

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Национальная школа государственной политики

на правах рукописи

Омаров Арсен Кобландыулы

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ  
ДЛЯ ДИПЛОМАТИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

Образовательная программа «Государственный менеджмент»  
(без отрыва от производства)

по направлению подготовки «7М041 Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени магистра  
государственного менеджмента

Научный руководитель: \_\_\_\_\_



Абдыкаликова М.Н.,  
кандидат психологических наук,  
профессор НШГП Академии  
государственного управления  
при Президенте Республики  
Казахстан

Проект допущен к защите: «27» мая 2021 г.

Директор НШГП: \_\_\_\_\_



Абдыкаликова М.Н.,  
кандидат психологических наук

Нур-Султан, 2021

## **Содержание магистерского проекта**

<b>Нормативные ссылки</b>	<b>3</b>
<b>Обозначения и сокращения</b>	<b>4</b>
<b>Введение</b>	<b>5</b>
<b>Обзор литературы</b>	<b>9</b>
<b>Методы исследования</b>	<b>11</b>
<b>Анализ и результаты исследования</b>	<b>12</b>
<b>Заключение</b>	<b>38</b>
<b>Список использованных источников</b>	<b>40</b>
<b>Аналитическая записка по результатам работы, включающие основные рекомендации для государственного органа</b>	

## **Нормативные ссылки**

- 1 Закон Республики Казахстан «О государственной службе»
- 2 Закон Республики Казахстан «О дипломатической службе»
- 3 Указ Президента РК об утверждении «Национального плана развития РК до 2025 года»
- 4 Венская конвенция о дипломатических сношениях (1961)

## Обозначения и сокращения

- МИД – Министерство иностранных дел  
ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития  
ООН – Организация Объединенных Наций  
АГУ – Академия государственного управления при Президенте РК  
ИД – Институт дипломатии при АГУ  
ЕНУ – Евразийский Национальный Университет им. Л.Н.Гумилева  
МО – международные отношения  
МП – международное право  
МГИМО – Московский государственный институт международных отношений  
ЯСИ – язык схематических изображений мысли

## Введение

С обретением независимости власти Казахстана уделяют приоритетное внимание всестороннему развитию человеческого капитала для качественного улучшения уровня благосостояния граждан и их адаптации к современному рынку труда.

Первый Президент Республики Казахстана – Елбасы Н.Назарбаев неоднократно подчеркивал, что основным показателем действительно успешной системы образования должно быть достижение уровня, чтобы любой житель Казахстана, после получения необходимого образования и квалификации, был конкурентоспособным в любой точке мира [1].

Качественное образование – это фундамент для форсированного индустриально-инновационного развития страны, в том числе по формированию профессиональной государственной службы. В этих целях был проведен ряд реформ, в том числе направленных на повышение качества и эффективности предоставляемых государственных услуг

Вопросы подготовки профессиональных кадров были в приоритетных задачах Первого Президента РК – Елбасы Н.Назарбаева, что нашло отражение в «Стратегии Казахстан 2050» [2] и «План нации – 100 конкретных шагов» [3]. Они также находятся в повестке Президента К.Токаева, который в последнем Послании народу Казахстана 1 сентября 2020 года подчеркнул, что «мы остро нуждаемся в новых кадрах – профессиональных, со свежими взглядами и инициативами» [4].

Руководством страны поставлены четкие задачи по совершенствованию государственной службы путем применения конкурсных процедур отбора, развития навыков и компетенций государственных служащих, механизмов оценки эффективности и антикоррупционных ограничений.

В Национальном плане развития РК до 2025 года обозначен приоритет о повышению эффективности государственного планирования и повышению качества кадрового состава государственной службы [5].

В условиях продолжающегося коронакризиса нам необходимо опережающее повышение управленческого профессионализма государственного аппарата для создания инновационной, конкурентоспособной страны.

Дипломатическая служба, являясь частью государственной службы, также требует новых подходов в подготовке кадров.

Концептуально, само понимание, что такое дипломатия претерпевает изменения. Так, Дж.А.Пигман полагает, что ей присущи, с одной стороны, последовательность и консерватизм, а с другой – подверженность изменениям [6]. Вторая часть подразумевает возрастающую важность проблем глобального характера в международной и национальной повестке политических отношений, что требует от дипломатов особого внимания и соответствующих знаний.

Если система базового высшего образования в сфере международных отношений достаточна для поступления на дипслужбу, то в процессе работы необходимо системное повышение квалификации на базе Института дипломатии Академии государственного управления при Президенте РК. Данный институт, напрямую связанный с дипломатической службой РК должен стать ключевым элементом в данной системе.

Требуется комплексная подготовка кадров для дипломатической службы под конкретные задачи – непостоянное членство в СБ ООН, председательство в крупнейших форумах, руководство в международных организациях, специфические знания по важнейшим пунктам мировой повестки (климат, экология, разоружение, бедность, права человека, терроризм и др.).

В этой связи необходимо применение стратегического планирования управления человеческими ресурсами (так называемое «сканирование горизонта» международных событий) для принятия эффективных решений. Следует обновить на этой основе систему подготовки и переподготовки дипломатических кадров и аналитического сервиса, используя функциональные методологические инструменты управленческого мышления.

Также важно рассмотреть возможность расширения мобильности на государственной службе, с целью содействия развитию сотрудников, инноваций и привлечения на краткосрочной основе специалистов, обладающих опытом и знаниями в конкретных областях [7]. Это позволит привлекать на определенном этапе на дипломатическую службу профильных специалистов (водников, биологов, военных и т.д.).

Внесение в марте 2021 года изменений в Закон РК «О дипломатической службе Республики Казахстан» является показателем понимания необходимости дальнейшего развития и укрепления дипломатической службы, совершенствования законодательных норм для обеспечения эффективности реализации поставленных задач.

Таким образом, **актуальность темы магистерского проекта** обусловлена необходимостью совершенствования механизмов и инструментов подготовки кадров для дипломатической службы Республики Казахстан, в том числе с учетом следующих факторов. Во-первых, это продолжающаяся пандемия коронавируса, которая потребует реформирование работы Министерства иностранных дел РК и его заграничных учреждений в связи с внедрением современных технологий и развитием новых компетенций (сохранение удаленной работы, онлайн-брифинги, закрытые базы данных, переход на защищенную e-mail переписку и т.п.). Во-вторых, это назревший вопрос о необходимости переоценки существующих структур и моделей поведения в многосторонних форматах, в том числе продвижения национальных кадров в международных организациях.

Необходимо отметить, что лучшим доказательством актуальности исследования является недостаточность сравнительных исследований международных практик в привязке к реалиям Казахстана. Имеющимся

публикациям и статьям не хватает подробностей. Для справедливости можно отметить и замкнутость и закрытость дипломатических служб.

**Цель исследования** – разработка предложений по повышению эффективности подготовки кадров для дипломатической службы Республики Казахстан с учетом современных тенденций на международном и национальном уровнях.

**Объектом исследования** является система дипломатической службы Республики Казахстан и связанная с ней подготовка кадров, от обучения в ВУЗе до непрерывного повышения квалификации в ходе работы.

**Предметом исследования** является система образования, ориентированная на заказ общества и государства, а также возможности повышения квалификации или получения новых навыков и компетенций.

**Методы исследования** применены исходя из поставленной цели исследования. Так, были использованы методы сравнения международного опыта решения проблем в данной области. Также методом анкетирования был проведен опрос среди студентов специальности «международные отношения» Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, а также сотрудников Министерства иностранных дел РК.

Основываясь на принципах историзма, была рассмотрена эволюция развития дипломатической службы РК, а также становления кадровой дипломатической службы. Принцип объективности предоставил возможность в целом проанализировать итоги проведенных реформ в этой сфере. Рассмотрена текущая ситуация в стране и проведен сравнительный анализ с учетом зарубежного опыта.

**Гипотеза (ожидаемые результаты) и практическая значимость:** В стране повышается запрос на компетентный, компактный и качественный государственный аппарат. Дипломатическая служба, как часть госслужбы РК должна идти в ногу с происходящими изменениями и адекватно реагировать на веяния времени. Разработка действенного механизма взаимодействия ключевых участников процесса подготовки кадров для дипломатической службы позволит сфокусировать усилия на возвращении востребованных специалистов, а также оптимизировать расходы государства при обучении на соответствующих специальностях в ВУЗах страны.

Итоговый магистерский проект предлагается использовать в высших учебных заведениях, имеющих программы обучения международные отношения, международное право, регионоведение и другие смежные специальности. Результаты исследования также могут быть использованы соответствующими организациям государственного и частного сектора Республики Казахстан, в том числе подразделениями внешнеполитического ведомства РК. Результаты применимы для интеграции различных зарубежных моделей подготовки и карьерного продвижения в систему дипломатической службы Казахстана.

**Структура и объем магистерского проекта.** Данный проект состоит из введения, обзора литературы, анализа методов исследования, заключения и рекомендаций, списка использованных источников.

## Обзор литературы

При подготовке магистерского проекта была изучена нормативная правовая база в сфере государственной и дипломатической службы, а также рассмотрена соответствующая литература отечественных и зарубежных авторов.

В целом были использованы следующие источники.

Это нормативные правовые акты Республики Казахстан, регулирующие вопросы внешней политики и организации функционирования дипломатической службы РК. Их изучение позволило сделать анализ становления и развития деятельности дипслужбы Республики Казахстан и ее взаимодействия при формировании внешнеполитических приоритетов государства. К ним относятся Конституция Республики Казахстан, Закон РК «О государственной службе», Закон «О дипломатической службе», Положение о Министерстве иностранных дел Республики Казахстан, а также Концепция внешней политики РК.

Также были рассмотрены выступления и послания Первого Президента Республики Казахстан – Елбасы Н. Назарбаева. Со становлением независимого Казахстана, Елбасы заложил основные принципы и компоненты внешнеполитического курса Казахстана. Поэтому наиболее важные ключевые положения и подходы по становлению дипломатической службы отражены в таких документах Первого Президента – Елбасы Республики Казахстан Н. Назарбаева, как: «Стратегия становления и развития Казахстана как суверенного государства», «Пять лет независимости», «В потоке истории», «Эпицентр мира», «Мы строим новое государство: труды и речи», «Критическое десятилетие», «Казахстанский путь», «На пороге XXI века». Практическая информация содержится в ежегодных Посланиях Первого Президента Н. Назарбаева. В посланиях отражаются стратегические поручения по вопросам внешнеполитической концепции Республики Казахстан: Стратегия «Казахстан – 2030» и Стратегия «Казахстан – 2050».

