	1,2	1,2

Примечание: Данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

Первенство по уровню среднедушевых номинальных денежных доходов населения в 2015 году, удерживают г.Астана, Атырауская область и г. Алматы, где данный показатель превысил средне-республиканский уровень в 1,7-1,9 раза. Регионами с самыми низкими доходами остаются Южно-Казах-

станская, Жамбылская и Кызылординская области, величина доходов населения, которых составляет 53-73% от республиканского уровня. Разница между максимальным и минимальным значениями среднедушевых номинальных денежных доходов населения среди регионов в 2015 году составила 3,6 раза.

### Денежные расходы населения в среднем на душу населения в 2015 году



Примечание: По данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

Наиболее высокий уровень доходов, использованных на потребление в среднем на душу населения в 2015 году составляет 46208 тенге в Карагандинской области, низкий 26491 тенге – в Южно-Казахстанской области (без учета г.Астана и г. Алматы). Как видно из данных таблицы 2, наибольшую сумму доходов на потребление используют жители г. Астаны и г. Алматы, которые составили соответственно 48887 тенге и 60882 тенге.

Согласно Закону Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-V «О государственной службе Республики Казахстан» имеются определенные ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе. К ним относят в том числе запрет на занятие другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности. А также государственным служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе участвовать в управлении коммерческой организацией независимо от ее организационно-правовой формы, если непосредственное участие в управлении коммерческой организацией не входит в его должностные полномочия в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Следовательно, основная часть государственных служащих рассчитывают только на соответствующий должностной оклад, рассчитанный на основании Единой системы оплаты труда, утверждаемой Президентом Республики Казахстан.

Государственный служащий имеет право на стимулирование и оплату труда в зависимости от государственной должности, которую он занимает, качества работы, опыта и иных оснований, установленных указанным выше Законом. При этом оплата труда государственных служащих должна обеспечивать достаточные материальные условия для безусловного и исчерпывающего исполнения служебных обязанностей, способствовать укомплектованию государственных органов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их добросовестный и инициативный труд. Известный факт, что кроме себя самого, согласно Кодексу Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года №518-IV «О браке (супружестве) и семье» родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей, и трудоспособные совершеннолетние дети обязаны содержать своих нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей и заботиться о них.

Данные нормы приводятся для того, чтобы обратить внимание на тот факт, что государственные служащие также являются гражданами Республики Казахстан и обязаны соблюдать нормы закона.

Рассмотрим размеры минимальных и максимальных должностных окладов различных категорий должностей административных государственных должностей корпуса «Б» (с учетом повышения, данные 2016 года) для сопоставления их с уровнем доходов, использованных на потребление в среднем на душу населения в 2015 году, таблица 3.

**Размеры минимальных и максимальных должностных окладов отдельных категорий должностей административных государственных должностей корпуса «Б» на региональном уровне (с учетом повышения, данные 2016 года)**

№ п/п	Категория должности корпуса «Б»	Минимум	Максимум
Группа категорий D			
Аппараты акимов областей, столицы, города республиканского значения, аппараты маслихатов областей, столицы, города республиканского значения, аппараты ревизионных комиссий областей, столицы, города республиканского значения, аппараты (секретариаты) Ассамблеи народа Казахстана областей, столицы, города республиканского значения			
1	Категория D	93 275	246 515
Областные исполнительные органы, исполнительные органы столицы, города республиканского значения, финансируемые из местного бюджета			
2	Категория D-O	75 000	246 515
Группа категорий E			
Аппараты акимов районов, районов в городе и городов областного значения, аппараты маслихатов районов			
3	Категория E	77 453	203 208
Районные исполнительные органы, финансируемые из местного бюджета, акимы городов районного значения, сел, поселков, сельских округов			
4	Категория E-R	64 703	192 382
Аппараты акимов городов районного значения, сел, поселков, сельских округов			
5	Категория E-G	62 461	164 899

