

Некоторые аспекты управления персоналом на государственной службе в Республике Казахстан

Г. Джунусбекова, М. Кадырова

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Реформирование государственной службы в республике всецело зависит от хода реформы государственного управления в целом. Совершенствование организационной структуры и функционирования системы государственного управления оказывают непосредственное влияние на организацию государственной службы и правовой статус государственных служащих. Поиск оптимальной организационной структуры государственного управления в условиях рыночных отношений есть в то же время поиск современной и эффективной модели государственной службы, а совершенствование механизма («технологии») государственного управления соответственно предъявляет более высокие требования к качественному составу кадров государственной службы.

В своем выступлении на XVI съезде партии «Нур Отан» «Современное государство для всех: пять институциональных реформ», Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев, из пяти выдвинутых институциональных реформ, одним из первых отметил формирование современного, профессионального и автономного государственного аппарата, обеспечивающего качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг. Президент отметил, что необходимо «сделать корпус государственных служащих профессиональным и автономным», «внедрить новую систему оплаты труда государственных служащих по результативности их вклада в управленческий процесс», «открыть новые каналы поиска талантливых кандидатов в государственные служащие, в том числе из частного сектора», «должны быть ужесточены квалификационные требования для приема на государственную службу». В выступлении также отмечено, что важно наладить системную работу по защите принципов меритократии и недопущению коррупции [1].

В соответствии с необходимостью дальнейшего усиления эффективности государственной службы Казахстана и повышения результативности проводимых в ней реформ актуальными становятся проблемы отбора на госслужбу и аттестации как способа выявления, совершенствования и повышения профессионализма государственных служащих.

Модернизация деятельности государственных органов, изменение менталитета государственного служащего - важнейшие элементы повышения эффективности системы государственного управления и административно-управленческой элиты. Серьезное переосмысление концептуальных основ административной организации связано с развитием идей социального партнерства, «нового государственного менеджмента», новой культуры государственной службы.

Одной из важнейших движущих сил многочисленных реформ государственной службы, проводившихся в западных странах в последние десятилетия, стали возросшие требования со стороны общества к эффективности работы государственных органов и качеству предоставляемых ими услуг. Растущее недоверие населения к власти, сомнения в необходимости государственного управления отдельными областями экономики вынуждали, с одной стороны, к использованию в государственном управлении принципов и методов коммерческого менеджмента, а с другой — к внедрению мер, направленных на улучшение имиджа государственных служащих в глазах граждан.

Одним из аспектов реформы государственного управления в Казахстане является проблема кадровой политики государственных служащих, борьбы с коррупцией, этические вопросы функционирования персонала государственных органов.

Казахстаном был предпринят ряд практических мер по формированию профессионального корпуса государственных служащих, приданию устойчивости кадров системы государственного управления, их правовой и социальной защищенности. Однако, как показывает практика, предпринимаемые меры не всегда имели успех, формальный подход при реализации некоторых правовых механизмов, таких как аттестация, кадровый резерв не дали ощутимого результата в плане качества кадровых ресурсов.

Управление персоналом в государственных органах представляется одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих. За годы, прошедшие с момента обретения независимости Казахстана, система управления персоналом в государственных органах претерпела значительные изменения. Организационные перестройки первого периода имели основной целью обеспечение внедрения рыночных форм и методов управления, создание собственных институтов государственного управления. Однако фактически государственная служба в тот период кардинально не менялась, что нередко приводило к таким негативным последствиям, как нарушение деловой преемственности, высокая текучесть кадров, падение престижа государственной службы и, как следствие, дефицит квалифицированных кадров.

В ходе поэтапного развития реформа государственной службы получила свое институциональное оформление, сфера государственной службы была выделена из области общего трудового права и оформлена специальным законодательством. Все это способствовало

формированию казахстанской модели государственной службы.

На современном этапе действует, принятая в 2011 году Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан, утвержденная Указом Президента страны. В этой концепции определены основные принципы и общие подходы в развитии системы государственной службы республики [2].

В свете новой концепции начался процесс совершенствования законодательных и подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих сферу государственной службы.

Потребности успешного развития Республики Казахстан, как и любого другого современного государства, требуют разработки новых подходов в управлении государством, адекватной подготовки и использования кадров государственной службы. Именно они должны обеспечить дальнейшее укрепление государственности, результативность институциональных реформ и необратимость социально-экономических преобразований.