Актуальная информация была получена на официальном сайте Министерства иностранных дел РК, в части структуры министерства, функциональных обязанностей департаментов, информации о посольствах, представительствах при международных организациях и консульствах. Использовался также периодический журнал МИДа «Дипломатия жаршысы», «Вестник дипломатии», «Diplomatic herald», издающийся на трех языках (казахский, русский, английский). В нем публикуются нормативные правовые акты по вопросам дипломатической службы Казахстана, а также аналитические материалы по актуальным вопросам внешней политики.

Кроме того, были рассмотрены мемуары и монографии выдающихся казахстанских дипломатов, интервью и статьи казахстанских и зарубежных государственных деятелей, речи и другие официальные документы. К примеру,

труды ярких казахстанских дипломатов Казахстана – К.К.Токаева, А.Х.Арыстанбековой, М.Исиналиева, Т.Мансурова, Н.Айдарова, В.Гиззатова.

Особо следует выделить такие работы Президента нашей страны Касым-Жомарта Токаева, как «Преодоление», «Свет и тень» и «О дипломатической службе современного Казахстана». В них подробно описана история становления, укрепления и развития основ внешнеполитического курса страны и отечественной дипломатической службы. Уникальные фактологические материалы дают целостную картину развития основных направлений внешнеполитической деятельности Казахстана.

Важным блоком являются международные договоры и конвенции в области дипломатической службы. Фундаментальным документом является Венская конвенция о дипломатических сношениях 1961 года, она регулирует взаимоотношения государств, официальных дипломатических представительств и дипломатов [13]. Казахстан присоединился к Венской конвенции 31 марта 1993 года. Вопросы статуса и функций представительств и делегаций государств при международных организациях и конференциях регулирует Венская конвенция о представительстве государств в их отношениях с международными организациями универсального характера 1975 года.

Из зарубежных авторов можно выделить работы, посвященные истории дипломатии от известных дипломатов, таких как Ж. Камбон, Г. Никольсон, Ф. Кальер.

Так, французский дипломат и писатель Франсуа Кальер является автором исследования о подготовке дипломатов для ведения переговоров [15]. Другой представитель Франции Ж.Камбон еще в 19 веке опубликовал работу, в которой подробно описываются практические вопросы дипломатии того времени [16].

В целом сфера международных отношений представлена в исследованиях о дипломатии и внешней политики Г.Киссинджера, Э.Саттоу, Дж.Вуда и Ж.Серре, В.Попов, Р.Дж. Фельтхэма, К.Константиноу, К.Д'Оссон, А.Торкунов, Р. Заллет, С.Элбе, Гарри Копп, Чарльз Гиллеспи. Их труды посвящены дипломатии, подготовке кадров для дипслужбы, протоколу и дипломатической практике.

## Методы исследования

В рамках исследования методологической основой стали совокупность методов и принципов научного познания, определенных целями, задачами и спецификой рассматриваемого объекта.

Автором для анализа основных функций подготовки кадров для дипломатической службы были использованы теоретико-методологические подходы отечественных и зарубежных авторов.

Базовым методом в основной части исследования является системный подход, который дал возможность с единых позиций исследовать формирование теоретических аспектов подготовки кадров для дипслужбы.

Методика системного подхода использована при исследовании международного опыта подготовки кадров для дипломатической службы.

Кроме того, при анализе международного опыта подготовки кадров для дипломатической службы использовались методы исторический, сравнительного анализа и наблюдения. Собраны и исследованы результаты экспертных оценок подготовки кадров для дипломатической службы.

Среди общенаучных методов исследования также был использован метод анализа при проведении обзора законодательной и нормативной базы исследования. Метод синтеза позволил совместить полученные в процессе анализа результаты и установить взаимосвязь между ними.

Использование метода индукции позволило рассмотреть вопрос от частного к общему, т.е. от практики к теории. Метод дедукции наоборот дал возможность рассмотреть переход от общего к частному. Он позволил сделать выводы об особенностях системы подготовки кадров для дипломатической службы в Казахстане.

Применение количественного опроса показал показать текущую ситуацию по действующей системе подготовки кадров для дипломатической службы. Социологический опрос был проведен среди 65 студентов, обучающихся по специальности международные отношения ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, а также 48 сотрудников МИД РК. Анкеты были составлены на базе Google Forms, анкетирование проводилось в период с 26 апреля по 14 мая т.г. включая закрытые и открытые вопросы. Результаты опроса продемонстрированы в части анализа исследования.

Метод абстрагирования и конкретизация позволил проверить правильность представлений, полученных при проведении анализа, об особенностях организации подготовки кадров для дипломатической службы, выявить основные проблемы. Важным также было применение аналогии и моделирования для разработки рекомендаций по совершенствованию системы подготовки кадров для дипломатической службы в Казахстане.

В целом, использование различных методов исследования дало возможность всесторонне рассмотреть поставленные цели и задачи исследования.

## Анализ и результаты исследования

Обзор международного опыта системы подготовки кадров для дипломатической службы.

Создание ООН, разработка новых многосторонних международных договоров, процессы деколонизации, формирование новых суверенных государств и в целом беспрецедентное расширение глобальных связей после Второй мировой войны требовали более квалифицированного, высокоорганизованного и профессионального дипломатического корпуса.

Конечно, профессионализация происходила во всех сферах жизни общества в двадцатом веке (медицина, юриспруденция, образование, наука и т.д.). Однако это особенно ярко было проявлено в области дипломатии.

Как отмечает Роберт Хатчингс в книге «Современная дипломатия» технически подготовленный и тщательно отобранный представитель государства вытеснил аристократа, который в прошлом являлся дипломатом [17]. В тот период во всех странах создаются специальные структуры для обучения и подбора сотрудников внешнеполитических ведомств.

В Казахстане создание дипломатической службы де-факто только с протокольными функциями можно отнести к 1944 году, когда было создано Министерство иностранных дел Казахской ССР [18]. Тогда Верховным Советом был принят Закон «О предоставлении союзным республикам полномочий в области внешних сношений и о преобразовании в связи с этим Народного Комиссариата иностранных дел из общесоюзного в союзно-республиканский Народный Комиссариат».

В советский период ярко себя проявила целая плеяда талантливых дипломатов, Н.Тюрякулов, М.С.Фазылов, М.И.Исиналиев, С.А.Курмангожин и Т.С.Сулейменов. Нарботанный ими опыт и практика впоследствии сыграли важную роль в становлении внешнеполитического ведомства суверенного Казахстана в 1992 году.

Здесь важно отметить, что с распадом СССР политические элиты трех бывших республик (Казахстан, Украина и Беларусь) оказались в очень непростой ситуации. Им необходимо было решать не только социально-экономические задачи, но и определяться с ядерным оружием, доставшимся им в наследство. В этих условиях действия дипломатов Казахстана, Украины и Беларуси на международной арене были важны не только для самих стран, но и для безопасности всего мирового сообщества [19].

Отставные дипломаты Госдепа США Гарри Копп и Чарльз Джилепси в своей работе «Карьерная дипломатия» раскрывая пути развития дипслужбы США подчеркивают, что новые профессиональные сотрудники отбирались по заслугам (обычно на конкурсных экзаменах), они были хорошо подготовлены (с учеными степенями), и они были специализированы по областям или регионам [20].

Почтенный британский дипломат Гарольд Николсон описывал это, как «новая дипломатия». Неторопливые доверительные аристократические диалоги при королевских дворах остались уделом прошлого. На смену пришли практические переговоры, контролируемые организованной правительственной бюрократией. Дипломатия превратилась из дворцовой интриги в профессиональную игру по сбору информации и применению чувствительной политики в быстро меняющихся обстоятельствах [21].

Все крупные державы со второй половины 20-го века стремились нанимать и обучать наиболее квалифицированных специалистов для своих внешнеполитических служб для выполнения различных задач, включая экономическое сотрудничество, международную безопасность, разоружение, борьбу с терроризмом, культурный обмен, разрешение конфликтов и другие вопросы международной повестки. Дипломатам приходится работать с различными партнерами из их собственных правительств, иностранных правительств, деловых кругов, общественных движений, неправительственных организаций и средств массовой информации. И список потенциальных партнеров продолжает расти по мере расширения круга международных субъектов в начале двадцать первого века [22].

И хотя дипломаты не являются публичными субъектами, но они необходимы для управления сложными отношениями в самых разных контекстах. От путешествий и торговли, до кризисных ситуаций и разрешения неизбежных трансграничных конфликтов требуются дипломаты. Быстрый обмен информацией, развитие транспортных возможностей и внедрение социальных сетей трансформируют дипломатическую службу, которая приобретает все большее значение для координации взаимодействия в условиях дезориентирующих изменений. В терминах, используемых политологом Хедли Буллом, дипломаты социализируют отношения между международными субъектами, культивируя систему правил, норм и общих ожиданий – даже между противниками [23].

В данном магистерском проекте автором проводится исследование текущих моделей обучения и набора кадров для дипломатической службы на основе сравнения опыта различных стран и его проекции на Казахстан. Делается попытка повысить эффективность подготовку дипломатов, опираясь на лучшие мировые практики и передовой опыт. При этом, несомненно, следует учитывать национальную уникальность.

В этом проявляется дуализм дипломатической подготовки и ее отличие, к примеру, от подготовки врачей, инженеров и юристов, которые имеют более общие способы и стандарты работы. Дипломаты, работая на глобальном уровне, опираются на историю и интересы своих стран. В этом плане дипломатическая подготовка остается консервативной и в какой-то мере националистической, отвергая глубокие изменения. Вместе с тем, ряд новых тенденций уже повсеместно используются, в том числе цифровая дипломатия.

В рамках исследования автором был проведен обзор международного опыта систем подготовки кадров для дипломатических служб ключевых

зарубежных стран. В том числе по требованиям внешнеполитических ведомств к желающим поступить на дипломатическую службу, а также повышения компетенций после поступления на службу. Были рассмотрены МИДы стран СНГ, Европы (в том числе внешнеполитическая служба Евросоюза), США и ряда азиатских стран, в зависимости от их влияния, роли в регионе и близости культур. Хотя разнообразие практик в различных дипслужбах велико, все страны, и крупные и небольшие применяют общие подходы, исходя из имеющихся возможностей для обучения и взаимного сотрудничества.

Проведенный анализ среди стран СНГ показал наличие специальных законов «о государственной службе» и «о дипломатической службе», регулирующих вопросы поступления на работу во внешнеполитические ведомства. Так, были рассмотрены примеры Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, России, Таджикистана и Украины.