*Примечание: Информация собрана автором на основе законодательных актов, а также объявлений вакантных должностей Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы Республики Казахстан и противодействию коррупции kyzmet.gov.kz (kyzmet.kz).*

Так, ежемесячный минимальный должностной оклад ведущего специалиста районного исполнительного органа, финансируемый из местного бюджета, города районного значения, сел, поселков, сельских округов должностной оклад составляет 62461 тенге, а максимальный - 84115 тенге. Соответственно, государственный служащий получая 62461 тенге, к примеру, в Карагандинской области расходует только на свое индивидуальное потребление 46208 тенге, в Астане – 48887 тенге, а в Алматинской области - 60882 тенге.

При этом анализ структуры денежных расходов, проведенный по данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан показал, что наибольший удельный вес занимают потребительские расходы 92,4%, остальная часть расходов приходится на оказание материальной помощи родственникам, оплату налогов, погашение кредита. В структуре потребительских расходов выделены продовольственные, непродовольственные расходы и платные услуги. Лидирующее место конечно принадлежит продовольственным расходам – 44,7%. В структуре платных услуг (22%) лидируют расходы по коммунальным платежам (7%), услуги связи (4%), транспорта (3,8%), и к сожалению, на услуги по организации досуга и культуры приходится только 1%. А ведь не секрет, что досуг неразрывно связан

с физическим и духовным развитием человека, в нашем случае государственного служащего.

Следовательно, если указанную выше структуру расходов приложить к вышеуказанным должностным окладам государственного служащего, то картина получится не из лучших, особенно на региональном уровне. Несомненно, низкая удовлетворенность доходами накладывает свой отпечаток на социальное восприятие и самочувствие госслужащих.

Низкий уровень удовлетворенности и слабые мотивирующие факторы объясняют то обстоятельство, что многие госслужащие не испытывают сильной привязанности к своему месту работы. Отдача и ориентация на качественный результат возможны только в том случае, если госслужащий будет уверен в том, что он служит государству, а государство в свою очередь даёт ему и членам его семьи своего рода гарантии достойной жизни. Когда у самих государственных гражданских служащих изменится отношение к своему предназначению, вот только тогда можно будет изменить мнение общества и сформировать у него позитивное отношение к государственной службе. Все вышеперечисленное свидетельствует, о необходимости реформирования системы материального стимулирования государственной службы Казахстана.

## Структура денежных расходов населения в 2015 году

всего, в процентах в денежном расходу

	Денежные расходы - всего	В том числе							
		потребительские расходы	в том числе			материальная помощь родственникам, знакомым, алименты	налоги, платежи и другие выплаты	погашение кредита и долга	
			продовольственные товары	непродовольственные товары	платные услуги				
<b>Республика Казахстан</b>	100,0	92,4	44,7	25,7	22,0	3,5	0,2	3,9	
Актобинская	100,0	86,1	39,3	26,6	20,2	3,9	0,2	9,8	
Атырауская	100,0	88,8	43,2	24,6	21,0	5,1	0,2	5,9	
Алматинская	100,0	94,0	48,0	27,1	18,9	2,4	0,3	3,3	
Атырауская	100,0	90,2	51,6	22,2	16,4	4,0	0,2	5,6	
Западно-Казахстанская	100,0	91,0	43,2	27,0	20,8	3,6	0,2	5,2	
Жамбылская	100,0	96,6	51,4	25,7	19,5	2,0	0,1	1,3	
Карагандинская	100,0	84,2	38,4	23,6	22,2	6,2	0,3	9,3	
Костанайская	100,0	87,1	40,2	23,9	23,0	5,4	0,3	7,2	
Кызылординская	100,0	89,7	51,2	23,8	14,7	3,8	0,1	6,4	
Мангистауская	100,0	94,9	46,9	27,7	20,3	2,4	0,1	2,6	
Южно-Казахстанская	100,0	96,2	49,8	27,3	19,1	3,3	0,2	0,3	
Павлодарская	100,0	95,7	48,9	26,8	20,0	2,0	0,2	2,1	
Северо-Казахстанская	100,0	86,7	37,1	29,0	20,6	6,2	0,3	6,8	
Восточно-Казахстанская	100,0	91,6	46,7	25,6	19,3	3,4	0,3	4,7	
г.Астана	100,0	95,1	39,1	25,4	30,6	3,9	0,2	0,8	
г.Алматы	100,0	96,7	42,2	25,0	29,5	1,5	0,3	1,5	