Проведенные в нашей стране административные реформы были направлены на создание институциональных и правовых основ для функционирования эффективной и прозрачной системы государственной службы. По оценке международных организаций и экспертов, Казахстан добился высоких результатов в сфере реформирования государственной службы, приблизив свое законодательство и процедуры к международным стандартам. В ходе преобразования и реформирования государственной службы достигнуты определенные успехи: сформирована нормативная правовая база, регулирующая сферу государственной службы; внедрены двухэтапный конкурсный отбор, тестирование на знание законодательства, ротация политических государственных служащих, аттестация кадров; осуществлено разделение госслужащих на политических и административных; сформирована инфраструктура обучения государственных служащих: в центре, в регионах и за рубежом.

В современный период в Казахстане на политическом и законодательном уровне создана практическая модель управления кадрами государственной службы, но реализация этой модели на практике существенно затруднена безынициативностью в ее проведении управленческим составом государственных органов.

Президентом Республики Казахстан отмечено: «Необходимо укрепить статус самой государственной службы, возвести государственную кадровую политику в ранг особо важного национального приоритета Казахстана. Во-вторых, надо пересмотреть принципы государственной службы, в ее основе должны лежать меритократия, честность, эффективность» [3].

В декабре 2012г., Президентом страны подписан Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы». Закон направлен на усиление принципа меритократии, повышение эффективности государственного аппарата, в том числе путем внедрения новых механизмов формирования, функционирования и оценки деятельности кадрового состава государственной службы.

Нормативный документ предполагает повышение профессионализма и эффективности госаппарата через внедрение эффективных и прозрачных механизмов поступления на государственную службу, системы оценки и карьерного планирования, создание управленческого корпуса «А». Также предполагается совершенствование институтов и механизмов управления персоналом, повышение роли служб управления персоналом и совершенствование мер поощрения и мотивации госслужащих, служебной этики и антикоррупционных мер [4].

Прежде всего, модернизация государственной службы потребовала изменения ее структуры. Речь идет о разработке и внедрении нового реестра должностей, который основан на трех корпусах. Это корпус политических государственных служащих, корпус А – управленческий, и корпус Б – административных государственных служащих. Данное разделение было сформировано после изучения опыта функционирования государственной службы США, Канады, развитых стран Европы, Азии. Подобное разделение не случайно – оно позволяет провести более четкий функциональный раздел между процессами выработки стратегии, принятия решений и их исполнения на всех указанных уровнях государственного управления. Соответственно, каждый из уровней предъявляет определенные требования к государственным служащим, по достижению которых человек может рассчитывать на повышение. Таким образом, в новой структуре государственной службы стала четко прослеживаться карьерная вертикаль. И это один из положительных моментов.

Теперь формирование политического кадрового резерва или кадрового резерва управленческого корпуса А административной государственной службы обеспечивается Национальной комиссией по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан, о необходимости создания которой неоднократно высказывался Президент страны. Данная комиссия выполняет такие функции, как выработка и внесение на рассмотрение Президента страны предложений по стратегии формирования кадровой политики в нашей стране, мониторинг и анализ состояния, эффективности и реализации кадровой политики на государственной службе, проведение отбора и формирование кадрового резерва для занятия политических и иных государственных должностей, ротация государственных служащих, занимающих политические и иные государственные должности.

Существующая возможность постоянного рекрутинга наиболее профессиональных и эффективно работающих государственных служащих в корпус А из корпуса Б создает стимулы для профессионального роста, постоянной работы над собой, формирование карьерного планирования.

Благодаря механизму социального лифта возможности для поступления на государственную службу по-прежнему будут иметь наиболее профессиональные кадры, работающие в негосударственном секторе. Механизм социального лифта позволит привлекать на государственную службу наиболее подготовленные кадры, в особенности из числа талантливой молодежи.

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию

коррупции, и его территориальные подразделения уделяют особое внимание уровню профессионализма и знаний законодательства граждан, поступающих на государственную службу, а также административных государственных служащих.

По данным мониторинга состояния кадров государственной службы Республики Казахстан проведенным Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции, по состоянию на 1 января 2015 года штатная численность государственных должностей в Республике Казахстан составляет 99318 единиц.

В центральных государственных органах штатная численность составляет 55236 единиц, из них: в центральных аппаратах – 9536 единиц, в территориальных подразделениях государственных органов – 45700 единиц.