В Азербайджане конкурс проводится в два этапа – письменный и устный. В настоящее время разрабатываются новые правила приема на работу в МИД АР с учетом реалий современных требований и международного опыта.

Сотрудники МИД Азербайджана повышение квалификации и профессиональных знаний проходят в Университете Азербайджанская дипломатическая академия (Университет АДА) [24]. С 2006 по 2014 гг. существовала Дипломатическая академия при МИД АР, которая после объединения с Азербайджанским университетом информационных технологий преобразована в Университет АДА.

В Армении на вакантные должности дипломатической службы объявляется конкурс, в процессе которого проверяется также знание двух иностранных языков, владение которыми необходимо или желательно для замещения конкретной должности. Участники, успешно прошедшие письменный этап конкурса, допускаются к собеседованию перед конкурсной комиссией.

Переподготовка сотрудников дипломатической службы Армении осуществляется в Дипломатической школе МИД Армении [25], а также в соответствующих учебных заведениях зарубежных государств и курсах, организуемых международными организациями. Дипломатическая школа Армении была создана в 2009 году с целью, как подготовки молодых дипломатов, так и переподготовки дипломатов среднего звена и сотрудников других государственных учреждений. Министерство иностранных дел Армении набирает дипломатический персонал в основном из своей Дипломатической школы.

В Беларуси к нормативно-правовой базе регулирующей дипломатическую службу относятся Указ Президента Республики Беларусь № 276 «О некоторых вопросах дипломатической службы Республики Беларусь» от 15 мая 2008 г., Постановление Совета министров Республики Беларусь № 978 «Вопросы Министерства иностранных дел Республики Беларусь» от 31 июля 2006 г., и иные постановления Министерства иностранных дел РБ. Согласно данным

НПА знание иностранных языков должно подтверждаться официальным документов или с помощью соответствующего экзамена.

В МИД Беларуси к редким языкам относятся Амхарский, Бахаса, Венгерский, Дари, Вьетнамский, Греческий, Иврит, Корейский, Лаосский, Нидерландский, Пушту, Португальский, Персидский, Суахили, Урду, Финский, Хауса, Хинди, Японский. К приоритетным языкам для поступления Английский, Арабский, Китайский, Испанский, Итальянский, Немецкий, Турецкий, Французский.

Подготовку кадров для дипломатической службы выполняют (единственный в стране) факультет международных отношений Белорусского государственного университета (БГУ), Минский государственный лингвистический университет и Академия Управления при Президенте Республики Беларусь.

В настоящее время около 30 % работников Министерства иностранных дел Беларуси закончили факультет международных отношений БГУ. На базе данного факультета также проводится переподготовка кадров дипслужбы для их соответствия современным требованиям [26].

В Грузии в соответствии с Законом Грузии «О дипломатической службе» на дипломатическую должность могут быть назначены в порядке перевода, без конкурса или в порядке конкурса. На конкурсной основе назначаются лица, имеющие высшее образование, владеющие грузинским языком и двумя иностранными языками.

Для подготовки и повышения профессионального уровня кадров дипломатической службы используется Институт дипломатической подготовки и исследований имени Левана Микеладзе при Министерстве иностранных дел Грузии, который был основан в 2012 году [27].

Целью Института является содействие повышению квалификации сотрудников МИД и дипломатического резерва, принимая во внимание приоритеты внешней политики Грузии, существующие потребности и тенденции.

Институт дипломатической подготовки и исследований согласовывает и утверждает учебный план совместно с Департаментом кадров Министерства иностранных дел Грузии.

В России основным требованием для поступления в МИД РФ является знание претендентом как минимум двух иностранных языков, а также владение профессиональной лексикой по основным направлениям внешней политики ключевых иностранных государств, особенностям их дипломатии и взаимоотношениям с Российской Федерацией.

Основными нормативными правовыми актами являются Федеральный закон «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел РФ» и Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ».

Базовым ВУЗом по подготовке кадров для российского МИДа является Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД РФ [28].

После поступления на службу в МИД все сотрудники подключаются к системе непрерывного образования через курсы переподготовки и повышения квалификации Дипломатической академии МИД РФ [29]. В целях переподготовки и повышения квалификации сотрудников дипломатической службы ежегодно в Академии организуется около 30 специализированных курсов.

В свою очередь в МИД России также создано Федеральное государственное бюджетное учреждение «Высшие курсы иностранных языков при МИД РФ» [30], которое занимается языковой подготовкой дипсостава министерства. Данное учреждение реализует программы дополнительного последиplomного профессионального образования (повышение квалификации и переподготовка) и необходимые программы по более чем 70 иностранным языкам, а также проводит научно-методические и аналитические исследования в этой области.

В структуре МИД РФ также имеется «Колледж Министерства иностранных дел Российской Федерации», образованный в 1993 году на базе Курсов стенографии и машинописи МИД СССР [31].

В Таджикистане для дипломатической службы страны используются ресурсы Дипломатической академии МИД России и Московского государственного института международных отношений (университета) МИД России. Также при поддержке России рассматриваются перспективы создания при МИД Таджикистана учебной базы для подготовки национальных дипломатических кадров.

В Узбекистане отсутствует отдельный закон о дипломатической службе. Кандидаты принимаются на работу в МИД РУ на основе конкурса и должны грамотно владеть письменным и устным узбекским, русским и одним иностранным языком (как минимум).

В систему МИД Узбекистана входит Университет мировой экономики и дипломатии (УМЭД), образованный 23 сентября 1992 г [32].

Данный ВУЗ является базовым учреждением по подготовке и переподготовке, а также повышения квалификации сотрудников внешнеполитического ведомства и других госорганов Узбекистана.

Согласно Закону Украины «О дипломатической службе» одним из специальных требований к лицам, претендующим на вступление в дипломатическую службу, является владение иностранными языками в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей.

Законом о дипслужбе установлено, что сотрудникам дипломатической службы Украины создаются соответствующие условия для постоянного повышения уровня профессиональной подготовки и компетентности через профессиональное обучение, в том числе совершенствование владения иностранными языками, в соответствующих образовательных учреждениях в Украине и за ее пределами [33].

Обеспечением повышения профессиональных компетентностей должностных лиц дипломатической службы занимается специализированное заведение последиplomного образования при Министерстве иностранных дел Украины – Дипломатическая академия Украины имени Геннадия Удовенко, созданная в 1995 году [34].

Академия является государственным учебно-научным учреждением последиplomного образования, осуществляющее профессиональное обучение, подготовку и переподготовку сотрудников дипломатической службы, а также работников других государственных органов, занимающихся вопросами международных отношений.

Помимо рассмотрения опыта ближайшего окружения Казахстана, стран имеющих схожие черты становления дипслужбы и подготовки соответствующих кадров, важным является также анализ лучших практик развитых стран Запада.

Так, прием кандидатов на дипломатическую службу Австрии проводится после успешного прохождения трехэтапного процесса отбора, в ходе которого проверяются знания в различных областях (от искусства до национальной истории).

Согласно требованиям МИД Австрии, кандидаты при подаче документов на занятие вакантной должности могут предоставить соответствующие языковые сертификаты (при наличии), срок выдачи которого не должен превышать 2-х лет. После прохождения первого отборочного тура, кандидаты подтверждают уровень владения немецким и английским языками (письменно и устно), а также другими заявленными языками в языковом центре Венского университета.

Процедура отбора осуществляется следующим образом:

Первый этап: - письменный экзамен, в рамках которого осуществляется проверка общих знаний. Процедура проходит онлайн, лица, прошедшие процесс отбора, допускаются к следующему этапу.

Второй этап: - а) языковые тесты (письменно / устно); б) внутренняя и внешняя политика (письменно); в) тест на проверку памяти; г) проверка знаний в сфере дипломатической службы.

По итогам лучшие кандидаты приглашаются в Центр оценки с дальнейшим направлением их на собеседование с Комиссией.

Следует отметить, что в процессе отбора кандидатов оцениваются их личная и профессиональная пригодность для работы в стране и за рубежом. Оценка пригодности осуществляется уполномоченной отборочной Комиссией.

В целях определения личной пригодности оцениваются:

- внешний вид, способность работать в команде, организаторские способности, способность концентрироваться, а также наличие опыта работы;
- способность адаптироваться к новым ситуациям и работать в критических ситуациях;
- готовность к профессиональной мобильности;
- способность изучать другие иностранные языки.

Кроме того, при наличии у кандидата степени бакалавра им необходимо успешно завершить соответствующие двухгодичные курсы в Венской Дипломатической Академии либо получить аналогичное послеуниверситетского образование в иностранном учебном заведении (например, Университет Джона Хопкинса в Болонье, Европейский колледж в Брюгге). Во время отбора на Старшую дипломатическую службу прохождение курсов в Дипломатической Академии является обязательным [35].

Дипломатическая Академия Вены является старейшей специализированной школой в мире, основанной в 1754 году. Деятельность осуществляется при поддержке МИД Австрии и в сотрудничестве с другими государственными университетами (Венский университет и Технический университет).

Следует отметить, что в МИДе Австрии не принято создавать новые должности, в этой связи прием кандидатов зависит от наличия вакантных позиций. Процедура отбора проводится не регулярно. Так, в 2010 году 7 претендентов были приняты на дипломатическую службу, в 2013 году – 18 и в 2015 году - 14.

При наборе сотрудников Дирекция управления персоналом и организацией МИД Бельгии придерживается принципа разнообразия, в соответствии с которым учитываются возраст, сексуальная ориентация, инвалидность, социальное положение, религиозные, политические убеждения, пол, этническая принадлежность кандидата.

Основная миссия Дирекции заключается в постоянном совершенствовании политики управления человеческими ресурсами (регулирование, набор, обучение и стажировка, развитие компетенций, повышение комфортных условиях труда и т.д.), а также управлении имуществом Бельгии за рубежом. Структура МИД насчитывает более 3400 человек, примерно две трети из которых экспаты (их деятельность регулируется различными статусами: внешняя карьера, контрактные иностранные сотрудники и контрактные сотрудники на местах).

Кроме того, МИД Бельгии предлагает возможность прохождения неоплачиваемых стажировок как в Центральном аппарате МИД, так и за рубежом.

В Болгарии в соответствии с законом «О дипломатической службе» на дипломатическую должность может быть назначено лицо, которое владеет, по крайней мере, двумя иностранными языками, при этом один из которых должен быть официальным языком Организации Объединенных Наций, или процедурным языком, используемым Европейской комиссией.