Примечание: По данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

О привлекательности государственной службы в регионах можно судить по данным о текучести кадров и конкурсом на одно место в каждом регионе. По состоянию на 1 января 2016 года количество вакантных административных государственных должностей составило 7,6% (7556) от штатной численности государственных служащих (по данным Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции). Средний возраст государственных служащих составляет 38,9 лет, при этом численность государственных служащих старше 29 лет составляет 74,2%. То есть основная часть государственных служащих можно полагать являются семейными и имеют, как свидетельствует статистические данные одного и более детей.

За 2015 год всего объявлено конкурсов на занятие 21439 административных государственных должностей, из них 5478 вакансий объявлены повторно. Количество вакансий не занятых в ходе конкурсов – 9208. Количество участников конкурсов составило 24310. По результатам конкурса занято 12231 государственных административных должностей, т.е. 57,1% от общего количества объявленных вакансий.

Следовательно, конкурс на государственную службу по республике составляет 1,1 человек на одно место. Однако, если обратиться к мировому опыту, то в Японии вступительный конкурс при поступлении на государственную службу достигает до 100 человек на одно место [10].

Проанализировав статистику спроса-предложения на рынке труда в конце января 2016 года,

аналитики портал HeadHunter выяснили, что самой привлекательной сферой в Омске для соискателей является «Государственная служба» - с конкурсом 35,8 резюме на одну вакансию [12]. А в целом в России средний конкурс на место составил 33 человека [13]. Это еще раз свидетельствует о низкой привлекательности государственной службы в Республике Казахстан по сравнению с другими странами.

Следует также отметить особенности социальной поддержки государства в отдельных регионах для формирования объективной оценки уровня привлекательности государственной службы в отдельных регионах страны. Так, к примеру, в соответствии с Законом Республики Казахстан от 30 июня 1992 года №1468-ХІІ «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» населению, проживающему в зоне экологического бедствия, устанавливаются:

1) граждане, проживающие в зонах экологической катастрофы и экологического кризиса и вышедшие на пенсию до 1 января 1998 года, имеют право на пенсию с применением коэффициента за проживание в экологически неблагоприятных условиях по зонам:

экологической катастрофы - 1,5;  
экологического кризиса -1,3;

2) оплата труда, стипендии с применением коэффициента за проживание в экологически неблагоприятных условиях по зонам:

экологической катастрофы - 1,5  
экологического кризиса - 1,3

экологического предкризисного состояния - 1,2

3) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, (сверх отпуска, представляемого за работу с вредными условиями труда) по зонам:

экологической катастрофы - 12 календарных дней;

экологического кризиса - 9 календарных дней;

экологического предкризисного состояния - 7 календарных дней.

4) одновременно с предоставлением трудового отпуска ежегодно оказывается материальная помощь на оздоровление в размере месячной тарифной ставки или должностного оклада сверх действующих выплат.

В зависимости от классификации экологически неблагополучных территорий казахстанской части Приаралья к указанным зонам относятся основная часть Кызылординской области, отдельные районы Актюбинской области, Южно-Казахстанской области и Улытауский район (в пределах границ населенных пунктов бывшего Жездинского района Жезказганской области) Карагандинской области. Следовательно, в данных регионах предполагается либо отсутствие текучести или ее назначительность в системе государственной службы, либо высокий конкурс на трудоустройство на государственную службу (подобные коэффициенты имеются и для пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне).