Штатная численность государственных служащих в местных исполнительных органах составляет 44082 единицы, в том числе 1100 штатных единиц местных представительных органов – маслихатов и 654 единиц ревизионных комиссий областей, городов республиканского значения, столицы.

В целом по стране фактически замещено 90537 государственных должностей, что составляет 91,2% от штатной численности. Численность женщин составляет 49095 человек, или 54,2% от фактической численности государственных служащих. Доля женщин среди политических государственных служащих составляет 8,7 %, среди административных государственных служащих корпуса «А» – 14,4%, корпуса «Б» – 54,6 % [5].

В современный период проводится работа по комплектованию и развитию аппарата государственных органов путем проведения конкурсов на занятие вакантных административных государственных должностей, также в целях определения уровня профессиональной подготовки, правовой культуры и способности работать с гражданами проводятся процедуры аттестации.

Группой экспертов Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, по заказу Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы в 2012-2013 годах было проведено исследование по вопросам совершенствования методов отбора на государственную службу [6]. В рамках данного исследования был проведен социологический опрос населения, по вопросу уровня доверия населения к системе конкурсного отбора кадров на государственную службу, в том числе, по критериям прозрачности, объективности, профессионализма, а также вопросы, касаемые внедрения принципов меритократии на госслужбе.

Так, по критерию доверия к конкурсному отбору, проводимому методом тестирования, доверяют: 90% - государственных служащих, 85,7% - работников государственных предприятий, национальных компаний и ТОО, 81,3% - населения.

По критерию доверия к конкурсному отбору, проводимому методом собеседования, доверяют: 78,2% - государственных служащих, 73,2% - работников государственных предприятий, национальных компаний и ТОО, 71,5% - населения.

По критериям прозрачности, объективности, профессионализма кадров выявлены следующие

данные, раскрывающие уровень доверия к конкурсному отбору на государственную службу: 23% опрошенных считают, что конкурсный отбор на государственную службу «не прозрачный»; 21,5% опрошенных считают, что конкурсный отбор на государственную службу «не объективный»; 9,2% опрошенных считают, что конкурсный отбор на государственную службу проводится «не профессионально»; 25,4% опрошенных считают, что конкурсный отбор на государственную службу не прозрачный, не объективный и проводится не профессионально.

В целом, уровень доверия населения к системе конкурсного отбора кадров на государственную службу в среднем составляет 79,9%. Данные факты свидетельствуют о том, что динамика положительная, но необходимо совершенствовать процедуру отбора на государственную службу.

Одним из приоритетов закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы» также является усиление принципа меритократии при отборе и продвижении кадров.

Выбор данного приоритета основан на приоритетах Главы государства по повышению эффективности государственного аппарата и ориентации деятельности государственных служащих на служение обществу. В основе эффективной реализации поставленных задач лежит человеческий капитал, профессиональная компетенция государственного аппарата. Инструментом реализации потенциала людей является меритократия.

В международной практике меритократия рассматривается как признание заслуг, когда труд человека, государственного служащего оценивается по достоинству и открывает для него возможности для профессионального, карьерного и социального роста. При меритократии на государственную службу приходят наиболее достойные, нравственные, компетентные, талантливые и трудолюбивые люди. Это равенство возможностей для граждан является основой социальных лифтов в стране. Международные эксперты отмечают, что меритократия в самых развитых странах стала нормой корпоративной культуры и фактором организационной эффективности государственного аппарата.

В рамках данного исследования по вопросу уровня доверия государственных служащих и граждан к механизму реализации принципов меритократии на государственной службе в процентном соотношении также проведено анкетирование.

Результаты опроса показывают следующую картину: 60,5% респондентов осведомлены о принципах меритократии (системе заслуг) на государственной службе; 84,8% - доверяют принципу поступления на государственную службу на основании конкурса; 80,6% - доверяют принципу оценки претендентов по критериям их личных способностей, знаний и умений; 76% - доверяют принципу одинакового отношения ко всем государственным служащим; 75,3% - доверяют принципу оплаты труда в зависимости от результатов работы; 75,4% - доверяют принципу поощрения и замечаний (взысканий) государственных служащих

по результатам деятельности; 78,5% - доверяют принципу продвижения по карьерной лестнице по системе заслуг.

В регионах по уровню доверия государственных служащих и граждан к механизму реализации принципов меритократии на государственной службе ситуация выглядит позитивно, то есть и государственные служащие и население в своем большинстве доверяют данному принципу.