Расходы на повышение профессиональной квалификации сотрудников дипломатической службы, в том числе на обучение иностранному языку осуществляется за счет Министерства иностранных дел.

При этом, повышение профессиональных знаний и навыков должно осуществляться в Дипломатическом институте при Министре иностранных дел [36], созданном в 2003 году. Кроме того, поддержание и повышение языковой

квалификации служащих Министерства иностранных дел осуществляется на курсах обучения иностранному языку, организованных и проводимых в Дипломатическом институте при Министре иностранных дел. Однако, обучение сотрудников иностранному языку может проводиться также учреждениями, не относящимися к дипломатической службе.

Институт проводит тренинги как для болгарских, так и для иностранных дипломатов и правительственных чиновников, а также экспертов из НПО и частного сектора. Они отвечают всем требованиям современной дипломатии и используют передовой опыт наших коллег со всего мира. Чтобы удовлетворить потребность в качественном обучении, он фокусируется на интерактивных и практических занятиях и имеет в качестве инструкторов болгарских и иностранных дипломатов, профессоров университетов и других высококвалифицированных экспертов, предоставляя широкий спектр мнений и подходов.

Зачисление на дипломатическую службу Великобритании регламентируется общими нормативно-правовыми актами, действующими в отношении всех кандидатов претендующих на занятие вакантных государственных должностей; прием осуществляется согласно требованиям, закрепленным в Руководстве по подбору персонала «Success Profiles», разработанном в 2018 г. Офисом государственной службы при Секретариате Кабинета министров [37].

Руководство предполагает отход от системы оценки, основанной целиком на компетенциях, в сторону внедрения более гибких стандартов к отбору претендентов по ряду элементов. Дополнительными для претендентов, желающих поступить на дипломатическую службу, являются требования к наличию двух компетенций: «международное сотрудничество» и «жизнестойкость»; более детальные квалификационные требования к должностям, например, на знание языка, разрабатываются профильными департаментами совместно с посольствами.

В случае, когда претендент на занятие должности в Форин-офисе отвечает должностным и квалификационным требованиям, ему/ей за счет государства предоставляется возможность пройти полное очное языковое обучение для достижения необходимого уровня языковой подготовки.

Адаптация МИД Великобритании к условиям меняющегося мира ведется на основе взаимоувязанных и непрерывных стратегий «Diplomatic Excellence» и сменившей ее «Diplomacy 20:20», а также правительственного доклада «Future FCO».

Ключевая стратегия «Diplomacy 20:20» состоит из трех основных столпов:

1) Expertise (экспертиза) - развитие компетенций, знаний и навыков, востребованных во внешней политике; создание соответствующих условий и стимулов к повышению квалификации сотрудниками МИД;

2) Agility (гибкость) - переход к гибкой системе рабочего процесса, кадровой работы и организационной структуры, в том числе реконфигурации сети дипмиссий;

3) Platform (платформа) - повышение качества имеющихся сервисов и систем, а также более эффективное применение технической и цифровой инфраструктуры сети МИДа, как платформы международной деятельности правительства.

Актуальная для данного раздела группа «Экспертиза» включает в себя такие направления, как:

а) «Навыки и способности» (Skills and Capabilities) – постоянное повышение квалификации дипломатов при участии сторонних консультантов и ведущей роли Дипломатической академии. Сюда относится и создание специальной платформы онлайн-курсов;

б) «Главы диппредставительств будущего» (Future Heads of Mission) – целенаправленная подготовка дипломатов высшего состава к занятию руководящих должностей за рубежом;

в) «Карьера будущего» (Future Careers) – гибкое и централизованное планирование карьерного развития для дипломатов, а также прикомандирование сотрудников Форин Офиса к другим госорганам и частным организациям в целях приобретения опыта и новых навыков.

В рамках данной группы направлений британский МИД разработал Положение о приоритетных навыках для дипломатов, модель навыков (Skills Framework) и стратегию языковой подготовки, а также изменил подход к тому, как навыки и знания учитываются при повышении и назначении сотрудников. Интересно, что среди приоритетных навыков МИДОм Великобритании закреплены не только традиционные дипломатические квалификации, но и такие направления, как торговые переговоры, экономика и инвестиции, управление проектами и программами, цифровые навыки, новые технологии, коммерческая и финансовая грамотность (включая вопросы управления зарубежной недвижимостью государства) [38].

В 2015 г. открылось специализированное дипломатическое учебное заведение – Дипломатическая академия, позже переименованная в Международную академию в связи с объединением министерств иностранных дел и международного развития. В Академии преподаются вводные курсы, курсы по лидерству, курсы для молодых лидеров и курсы для глобальных лидеров – как для сотрудников центрального аппарата Форин-офиса, так и для сотрудников загранучреждений Великобритании [39].

В Испании согласно Закону 2/2014 «О дипломатической службе» желающие поступить на дипломатическую службу должны владеть английским и французским языками на высоком уровне. Кандидаты должны сдать устные и письменные экзамены, чтобы доказать, что они знают эти языки. Дополнительными иностранными языками являются русский, китайский, арабский, немецкий и португальский [40].

При МИД Испании функционирует Дипломатическая школа Испании, созданная в 1942 году. Выпускниками Школы являются авторитетные в Испании личности, включая трех экс-министров иностранных дел, действующего депутата Европарламента, известных писателей и журналистов.

Школа является основным учебным центром подготовки специалистов дипломатической службы, осуществляемой посредством преподавания соответствующих курсов непрерывного обучения в области международных, консульских и культурных связей, публичной дипломатии и коммуникаций.

Помимо подготовки дипломатических кадров, одна из ключевых задач Школы заключается в организации специализированных семинаров и тренингов для магистрантов, аспирантов, выпускников факультетов испанского и иностранного языков, в т.ч. иностранных дипломатов и других заинтересованных лиц (военных, журналистов, юристов и т. д.), по вопросам внешней политики Испании. Важным направлением является стажировка недипломатического и административно-технического персонала, направляемого на работу в посольства и консульства Испании из отраслевых министерств, а также лиц, секондируемых в международные организации.

Постоянным исполнительным руководящим органом Центра является Дирекция дипломатической школы. Ее руководитель курирует деятельность всего персонала Школы и имеет ранг Чрезвычайного Посла.

В Польше при поступлении на дипломатическую службу подтверждение знания иностранных языков осуществляется в соответствии с «Перечнем документов, подтверждающих знание иностранных языков». В соответствии с новым законом Республики Польша «О дипломатической службе» от 1 марта 2021 г., предусматривается категория «профессиональный дипломат», в которую могут войти только выпускники Дипломатической Академии МИД Польши [41] или представители корпуса государственной службы, окончившие дипломатическо-консульские курсы, т.е. учебную программу профессиональной подготовки кандидатов на работу в дипломатической службе (проводится Дипломатической Академией МИД РП).

Дипломатическая академия является одним из департаментов центрального аппарата МИД Польши, задачей которого является обеспечение т.н. непрерывного профессионального образования, в т.ч. путем организации внутренних курсов (организуемых собственными силами МИД РП) и внешних курсов (заказываемых на рынке тренинговых услуг).

Дипломатическая академия МИД РП подготавливает сотрудников Министерства иностранных дел РП и кандидатов вне системы МИД для работы в загранучреждениях. В этих целях, перед отъездом за рубеж для слушателей организовываются базовые и специальные курсы, а также курсы для консульской службы и административно-финансовой деятельности.

Кандидаты в МИД Франции должны подать заявку и успешно сдать четыре отдельных экзамена [42]. В дополнение к сдаче различных экзаменов, все абитуриенты министерства иностранных дел должны владеть английским и вторым иностранным языком, в дополнение к французскому. Третий иностранный язык рекомендуется для того, чтобы стать кадровым дипломатом.

Второй путь – это обучение в Grandes Écoles (так называют исторически сформированная неофициальная группа французских высших учебных заведений, в которую входят самые престижные и известные университеты

страны). Этот путь гораздо сложнее пройти, потому что количество мест ограничено, и для этого требуется два года подготовки к вступительным экзаменам. Однако он предлагает более конкретную подготовку для получения доступа к должности в министерстве.

После получения степени в Политехнической школе (IRA) или в Национальной школе управления (ENA) студенты ранжируются и сохраняют этот рейтинг до конца своей карьеры. Ведущие выпускники ENA могут получить назначение в министерстве иностранных дел.

Вместе с тем, для решения узкоспециальных потребностей в рамках внешнеполитического ведомства применяются и другие пути. Например, программа, известная как «Concours d'Orient», позволяет руководству МИД набирать людей, обладающих определенными языковыми навыками и специализацией в определенной области. Эти люди часто являются выпускниками Института языков восточных стран [43].

После вступления в министерство все кадровые сотрудники обязаны записаться в службу внутреннего образования (Школа дипломатии), где проходят шестимесячную учебную программу. Внутренняя учебная школа укомплектована отставными дипломатами, высококвалифицированными практиками, уважаемыми журналистами и учеными. Цель Школы состоит в том, чтобы обеспечить первоначальное формирование всех дипломатов «Набережной Орсе» (неофициальное название МИД Франции) и непрерывное формирование компетенций в соответствии с требованиями.

Дипломатический и консульский институт (IDC) Министерства иностранных дел Франции был открыт 6 апреля 2010 года. Его создание стало реакцией на критику за отсутствие начальной подготовки в МИДе, а также недостаточную подготовку опытных дипломатов, занимающих руководящие должности.

Еще один путь для поступления в Министерство иностранных дел Франции открыт специально для лиц, имеющих от пяти до десяти лет опыта работы в частном секторе, таких как бывшие руководители компаний и эксперты. Это необходимо для продвижения экономических интересов корпораций частного сектора за рубежом, поэтому дипломаты с опытом работы в частном секторе особенно ценны для этой работы.

В части гендерной политики Франция существенно улучшила баланс мужчин и женщин, по крайней мере, на низких уровнях и среди новобранцев. При этом экспертами отмечается недостаточная работа по представленности различных этнических и религиозных групп.

В Европейском Союзе подготовка дипломатов для Европейской службы внешних связей (ЕСВС) исходит из уникального статуса самого Европейского Союза, являющегося наднациональным образованием с соответствующими полномочиями в сфере внешней политики. Делегации ЕС имеют самостоятельные миссии в различных странах и устанавливают взаимоотношения с местными властями [44].

В настоящее время обсуждаются различные подходы по совершенствованию кадровой работы ЕС, в том числе возможности создания Европейской дипломатической академии и единой системы подготовки кадров для ЕСВС. Итогом этой работы предполагается выработка общих норм и принципов в этой сфере [45].