Данное предположение можно проверить проведя анализ данных мониторинга состояния кадров государственной службы Республики Казахстан в разрезе регионов. Практика показывает, что за счет установления экологических коэффициентов в Кызылординской области и в отдельных районах Актюбинской области удовлетворенность заработной платой у государственных служащих высокая и по предварительным данным текучесть кадров практически отсутствует. Более того, нами проанализированы результаты проведенных опросов государственных служащих по уровню удовлетворенности проводимого в рамках оценки эффективности управления персоналом, (в рамках Указа Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года №954). Так, около 58% работников центральных государственных органов отмечают, что для него самого и его семьи заработной платы и премий недостаточно, а на уровне местных исполнительных органов 42% государственных служащих также отмечают о недостаточности заработной платы.

Там, где удовлетворенность государственных служащих высокая, соответственно будет низкая текучесть кадров, высокий конкурс на одно место, и следовательно, в данных регионах, государственную службу можно считать привлекательной. Следовательно, необходимо также дать оценку удовлетворенности трудом государственных служащих, которая будет базой для сопоставления.

Менее привлекательна государственная служба в следующих регионах: г. Алматы, г. Астана,

Карагандинская, Алматинская, Восточно-Казахстанская, Мангистауская, так как стоимость жизни в указанных регионах дороже, чем в остальных. И соответственно идет отток в частные структуры.

Подводя итоги, можно еще раз подтвердить актуальность пересмотра уровня материальной обеспеченности государственных служащих, особенно в регионах. Конечно, это не является единственным фактором, влияющим на повышение производительности труда, однако вышеуказанные данные свидетельствуют об их определенной недостаточности.

В зависимости от целей использования, потребительские бюджеты бывают фактическими, характеризующими сложившееся потребление и нормативными или прогнозными. Расширение практики составления прогнозных бюджетов является важнейшим инструментом мониторинга и оценки эффективности мер социальной политики и регулирования отдельных компонентов системы уровня жизни или отдельных составляющих этих компонентов. Таким образом, потребительский бюджет населения является конкретным интегральным показателем стоимости жизни, способным соизмерить комплекс различных условий жизнеобеспечения человека: природно-климатических, экономических, экологических, системы ценностей, потребительских предпочтений, уровня культуры и нравственности. Этот комплекс факторов определяет состояние социально-экономического положения конкретного человека, коллектива, территориального сообщества и т.д. [8, стр. 237].

Потребительские бюджеты в совокупности с демографическими показателями, характеристиками рынка труда и уровня жизни, данными социологических опросов населения, экологическими оценками состояния среды обитания дают вполне завершённую картину сложившейся системы уровня жизни, что является основанием для разработки предложений по ее совершенствованию. В связи с этим, в рамках рассматриваемых вопросов в дальнейшем будет осуществлен поиск эффективных путей решения указанных проблемных вопросов.

Таким образом, вопросы совершенствования оплаты труда, в том числе необходимость совершенствования нормативно-правовой базы в данной сфере, требуют последовательного, комплексного и единого подхода, учитывающего взаимосвязь уровня оплаты труда с достижением результата и качества работы, внедрения принципов «справедливости» и «мотивации» в оплате труда, постоянного тщательного анализа и мониторинга оплаты труда частного сектора, обеспечение взаимосвязи оплаты труда и роста экономики, производительности труда в разрезе регионов. При этом необходимо исключить или по крайней мере минимизировать любое проявления чувства несправедливости в вопросах оценки результатов деятельности государственных служащих, так как именно несправедливость является демотивирующим фактором к труду.

Эффективный пакет мер по стимулированию должен быть реалистичным, иметь четкие цели, быть справедливым и равноправным, отражать потребности персонала и включать как материальные, так и нематериальные компоненты. В таком сочетании мер стимулирования на государственную

службу можно привлечь талантливых, конкурентоспособных специалистов и с достаточным опытом, способных оказать существенное влияние на социально-экономическое развитие регионов и в целом страны.