Уровень доверия государственных служащих и граждан к механизму реализации принципов меритократии на государственной службе в средневзвешенном составляет 78,4% [6].

Данное исследование показывает, что проведенные реформы в системе государственной службы Казахстана за последние годы, подняли имидж государственной службы и уровень доверия общества к ней. Но в тоже время для создания более открытого и транспарентного государственного аппарата необходимы меры по дальнейшему совершенствованию государственной службы в стране.

Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы был проведен анкетный опрос государственных служащих для оценивания уровня удовлетворенности государственных служащих возможностями карьерного роста, системой мотивации и поощрения, возможностью повышать квалификацию. На вопрос: «Какая форма мотивации на Ваш взгляд является наиболее важной на государственной службе?», 33,87% респондентов дали ответ «повышение в должности»; 42,93% - «монетарные формы мотивации (премирование, бонусы)»; 23,20% - признание личных заслуг [7].

В тоже время можно привести пример проведенного в 2010 году Общественным фондом «Центр социально-политических исследований «Стратегия» по заказу Агентства РК по делам государственной службы социологический опрос среди госслужащих. Всего в 14 областных центрах, городах Астана и Алматы было опрошено 2045 человек, которые представляли 33 государственных ведомства (министерства, агентства, комитеты, органы правопорядка и областные акиматы). В рамках данного исследования были оценены преимущества, которые приносит профессия чиновника. На первом месте, оказался вариант «возможность приносить пользу обществу» – его в ходе исследования выбрало более 45 процентов респондентов. Этот ответ характерен без ограничений для всех демографических и социальных групп среди госслужащих.

Следующее обстоятельство, привлекающее людей на эту работу, – возможность повышения квалификации и образования (30 процентов). Не секрет, что госслужба для многих – шанс для приобретения определенного уровня профессионализма, необходимого для перехода в частный, более высокооплачиваемый сектор. Именно поэтому этот вариант более популярен среди молодежи до 25 лет (40 процентов), которая после вуза стремится наиболее доступными путями набрать минимальный опыт работы.

Третье по значимости преимущество госслужбы – возможность реализовать свой потенциал. Его отметили более четверти опрошенных участников исследования (27 процентов). Чаще всего такая оценка характерна для служащих, находящихся

на руководящих постах. Возможность приобрести полезные связи, дружный коллектив, интересная работа – каждое из этих обстоятельств на уровне 1/5 части респондентов рассматривается как преимущество госслужбы. Список продолжают: возможность карьерного роста, стабильный заработок, наличие статуса, компетентный руководитель (от 17 до 12 процентов) [8].

Таким образом становится очевидным, что современная государственная служба имеет еще множество нерешенных проблем, т.к. по убывающей идут вопросы социального обеспечения, карьерного планирования и др.

По данным Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции сменяемость (текучесть) кадров в государственных органах остается достаточно высокой. По состоянию на 1 января 2015 года общая сменяемость по республике составляет 16029 человек или 16,1% от штатной численности государственных служащих. Средняя продолжительность работы в занимаемой должности составляет только 3,1 года [6].

Как следствие – снижается уровень профессионализма деятельности административных государственных служащих, отсутствует преемственность в делах, что сказывается на качестве работы государственного органа.

Если говорить о качественном составе государственной службы, то по данным Агентства качественный состав государственной службы характеризуется следующими параметрами. Из общего числа государственных служащих доля государственных служащих с высшим образованием составила 81177 человек или 89,7%.

Доля государственных служащих, имеющих среднее и среднее профессиональное образование среди административных государственных служащих корпуса «Б» составляет – 10,3% или 9360 человек. Среди политических государственных служащих и административных государственных служащих корпуса «А», имеющие среднее и среднее профессиональное образование отсутствуют.

Наибольшее количество государственных служащих имеют экономическое (31179 или 34,4% от фактической численности), юридическое (18094 или 20%), техническое (7798 или 8,6%) и педагогическое (9696 или 10,7%) образование. При этом 14158 (15,6%) государственных служащих имеют более одного высшего образования.

Научные степени докторов и кандидатов наук имеют 608 государственных служащих или 0,7% от общего количества государственных служащих, из которых 119 докторов и 489 кандидатов наук.

Кроме того, в настоящее время на государственной службе работают 461 выпускник Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан и 319 выпускников программы «Болашак» [6].

В тоже время, как свидетельствуют данные факты по качественному составу уровень кадрового потенциала государственной службы в Казахстане достаточно высокий.