При поступлении на дипломатическую службу США знание иностранного языка желательно, но не обязательно (владение одним или несколькими языками является преимуществом при отборе).

Кандидату необходимо владеть следующими навыками, способностями и личными качествами, которые считаются важными для работы в дипломатической службе:

- Уравновешенность (сохранение спокойствия в стрессовых ситуациях);
- Умение адаптироваться к другим культурам (Эффективно и гармонично работать и общаться с представителями разных культур, признавать и уважать их ценности, политические убеждения);
- Опыт и мотивация;
- Умение искать и анализировать информацию;
- Инициативность и лидерство;
- Рассудительность;
- Объективность и честность;
- Владение устной речью;
- Умение планировать и быть организованным;
- Нестандартный подход к решению проблем;
- Умение работать в коллективе;
- Грамотная письменная речь.

В целом процесс отбора и становления сотрудником дипломатической службы США состоит из следующих этапов [46]: тестирование (Foreign Service Officer Test, FSOT), небольшой рассказ о себе в письменном виде, устный экзамен, прохождение медосмотра и специальной проверки службами безопасности и беседа с итоговой контрольной комиссией.

Экзамен FSOT является серьезным испытанием и большинство соискателей (более 60%) не справляются с заданием. Тест состоит из следующих четырех разделов:

- Знание специализации (в следующих областях - политическое устройство США, история, общество, обычаи и культура США, мировая история, география, экономика, математика, менеджмент)
- Ситуативное решение
- Владение английским языком
- Письменное эссе [47].

Хотя при поступлении на службу кандидатам не обязательно владеть иностранными языками, после поступления на службу дипломаты обязаны овладеть хотя бы одним иностранным языком в течение первых пяти лет. Продвижение по карьерной лестнице требует свободного владения как

минимум двумя иностранными языками, и в действительности большинство американских дипломатов говорят на трех или более иностранных языках.

Одно из больших преимуществ работы в дипломатической службе США заключается не только в том, что у них есть возможность полностью погрузиться в изучение иностранного языка в период подготовки к дальнейшей командировке с отрывом от производства, но и в том, что сохраняется заработная плата.

Госдепартамент США управляет собственным мини-университетом для дипломатов, известным как Институт дипломатической службы [48]. В институте преподаются разные предметы, такие как менеджмент, публичные выступления и консульские услуги, однако самый большой раздел отведен для обучения иностранным языкам [49].

Институт дипломатической службы обучает дипломатов более чем 65 языкам. Подавляющее большинство учителей являются носителями языка и могут преподавать культуру своей родины одновременно с обучением языка.

Продолжительность курсов зависит от категории сложности языка. Если дипломат изучает испанский, французский или другие романские языки, то ему обычно дается около 5-6 месяцев (Категория 1).

Для немецкого, малазийского, суахили, индонезийского, гаитянского немного дольше, около 8-9 месяцев (Категория 2).

В категорию 3 входят сложные языки, включая казахский, русский и т.д. требуют годичного обучения [50].

Категория особо сложных языков включает арабский, китайский, корейский и японский. Продолжительность программы обучения – около 2 лет.

Активно применяются современные методы получения актуальной информации. Проводятся курсы по мониторингу социальных медиа в реальном времени и кризис менеджменту.

Во Вьетнаме требование к знанию иностранного языка для кандидатов, желающих поступить на работу в органы дипломатической службы прописаны в Законе о кадрах и государственных служащих и Законе о зарубежных представительствах Вьетнама.

Для поступления в МИД СРВ приоритетными кандидатами считаются выпускники Дипломатической академии МИД Вьетнама, основанной в 1959 году. Это престижное учебное заведение, предоставляющее углубленную подготовку кадров, стратегические исследования и прогнозы по широкому кругу актуальных региональных и глобальных проблем для правительства страны. Считается элитным учебным полигоном для будущих дипломатов, лидеров, государственных служащих, журналистов и руководителей бизнеса во Вьетнаме.

Интересно, что при поступлении на дипслужбу имеются и специфические критерии: соответствие стандартам внешнего вида: рост для мужчин – от 1,65 см, женщин от 1,55 см. Наличие четкого и слышимого голоса, отсутствие дефектов речи.

При отборе кандидатов в органы дипломатической службы в конкурсном объявлении также может прописываться, какого пола гражданин может подать заявку на занятие той или иной должности (кандидат может подать документы только на одну вакансию), к примеру, на 9 вакантных должностей Департамента международных организаций могут потребоваться 5 женщин и 4 мужчины.

Переподготовка или повышение квалификации сотрудников МИД осуществляется в Дипломатической академии (магистратура, докторантура, краткосрочные языковые курсы) [51] и Национальной политической академии имени Хо Ши Мина (партийная школа и «мозговой центр») в целях повышения политико-идеологического уровня подготовки дипломата. Следует отметить, что для дальнейшего карьерного роста, преимущественно это касается руководящего состава, прохождение обучения в Национальной политической академии является обязательным условием, в том числе и для руководителей других государственных органов СВР.

В рамках подготовки кадров в целях решения конкретных внешнеполитических задач в МИД могут создаваться специальные группы сотрудников (Task Force). К примеру, в период непостоянного членства в Совете Безопасности ООН в 2020-2021 гг. в МИД Вьетнама была сформирована группа из специалистов соответствующих структурных подразделений, на временной основе прикомандированы представители других компетентных государственных органов, привлечены к работе эксперты научно-исследовательских институтов, специализированных «мозговых центров». В отдельных случаях могут быть учреждены национальные комитеты/штабы по подготовке международного мероприятия под председательством, как правило, одного из вице-премьеров.

Поступление на дипломатическую службу Египта регулируется Законом № 45 от 1982 года с поправками, внесенными Законом № 69 от 2009 года. Заявитель должен иметь египетское гражданство, иметь египетских родителей и быть полностью дееспособным. Не должен быть женат на иностранке или иметь одного или обоих родителей, не являющихся египтянами.

Необходимо иметь высшее образование в египетском университете или эквивалентную в зарубежном ВУЗе и/или зарубежную учению степень и/или высшее образование в военном колледже. Возраст должен быть не менее 21 года и не более 27 лет на дату, объявленную на начало конкурсного экзамена, и пройти медицинский осмотр.

Конкурс состоит из двух этапов: письменный и собеседование. Конкурс объявляется в египетских газетах ежегодно в мае. В этом году из-за ситуации с пандемией конкурс был отменен.

После поступления на службу молодые дипломаты направляются на обязательные годовые курсы в Институте дипломатических исследований МИД Египта, который был создан в 1966 году. В период обучения они проходят углубленное изучение предметов по международным, африканским и

региональным отношениям, а также другим внешнеэкономическим и политическим интересам Египта [52].

В соответствии с законом о государственной службе Индии, кандидаты, успешно сдавшие экзамены для поступления на работу в Министерство иностранных дел, обязаны пройти годовые языковые курсы в Институте дипломатической службы Сушмы Свараджа МИД Индии, созданному в 1986 году [53].

В дальнейшем он будет направлен на работу в загранучреждение Индии в соответствии с полученным языковым образованием. К примеру, если сотрудник изучал русский язык, то после двух лет службы в МИДе его обязательно направят в Россию или страну, где широко используется русский язык.

Кроме того, сотрудники Министерства иностранных дел обязаны регулярно проходить курсы повышения квалификации в Институте дипломатической службы на уровне дипломатов среднего и высшего звена. В целом, с учетом активной роли Индии на международной арене, подготовке и переподготовке дипломатических кадров придается особое значение со стороны МИДа.

При поступлении в МИД Ирана проводится письменный экзамен и собеседование на одном из иностранных языков, являющихся приоритетными (английский, французский, немецкий, испанский, арабский). При этом, предпочтение отдается кандидатам, сдавшим экзамены по двум и более иностранным языкам.

Обучение, переподготовка и повышение квалификации дипломатов осуществляется в Институте политических и международных исследований при МИД Ирана, созданном в 1983 году [54].

При необходимости институт организует специальные курсы по различным темам в соответствующих областях для решения конкретных задач, а также вопросов, стоящих на глобальной повестке дня.

В МИД Японии в основном поступают лучшие выпускники Токийского университета, следующими идут университеты Киото и Кэйо. Сам процесс набора дипломатов состоит из экзаменов на государственную службу и собеседования. Экзамены проходят ежегодно с апреля по июнь. Второй этап представляет собой серию собеседований в МИДе [55].

После зачисления молодые дипломаты проводят первый месяц в Институте подготовки МИД Японии, получая базовую подготовку по функциональным обязанностям и иностранным языкам. В последующие два года дипломаты продолжают языковую подготовку на еженедельной основе.

Проведение онлайн анкетирования среди студентов и действующих сотрудников МИД РК.

Для анализа эффективности этапа обучения в ВУЗе было проведено анкетирование среди студентов Евразийского Национального Университета им.Л.Н.Гумилева, обучающихся по специальности международные отношения.

Охват составил 65 студентов.

Из них 65% мужчины и 35% женщины

Возраст 98% до 23 лет, 2% старше 23 лет

По регионам: 40% из Нур-Султана, 12% - Акмолинская область, 9% - ВКО, 7% - Шымкент, 6% - Атырауская, 6% - Туркестанская, 4% - Павлодарская, по 1% остальные области.

Владение языками: выше среднего казахский, русский и английский. Другие языки в большинстве на начальном уровне.

71% уже имеют степень бакалавра, 28% - среднее образование, 1% - докторантура.

На вопрос о том, на какой ежемесячный доход будете ориентироваться: 31% - менее 200 тыс.тг., 37% - 200-500 тыс.тг., 32% - более 500 тыс.тг.

57% после обучения планируют работать на госслужбе, 22% - в частном секторе, 15% - за рубежом, 6% - квазигоссектор (рис.1).

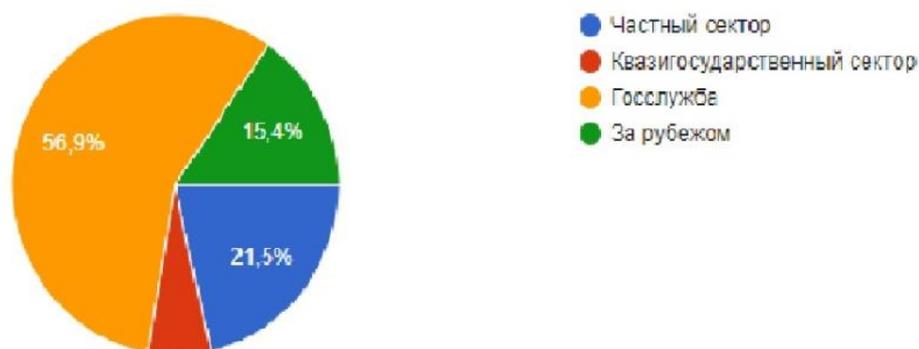


Рис.1 – Предпочтения студентов о работе после учебы

68% планируют подавать документы на участие в конкурсе на занятие вакантных должностей в МИД РК (рис.2).