#### Литература:

1. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-V «О государственной службе Республики Казахстан»
2. Закон Республики Казахстан от 30 июня 1992 года №1468-XII «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье»
3. Закон Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года №1787-XII «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»
4. Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года №518-IV «О браке (супружестве) и семье»
5. Методические рекомендации по определению прожиточного минимума и черты бедности / Астана 2008, стр. 7
6. Погребинская В. Уровень жизни населения и структура доходов / Экономист / Москва №10 2009, стр.18-22
7. Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 апреля 2014 года №396 «Концепция социального развития Республики Казахстан до 2030 года»
8. Реформа управления экономикой / Проблемы и поиск / 1987, стр.318
9. Стоимость жизни и ее измерение / Москва 1991, стр.174
10. Корнилова С. «Возможность использования зарубежного опыта реформ государственной службы в условиях административной реформы в России» [http://sudonet.ru/Vozmojnosti\\_zarubejnogo\\_opyta\\_v\\_reforme\\_gosslyjby](http://sudonet.ru/Vozmojnosti_zarubejnogo_opyta_v_reforme_gosslyjby)
11. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / Книжный мир / Москва 2003, стр.895
12. <http://kvnews.ru/news-feed/na-odnu-vakansiyu-chinovnika-v-omske-prihoditsya-bolee-35-rezyume>
13. <https://laowai.ru/gosudarstvennaya-sluzhba-teryayet-privlekatelnost-460-000-kandidatov-ne-yavilis-na-ekzamen/>

#### Резюме:

Мақалада мемлекеттік қызмет бабында ықпалының өмірдегі өңірлер бөлінісінде тартымдылық құнын салыстыру көрсетілген. Мемлекеттік қызметкерлердің материалдық қамтамасыздығын қайта қарау өзектілігі дәлелденді, әсіресе өңірлерде енгізу қажеттігін аймақтық коэффициенттерді арттыратын болады. Сонымен қатар мемлекеттік қызмет бабының тартымдылығын көтерумен тәуелділіктің көбейуіне жол берілмеуін қамтамасыз ету қажеттігі арасында балансты автор байқады. Бұл ретте мемлекеттік қызметтің әртүрлі лауазымдар санатының ең төменгі және жоғары жалақының мөлшер корсеткиши «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдары қарастырылды және оларды табыс деңгейімен салыстыру барысында орташа есеппен жан басына шаққанда тұтынуға пайдаланылғаны қарастырылды.

Негізгі сөздер: мотивация, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызмет тартымдылығы, мемлекеттік басқару, жалақы, мемлекеттік қызметкер.

В статье проведено сопоставление влияния стоимости жизни на привлекательность государственной службы в разрезе регионов. Подтверждена актуальность пересмотра уровня материальной обеспеченности государственных служащих, особенно в регионах, в том числе необходимость введения региональных коэффициентов. При этом автором отмечается необходимость обеспечения баланса между повышением привлекательности государственной службы и недопущением возникновения иждивенческих настроений. Рассмотрены размеры минимальных и максимальных должностных окладов различных категорий должностей административных государственных должностей корпуса «Б» и проведено сопоставление их с уровнем доходов, использованных на потребление в среднем на душу населения.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация, государственный служащий, привлекательность государственной службы, региональные коэффициенты.

In this paper, an attempt to compare the influence of living costs with attractiveness of public service has been made in the context of regions. It confirms the relevance to make a revision of financial security and well-being of public servants, particularly in regions. Adoption of regional coefficients seems significant as well. Meanwhile, the author indicates the need to provide a balance between promotion of public service attractiveness and prevention of dependency among public servants. The size of minimum and maximum salary of different administrative public service

positions of corps «B» is examined. Public servants' income level and incomes used for consumption per capita on average are compared in the paper.

Keywords: salary, motivation, civil servant, attractiveness of public service, public service, regional coefficients.

**Сведения об авторах:**

Мухамеджанова А.Г. – д.э.н., профессор, директор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (г. Астана)

Молдагулова С.А. – докторант Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, заместитель директора Департамента развития системы государственного управления Министерства национальной экономики Республики Казахстан (г.Астана)