К вопросам управления человеческими ресурсами на государственной службе необходимо подходить с научно-практических позиций, используя как отечественный, так и международный опыт.

Необходимо, как это принято во всем мире, проводить на регулярной основе аудит кадров государственной службы независимыми экспертами, фирмами, вырабатывать на основе их заключений стратегию развития государственного органа и его кадрового потенциала, выявлять проблемы в межличностных отношениях, препятствующие эффективному функционированию госорганов.

Абсолютное большинство научных разработок по кадровому управлению не используются на практике, так как кадровые работники не готовы их реализовать в силу отсутствия специального образования соответствующей должности. Политика проведения кадровых достижений науки «сверху» - с политического уровня, какими, например, стали ротация, оценка эффективности деятельности, не снимает потребности кадровой службы в профессиональных менеджерах, управляющих кадрами государственной службы. Это обосновывается тем, что цель всех кадровых технологий - соответствие индивидуальных качеств работника профессиональным требованиям.

Управление персоналом должно все меньше основываться на административных методах и все в большей степени ориентироваться на осознанную кадровую политику, базирующуюся на системе интересов государственного служащего и органов государственного управления. Поэтому необходимы новейшие научные знания и эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами, методы формирования и управления трудовым коллективом, освоение инновационных технологий работы с кадрами. Нужны новые подходы к таким проблемам, как: кадровое планирование; профотбор и оценка служащего; формирование резерва и планирование карьеры; руководство и обучение кадров в процессе трудовой деятельности; нормативно-правовая база управления персоналом; стиль управления персоналом и оптимизация труда руководителей; контроль в системе управления персоналом; этика и этикет деловых отношений; формирование здорового морально-психологического климата в коллективе и др.[9].

Важным элементом модернизации государственной службы по-прежнему остается создание эффективной системы отбора кадров государственной службы. Необходимо ориентировать конкурсный отбор не только на знание законов, но и на профессиональные и деловые качества претендентов на государственные должности. Одним из основополагающих принципов совершенствования государственной службы должно стать обеспечение возможности карьерного роста в соответствии с принципами меритократии.

Другой важный аспект модернизации государственной службы – это внедрение оценки качества работы государственных служащих. Данный механизм требует усовершенствования в Казахстане. В новой модели государственной службы внедрена система оценки деятельности государственных служащих, учитывающая объемы и качество работы, степень ответственности, уровень профессионализма. Данное нововведение позволит учитывать трудовой стаж и достигнутые результаты работы госслужащего, определять потребности в его переподготовке и повышении квалификации. Оценка работы госслужащих будет служить также

одним из критериев, с которыми госслужащий может претендовать на более высокую должность.

Важное значение в дальнейшей модернизации системы государственной службы должно быть придано совершенствованию этических норм государственной службы. В действующей модели государственной службы имеется достаточно эффективная нормативно-правовая база, регулирующая вопросы этики госслужащих – Законы Республики Казахстан о государственной службе, о борьбе с коррупцией, Указ главы государства о Кодексе чести государственных служащих, Антикоррупционная стратегия Республики Казахстан на 2015-2025 годы и др. Вместе с тем, необходимо на основе положительного опыта отдельных стран разработать систему управления административной этикой. В данном случае можно было бы интегрировать законодательство нашей страны с американскими и европейскими моделями поведения государственных служащих, которые предполагают двухуровневую систему управления административной этикой.

Решение указанных проблем позволит повысить эффективность кадрового обеспечения государственной службы Казахстана, пополнить органы государственного управления и организации высококвалифицированными специалистами, способными эффективно трудиться в условиях демократического, информационного общества, а также сформировать современную систему управления персоналом государственной службы.

Совершенствование государственной службы самым тесным образом связано с повышением эффективности деятельности государственных органов. Данному направлению работы необходимо придавать одно из первостепенных значений. Система государственного управления, сформированная в Казахстане за последние годы, еще далека от совершенства. Не разработаны методы оценки эффективности деятельности государственных органов и методы эффективного финансирования расходов на содержание государственных органов с учетом их нацеленности на конечные результаты деятельности.

Во многих странах необходимость повышения результативности деятельности государственных служащих, качества реализации ими государственных функций и внедрение новых методов управления легли в основу проведения реформ государственной службы. Реформы большинства развитых стран в последнее десятилетие были направлены на внедрение в систему государственной службы принципов «Нового государственного управления» (new public management), обеспечивающих тесную взаимосвязь результатов деятельности государственных служащих с условиями оплаты труда, карьерного роста прохождения государственной службы.