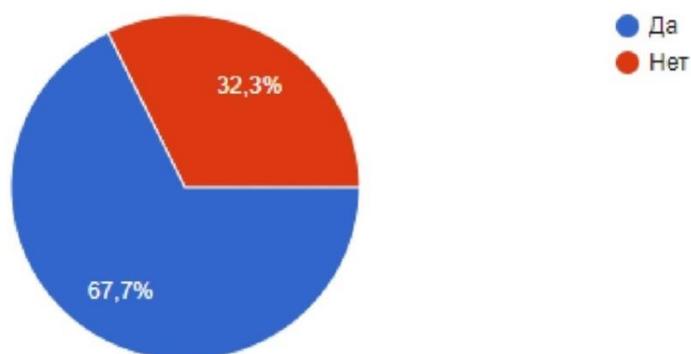


Рис.2 – Студенты, желающие работать в МИД РК

В целях дальнейшего анализа эффективности подготовки кадров для дипломатической службы и разработки рекомендаций по ее дальнейшему совершенствованию было проведено анкетирование среди действующих сотрудников Министерства иностранных дел РК.

В опросе приняло участие 48 респондентов, из них 52% - мужчины, 48% - женщины.

Возраст: до 25 лет – 8%, 26-35 лет – 35%, 36-45 лет – 46%, 46-55 лет – 8%, более 56 лет – 3%.

Владение языками кроме казахского, русского и английского: испанский, арабский, китайский, французский, немецкий, турецкий, японский.

За рубежом обучалось – 46%.

Обучалось в Институте дипломатии АГУ (в т.ч. Дипломатической академии МИД РК) – 25% (рис.3).

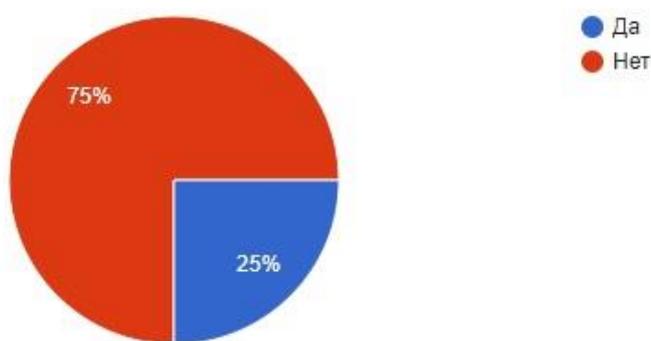


Рис.3 – Сотрудники МИД, обучавшиеся в Институте дипломатии АГУ

Сразу после обучения в Министерство иностранных дел РК трудоустроилось – 46% (рис.4).

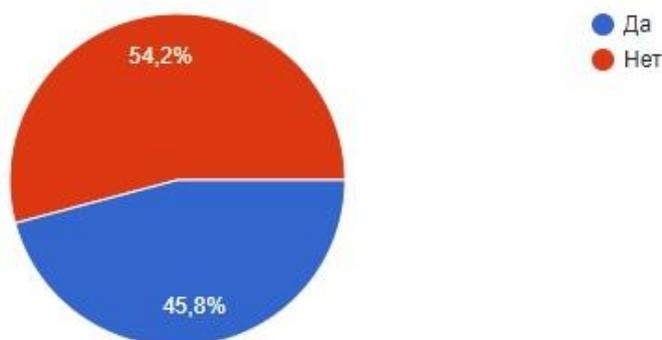


Рис.4 – Сотрудники, трудоустроившиеся в МИД сразу после обучения

Задумывалось о переходе в коммерческую сферу с выгодными условиями – 58% (рис.5).

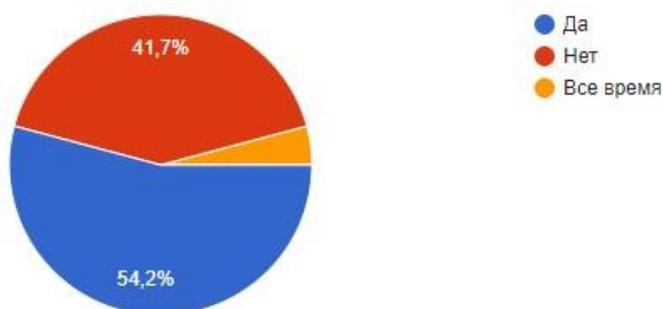


Рис.5 – Сотрудники МИД, готовые перейти в коммерческую сферу

В длительной заграничной командировке было – 71%.

Довольны направлением работы, которое курируют – 83%.

Мотивирует работать в МИДе: возможность для профессионального развития, выезд в длительную заграничную командировку, престижность работы, перспективы карьерного роста, участие в принятии важных решений, отношения в коллективе.

Семинары и курсы повышения квалификации в основном проходили в АГУ – 83%.

Применение на практике полученных на курсах знаний положительно ответило – 77%.

Оценка уровня системы подготовки кадров для дипслужбы: отлично – 15%, хорошо – 33%, удовлетворительно – 40%, также есть ответы «очень плохо», «не знаю», «мало уделено внимания повышению квалификации».

Таким образом, можно отметить, что в целом система образования справляется с задачей подготовки кадров. Около половины сотрудников трудоустроилось в МИД сразу после окончания ВУЗа. При этом, последипломным образованием в Институте дипломатии охвачено только 25%.

Также сотрудники в целом мотивированны на работу, а также довольны курируемыми направлениями работы.

Вместе с тем, существуют риски утечки специалистов в коммерческую сферу с более выгодными условиями.

Не может не вызывать вопросов и отношение респондентов к текущему уровню системы подготовки кадров, что требует внесения соответствующих изменений.

Проведенный анализ показывает, что, учитывая историческую и культурную разницу все дипломатические службы для набора, продвижения и удержания лучших кадров используют различные инструменты для привлечения высококвалифицированных специалистов. Почти все процедуры набора основаны на системе экзаменов и различных других требованиях,

включая знание иностранного языка, специализированное образование, медицинскую экспертизу и обширные знания экономики, права и смежных дисциплин. Франция, к примеру, уделяет особое внимание элитному образованию, отбирая своих дипломатов через Национальную школу государственного управления.

При этом, МИД может проигрывать другим ведомствам и неправительственным организациям, в особенности частному бизнесу предлагающему амбициозной молодежи все более выгодные и привлекательные возможности. Опасения по поводу чрезмерной бюрократии и политизации на государственной службе также отталкивает профессионалов и молодые кадры. Это проявляется в России, Индии и, отчасти, в Соединенных Штатах (при администрации Д.Трампа).

Следующим вызовом после отбора новых кадров, становится создание условий для их удержания. В России для этого начали повышать зарплаты в МИДе в попытке остановить утечку кадров. Во Франции полагаются на внутренний престиж дипломатического корпуса для привлечения и удержания талантов.

Следует уделять данному вопросу такое же внимание, как и самой процедуре отбора, поскольку в текущем обществе молодые, амбициозные и талантливые дипломаты придают большое значение балансу между работой и личной жизнью.

Возвращаясь к вопросу непрерывного обучения, автором исследования делается вывод, что все иностранные дипслужбы предлагают дополнительные возможности для профессионального развития в зависимости от имеющихся у них ресурсов. Так, некоторые страны обязывают периодически проходить интенсивное обучение на протяжении всей карьеры. Другие страны предлагают факультативные курсы и учебные программы в качестве условия для продвижения по службе. Часть стран, в том числе Казахстан, используют учебные программы повышения квалификации для вновь назначенных сотрудников.

Более того, Китай, например, использует систему «баллов» для продвижения по службе. Чтобы получить баллы, сотрудники должны пройти определенное количество занятий параллельно с обычной работой. После набора достаточного количества баллов, дипломат получает право претендовать на более высокие должности. Турция же, проводит строгие меритократические экзамены для дипломатов, прежде чем они могут продвинуться на руководящие должности.

В некоторых странах экзамены на дипломатическую государственную службу и специальная проверка кандидатов может длиться до одного года.

Особое внимание уделяется языковой подготовке. Большинство стран при поступлении в обязательном порядке ставят условие знания, как минимум двух иностранных языков, причем английский идет по умолчанию.

Применяется также возрастная градация, т.е. Египте и Индии кандидаты должны быть не старше 30 лет, в том время как в США – до 59 лет.

При отборе многие страны отмечают конкретные качества, необходимые для дипломатической службы: лидерские и коммуникационные способности (Индия), честность, объективность, преданность общественной службе (Великобритания), интерес к работе и инициативность (США). Особое значение всеми внешнеполитическими ведомствами придается патриотизму и желанию отстаивать интересы своей страны.

При начале карьеры первичный тренинг для молодых дипломатов, как правило, применяет большинство МИДов, используя специализированные ведомственные институты и академии. Срок такой подготовки различается от страны к стране. Япония – месяц, с продолжением учебы в течение двух лет; Малайзия – до полугода; Индия, Китай – до двух лет.

В целом, практически все внешнеполитические ведомства имеют свои институты, академии или школы по подготовке и переподготовке дипломатов.

По некоторым оценкам около 90% данных учреждений аффилированы с соответствующими министерствами иностранных дел. Руководство и профессорско-преподавательский состав формируется из действующих или отставных карьерных дипломатов. Как правило, дипломаты среднего звена проходят обязательные курсы для вертикального и горизонтального перемещения в должности. Более того, такие страны как Турция, Южная Корея, Россия предлагают свои академии для иностранных дипломатов, что является выражением т.н. «мягкой силы».

В Казахстане текущий процесс подготовки специалистов международных отношений, их поступление на дипломатическую службу и дальнейшее профессиональное развитие можно описать, используя язык схематических изображений мысли (ЯСИ) (рис.6) [56].

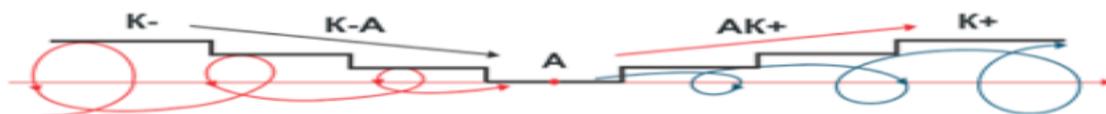


Рис.6 – Метод КАК

Данный метод описывает траекторию движения и целенаправленного преобразования конкретных условно негативных явлений (K -) в конкретные позитивные явления (K +). Опорной точкой является абстрактная сущность (A).

Метод «КАК» подсказывает ответ на вопрос – как раскрывать потенциал специалиста, как обеспечить устойчивую эффективную подготовку кадров, как обеспечить конкурентоспособность дипломатической службы.

В данном контексте «K-» это этап первичного обучения в ВУЗе по специальностям «международные отношения», «международное право», «мировая экономика» и т.п. без привязки к реальной дипломатической службе.

В этой сфере в действующей модели работает только Министерство образования и науки.

Абстрактной точкой «А» станет поступление кандидата на государственную и дипломатическую службу после прохождения процедур отбора. Хотя молодой дипломат отобран из числа лучших претендентов, фактически он не имеет представления о работе МИДа. На этом этапе фактически задействовано только Агентство по делам госслужбы РК.

Конкретные позитивные явления «К+» развиваются с повышения профессиональных навыков через практическую работу в Министерстве иностранных дел РК.

Следует отметить, что в настоящее время специальности Международные отношения и Международное право имеются в образовательных программах 28 ВУЗов Казахстана:

1. Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева
2. Казахский национальный университет имени аль-Фараби
3. Казахский национальный педагогический университет имени Абая
4. Восточно-Казахстанский университет имени С. Аманжолова
5. Таразский региональный университет имени М. Х. Дулати
6. Западно-Казахстанский университет имени Махамбета Утемисова
7. Карагандинский университет имени академика Е. А. Букетова
8. Каспийский университет технологии и инжиниринга имени Ш. Есенова
9. Южно-Казахстанский университет имени М. Ауэзова
10. Международный Казахско-Турецкий университет имени Х.А.Ясави
11. Университет КАЗГЮУ имени Нарикбаева
12. Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана
13. Международная образовательная корпорация
14. Университет КИМЭП
15. Университет Нархоз
16. Университет «Туран-Астана»
17. Университет «Туран»
18. Евразийская юридическая академия имени Д. А. Кунаева
19. Университет международного бизнеса
20. Университет имени Сулеймана Демиреля
21. Казахстанско-Немецкий университет
22. Университет иностранных языков и деловой карьеры
23. Казахская академия труда и социальных отношений
24. Кокшетауский университет имени Абая Мырзахметова
25. Казахстанско-Американский свободный университет
26. Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза
27. Мангистауский гуманитарно-технический университет
28. Западно-Казахстанский инновационно-технологический университет

В интервью Deutsche Welle профессор Р.Бурнашев отмечает, что острой проблемой региональных ВУЗов является их тотальная коммерциализация и соответственно отсутствие ограничений на прием студентов [57].

Здесь следует подчеркнуть, что реализуемые в прошлом программы в сфере образования привели к существенному увеличению количества ВУЗов в стране с 61 университета в 1994 году – до уже 125 в 2019 г. без проведения процедур слияния действующих университетов. Так, объявленное в 2015 году слияние КБТУ и КазННТУ им.Сатпаева не было проведено.

В целом, универсальный характер практически всех казахстанских ВУЗов приводит к дублированию их программ, а также создает финансовые и организационные проблемы.

Лучшей практикой в этой области является пример Сингапура. При создании и развитии системы высшего образования, власти Сингапура эффективно контролировали, как количество университетов, так и их специализации. В стране действует только шесть автономных государственных и частных университетов, в их числе: Национальный университет Сингапура, Сингапурский университет менеджмента, Национальный технологический университет Наньянга, а также Сингапурский технологический институт, Сингапурский университет технологий и дизайна и Сингапурский университет социальных наук. В Сингапуре также поощряется создание местных филиалов иностранных университетов. В стране также действует Комитет по частному образованию, который выдает разрешения частным ВУЗам и проводит проверки на обеспечение качества образования.

Таким образом, в Казахстане также имеется целесообразность сокращения количества ВУЗов, готовящих специалистов в области международных отношений и других похожих междисциплинарных специальностей. Более того, данные ВУЗы должны непосредственно взаимодействовать с МИД РК при разработке учебных программ, соответствующим текущим трендам и потребностям дипломатической службы.

Следующим этапом (абстрактная сущность «А») для выпускника становится поступление на государственную службу в соответствии с Законом РК «О государственной службе Республики Казахстан». Согласно статье 15 данного закона занятие административной государственной должности осуществляется на конкурсной основе.

Таблица 1. Количество выпускников по специальностям МО и МП [58]

Выпуск студентов/год	Выпуск в 2020	Выпуск в 2019	Выпуск в 2018	Выпуск в 2017	Выпуск в 2016
Международные отношения	770	694	722	705	729
Международное право	431	526	544	634	696

На государственную службу принимаются граждане Республики Казахстан, не достигшие пенсионного возраста, которые соответствуют квалификационным требованиям, а также способны по уровню образования, своим профессиональным и личным качествам, состоянию здоровья выполнять возложенные на них должностные обязанности [59].

Занятие вакантной, в том числе временно вакантной административной государственной должности корпуса «Б» проходит через общий/внешний конкурс (для всех граждан) или внутренний конкурс госоргана (для сотрудников госоргана).

Общий конкурс включает в себя ряд последовательных этапов:

- 1) публикация в СМИ и интернет ресурсах объявления о проведении общего или внутреннего конкурса;
- 2) прием соответствующих документов от граждан, желающих принять участие в конкурсе;
- 3) рассмотрение поданных документов участников конкурса на их соответствие установленным требованиям;
- 4) проведение собеседования с участниками, подавшими документы на конкурс;
- 5) выпуск заключения конкурсной комиссии по итогам конкурса.

После подачи документов конкурсанты проходят обязательное тестирование, проводится оценка личных качеств, а также непосредственно сам конкурс на занятие административной государственной должности в государственном органе.

Таким образом, можно отметить, что система и процедура конкурсного отбора достаточно подробно описана в Законе РК «О государственной службе РК» и не допускает какой-либо вольной трактовки. Следует подчеркнуть, что в данный закон периодически вносятся изменения с целью формирования государственного аппарата, основанного на принципах меритократии.

Вместе с тем, на практике существующая система не всегда может соответствовать требованиям и реалиям. Так, имеются случаи, когда конкурсант подает заявления на все имеющиеся в государственном органе вакансии, поскольку его образование и опыт соответствуют квалификационным требованиям разных подразделений. В итоге на собеседовании данный претендент может отвечать на вопросы десяти директоров различных департаментов. В идеале в процедуру отбора можно было бы добавить еще несколько этапов, чтобы на заключительном собеседовании оставались самые мотивированные и подготовленные кандидаты. Еще одним предложением для повышения эффективности может стать возвращение системы резерва на каждую объявленную вакантную должность. К примеру, если первый отобранный кандидат отказался или не прошел испытательный срок, то вместо проведения повторного конкурса можно назначить резервного кандидата.

Кроме того, с учетом международного опыта важным элементом подготовки и отбора кадров является вопрос обучения персонала кадровых

подразделений. Зачастую кадровые аппараты формируются из числа сотрудников министерства или ведомства, которые соответствуют базовым квалификационным требованиям и не имеют специального образования или курсов подготовки в этой сфере. В этой связи переименование Управления кадров МИД РК в Департамент человеческих ресурсов (Human resource) соответствует международной практике и нацелено на совершенствование кадровой политики ведомства с учетом долгосрочных приоритетов [60].

Также следует рассмотреть возможность найма персонала или отдельных работников на определенное время или под конкретный проект. В настоящее время, с внедрением проектного менеджмента такой гибкий подход позволит оперативно реализовывать важные и сложные государственные проекты.

Таким образом, следует с одной стороны упростить процедуру объявления конкурса и дать госорганам проявлять определенную гибкость и свободу. А с другой стороны сделать процесс более многоэтапным, усложнив процесс отбора, а также повысив ответственность и компетенцию кадровых служб.

В части переподготовки и повышения квалификации сотрудников МИД РК необходимо провести работу по изучению потребности и направлению сотрудников для обучения на курсы по конкретным вопросам (права человека, разоружение, климат и др.). Примером может служить проведение в начале апреля 2021 года Академией государственного управления при Президенте РК совместно с Министерством иностранных дел РК онлайн целевых курсов повышения квалификации для казахстанских дипломатов по вопросам международной безопасности.

Нужны постоянные тренинги и курсы повышения квалификации под конкретные задачи, стоящие перед страной. Кадровые службы должны стать полноценными органами по управлению человеческими ресурсами. Планирование и рациональное использование таким ресурсом является залогом качественной реализации внешнеполитических инициатив и мультипликативно скажется на стабильном развитии страны.

Такие долгосрочные цели требуют комплексного подхода подготовки узких специалистов и дипломатов по специфическим задачам для успешной реализации стратегических инициатив Республики Казахстан. В данном процессе должны быть задействованы соответствующие госорганы, организации системы образования, исследовательские институты и НПО.

Необходимо отметить, что в соответствии с Кодексом дипломата Республики Казахстан каждый дипломат обязан для эффективной реализации должностных обязанностей постоянно повышать свою квалификацию и профессиональные навыки. Таким образом, заложено не только обязательство работодателя направлять дипломатов на курсы повышения квалификации, но и требование к дипломатам самостоятельно повышать свой профессиональный уровень. В этих целях следует внедрить систему признания результатов самостоятельного обучения.

А.Арыстанбекова в своей монографии «Дипломатия в современном мире» ссылаясь на известных экспертов в области международных отношений

Э.Купера, Х.Хейне и А.Такура отмечает, что современный дипломат должен быть более восприимчив к новым способам и методам в условиях текущей повышенной интенсивности [62].

В Национальном плане развития отмечается, что из-за автоматизации глобальных и национальных процессов и внедрения в различные области искусственного интеллекта растет спрос на «флексибильные» навыки. Занятость будет в сферах, связанных с выполнением сложных, не поддающихся автоматизации задач. Данные работы будут требовать творческого, креативного подхода и взаимодействия. Не в последнюю очередь это относится к дипломатической службе [5].

Образовательные программы также настраиваются на задачи самообучения и непрерывного образования на протяжении всей жизни.

В этом контексте видится целесообразным более активное подключение Института дипломатии АГУ к данным процессам. В настоящее время МИД РК в пределах своей компетенции только оказывает содействие деятельности Института дипломатии. Фактически это носит номинальный характер.