Результаты исследований свидетельствуют, что деятельность государственных органов крайне медленно приобретает новые качества, адекватные современным задачам и требованиям. Объективные потребности в изменении системы государственного управления в Казахстане обуславливают необходимость разработки и внедрения механизмов, способствующих повышению управляемости и

эффективности деятельности государственных органов.

Таким образом, государственная служба Казахстана должна быть направлена на дальнейшее совершенствование механизмов управления персоналом государственной службы в прямой взаимосвязи с превентивными антикоррупционными мерами. На данном этапе развития государственной службы для Казахстана необходимо продолжить направления совершенствования системы государственной службы, т.к. отсутствуют в современном период инструменты такие как системное прогнозирование, профадаптация, кадровый маркетинг, управление рабочим временем; серьезные недостатки имеются в процедуре отбора, ротации, аттестации и оплате кадров, переподготовке

и повышении квалификации; недостаточна роль кадровых служб; отсутствие положительного имиджа государственных служащих, недостаточное доверие населения.

В целом, применение методов управления, ориентированных на результат позволят обеспечить качественно новый уровень эффективности деятельности и вовлеченности государственных служащих в решение проблем, стоящих перед государственными органами, создать основы для индивидуальной заинтересованности в достижении общественно значимых целей, эффективного выполнения должностных обязанностей, принятия оптимальных управленческих решений.

Литература:

1. Выступление Президента Республики Казахстан, Председателя партии «Нур Отан» Н.Назарбаева на XVI съезде партии «Современное государство для всех: Пять институциональных реформ» 11 марта 2015г.
2. Указ Президента Республики Казахстан «О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» от 21 июля 2011г. №119
3. Назарбаев Н.А. «Основные подходы реформирования модели государственной службы Республики Казахстан». Выступление Президента на Международной конференции по вопросам государственной службы / г.Астана 17 июня 2008г. / Казахстанская правда 12 июля 2008г. стр. 3. / <http://pa-academy.kz/ru/home-page/DokladOfPresident.aspx>
4. Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы» декабрь 2012г.
5. Отчет о научно-исследовательской работе «Совершенствование методов отбора на государственную службу и дальнейшее улучшение конкурсных тестов» / Академия государственного управления при Президенте РК / 2012г. / <http://kymet.gov.kz/kzm/page/index.html?pagelid=10191>
6. Мониторинг состояния кадров государственной службы по состоянию на 1 января 2015г. / Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции
7. <http://anticorruption.gov.kz/rus/index.php>. Опрос.
8. Бейсембаев С. Государственный служащий: социологический портрет / Байтерек №4(43) сентябрь 2010г.
9. Государственная служба: основы управления персоналом / Под общей ред. В.П. Иванова / Издательство «Известия» / Москва 2003, с.410

Резюме:

Мақалада ҚР мемлекеттік қызметіндегі персоналды басқару мәселелері зерттелген. Мемлекеттік қызметтің тиімділігі мен мемлекеттік басқару сапасын арттыру Қазақстанның табысты дамуының ажырамас шарттары болып табылады. ҚР мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру бағыттарының аспектілері қарастырылды.

Негізгі сөздер: мемлекеттік қызмет, персоналды басқару, кадр саясаты.

В статье исследуются вопросы управления персоналом на государственной службе Республики Казахстан. Повышение эффективности государственной службы и качества государственного управления стали неотъемлемыми условиями успешного развития Казахстана. Рассмотрены аспекты направлений совершенствования системы государственной службы в Республике Казахстан.

Ключевые слова: государственная служба, управление персоналом, кадровая политика.

In this article is examined the issues of personnel management in the public service of the Republic of Kazakhstan. Improving the efficiency of the public service and the quality of governance have become an integral conditions for the successful development of Kazakhstan. Aspects of ways to improve the civil service system in the Republic of Kazakhstan.

Keywords: public service, human resource management, human resources policy.

Сведения об авторах:

Джунусбекова Г.А. – к.э.н., доцент, и.о. профессора кафедры «Государственное управление и государственная служба», заместитель руководителя Центра академических программ
Кадырова М.Б. – к.э.н., доцент, и.о. профессора кафедры «Управление экономикой», заместитель директора Института Управления