Кроме того, отсутствует практика направления в МИД РК соответствующих магистерских и докторские диссертации слушателей для последующего изучения структурными подразделениями. Также целесообразно получать аналитические работы (статьи, проекты, диссертации) магистрантов ИД для изучения и последующего использования в работе.

С 2015 года программа обучения на магистратуре и докторантуре, а также предметы, кредиты и преподаватели согласовываются с МИД РК.

В целом обучение сотрудников Министерства на базе Академии осуществляется по двум направлениям:

1) магистратура/докторантура в Институте дипломатии;

2) повышение квалификации государственных служащих и семинары для Корпуса претендентов на должности руководителей заграничных учреждений РК, а также переподготовка впервые назначенных на государственную службу и впервые назначенных на руководящую должность.

Проведенный анализ образовательной программы магистратуры «Международные отношения» Института дипломатии АГУ и ЕНУ им.Л.Н.Гумилева показал, что в данных ВУЗах недостаточное внимание уделяется языковой подготовке, как по часам, так и разнообразию. К примеру, в Институте дипломатии кроме английского, преподается только французский язык. При этом, в МИДе существует запрос на немецкий, испанский и португальский языки. Кроме того, ряд дисциплин носят общий или дублирующий характер [63].

В Национальном Плане развития РК до 2025 года отмечается, что в настоящее время наблюдается значительный рост глобальной конкуренции на рынке передачи технологий и доступ к прямым инвестициям. В этой связи, целесообразно включить в программы обучения узкоспециальные предметы в сфере экономической дипломатии, мировой торговли и инвестиций.

Это повысило бы роль Института дипломатии в формировании профессиональных кадров органов дипломатической службы РК, а разработки магистрантов были бы интересными для совершенствования ее деятельности.

## Заключение

Проведенный анализ деятельности зарубежных дипломатических службы не дает возможности сделать вывод, какой опыт наиболее актуален и заслуживает подражания. Лучшее в одной стране не всегда подходит для другой.

Вместе с тем, имеются и общие схожие особенности и проблемы.

Кроме того, можно заметить снижение роли дипломатов в современном глобализированном и сетевом мире в связи доступностью информации. Простота и удобство связи между столицами, в том числе по защищенным каналам связи, позволяет руководству стран напрямую общаться между собой, минуя посольства. Вместе с тем, такие средства связи создают риски возникновения недопонимания и неправильного восприятия информации. Для того, чтобы избежать такой опасности необходимо использование традиционных каналов через дипломатические миссии, которые имеют специальные навыки для посредничества.

Поэтому в быстро меняющемся мире, с новыми участниками в каждом регионе и влиятельными новыми технологиями, непрерывная подготовка имеет решающее значение для всех дипломатов.

Становление Казахстана, как развитой страны с выраженными приоритетами и принципами, требует ускоренной трансформации практически всех действующей структуры взаимодействия государства и общества. Данный подход в первую очередь настроен на формирование и развитие человеческого капитала, вложения инвестиций в образование качественно новой формации. Клиентоориентированность и проектное управление должны стать основными качествами дипломатов, как госслужащих страны.

В Национальном плане подчеркивается внедрение принципиальных изменений в части отхода от традиционного обучения по специальностям, к подготовке востребованных конкурентных способностей и компетенций на рынке труда. По имеющимся данным около 60% выпускников работают не по полученным специальностям.

В этой связи, необходимо внедрение четкой модели взаимодействия ключевых участников процесса подготовки кадров для дипломатической службы Казахстана:

1. Министерство образования и науки РК с учетом требований Министерства иностранных дел РК делает прогноз и формирует госзаказ для подготовки конкретного количества бакалавров и магистров по специальностям международные отношения, международное право, регионоведение и др. Одновременно следует значительно сократить количество ВУЗов, имеющих такие специальности, оставив несколько университетов в Нур-Султане и Алматы.

2. Агентство по делам госслужбы РК на основании международного опыта и запроса Министерства иностранных дел РК внедряет дополнительные

требования для кандидатов на занятие вакантных должностей в МИД РК. Кроме обязательного знания языков и специфических навыков, важным элементом является соблюдение гендерного баланса. К примеру, представленность женщин среди действующих послов РК остается на низком уровне.

3. Институт дипломатии АГУ совместно с Министерством иностранных дел РК разрабатывает и совместно утверждает образовательные программы, соответствующие потребностям МИДа. В нынешних условиях дипломатия претерпевает изменения, появляются такие термины, как «транспрофессиональная дипломатия» [64]. Глобальная повестка дня диверсифицируется, что влечет за собой необходимость для дипломатов знаний в области биологии, медицины, климата и кибертехнологий.

Как правило, задачи в многосторонней дипломатии имеют горизонт от 10 и более лет, в связи с чем, можно ориентировочно спрогнозировать потребности в востребованных специалистах. К примеру, Цели устойчивого развития до 2030 года, Парижское соглашение по климату имеет ориентиры к 2050 году, Достижение мира, свободного от ядерного оружия к 2045 году.

Кроме того, необходимо обеспечить переход к проектному менеджменту и управлению в дипломатической службе. Теория изменений должна стать неотъемлемой частью развития дипслужбы и госслужбы в целом. К примеру, реализация задачи по инвестициям требует новых компетенций и креативных подходов.

Таким образом, базовое обучение фокусируется на создании фундаментальных знаний в конкретных областях, имеющих важное значение. Персонализированное измерение включает в себя языковую подготовку с оценкой языковых навыков и разработкой индивидуальных программ обучения. Это также представляется важным для самих дипломатов, которые, в дополнение к первой личной оценке, получают базу для своего дальнейшего карьерного роста. В перспективе целесообразно рассмотреть возможность выделения дипломатической службы в отдельный вид госслужбы, что соответствует международной практике и позволит повысить ее авторитет в целом.

В условиях коронакризиса международные институты на всех уровнях – от ООН до региональных и субрегиональных организаций были ослаблены растущим национализмом и уменьшением уровня взаимодействия со стороны правительств. Поэтому потребность в дипломатии и в квалифицированных дипломатах, соответствует не только интересам одной страны, но и интересам всей функционирующей международной системы.

## Список литературы:

- 1 Назарбаев Н.А. Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Новый Казахстан в новом мире». - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K070002007>. (21.01.2021)
- 2 «Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства». - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>. (21.01.2021)
- 3 Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года «План нации - 100 конкретных шагов». - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100>. (21.01.2021)
- 4 Токаев К.К. Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий». - [https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses\\_of\\_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g](https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g). (21.01.2021)
- 5 Национальный план развития РК до 2025 года. - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>. (21.01.2021)
- 6 Пигман Д. Дебаты о современной и будущей дипломатии. - Оксфорд Пресс, 2013. – 280 с.
- 7 Доклад ОЭСР. Обзор госслужбы Казахстана. – 129 с.
- 8 Закон Республики Казахстан от 7 марта 2002 года N 299. «О дипломатической службе Республики Казахстан». - <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000299>. (24.02.2021)
- 9 Концепция внешней политики Республики Казахстан на 2020 – 2030 годы. - [https://www.akorda.kz/ru/legal\\_acts/decrees/o-koncepcii-vneshnei-politiki-respubliki-kazahstan-na-2020-2030-gody](https://www.akorda.kz/ru/legal_acts/decrees/o-koncepcii-vneshnei-politiki-respubliki-kazahstan-na-2020-2030-gody). (24.02.2021)
- 10 Положение о Министерстве иностранных дел Республики Казахстан <https://www.gov.kz/memleket/entities/mfa/documents/details/2973?lang=ru>
- 11 Токаев К.К. Свет и тень. - Астана, 2007. – 576 с.
- 12 Токаев К.К. Преодоление: Дипломатические очерки. - Алматы, 2003. - 656 с.
- 13 Венская конвенция о дипломатических сношениях от 18 апреля 1961 года. - [www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/dip\\_rel.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/dip_rel.shtml). (10.03.2021)
- 14 Венская конвенция о представительстве государств в их отношениях с международными организациями универсального характера 1975 года. - [www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pdf/state\\_relations.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/state_relations.pdf). (10.03.2021)
- 15 Кальер Ф. О способах ведения переговоров с государями. - М., 2000. - 208 с.
- 16 Камбон Ж. Дипломат. Серия «Классика дипломатии». - М., 2006. - 110 с.
- 17 Хатчингс Р. Современная дипломатия. – Макмилан, 2020. – 260 с.

- 18 Айдаров Н. Степная дипломатия одевается во фрак (об известных и малоизвестных сведениях по казахстанской дипломатической практике). - Минск: Мастацкая лит., 1998. - 299 с.
- 19 Воронович В. Проблемы ядерного статуса Казахстана в начале 1990-х гг. - Белорусский журнал международного права и международных отношений, 2001.
- 20 Копп Г., Гиллеспи Ч. Дипломатическая карьера: жизнь и работа во внешнеполитической службе США. – Джорджтаунский университет, 2011. - 160 с.
- 21 Николсон Г. – Миротворчество. - Бостон, 1933. – 378 с.
- 22 Керр П., Вайсман Ж. Дипломатия в мире глобализации. – Оксфорд Пресс, 2013 – 432 с.
- 23 Булл Х. Изучение порядка в политическом мире. – Колумбийский университет, 1977. – 388 с.
- 24 Университет АДА. - <https://www.ada.edu.az/en>. (17.05.2021)
- 25 Дипломатическая школа МИД Армении. - <http://www.diplomaticacademy.am/en/>. (17.05.2021)
- 26 Лазоркина О. Становление и развитие дипломатической службы Беларуси. - Журнал международного права и международных отношений, 2014. - <http://evolutio.info/ru/journal-menu/2014-1/2014-1-lazorkina>. (17.05.2021)
- 27 Институт им.Л.Микеладзе при МИД Грузии. - <https://old.di.gov.ge/>. (17.05.2021)
- 28 МГИМО. - <https://mgimo.ru/>. (18.05.2021)
- 29 Дипакадемия МИД РФ. - <http://www.dipacademy.ru/>. (18.05.2021)
- 30 ВКИЯ МИД РФ. - <https://vkiya.mid.ru/ru/>. (18.05.2021)
- 31 Колледж МИД РФ. - <http://www.college-mid.ru/>. (18.05.2021)
- 32 УМЭД. - <https://www.uwed.uz/ru/pages/about-UWED>. (18.05.2021)
- 33 Закон Украины О дипломатической службе от 07.06.2018 № 2449-VIII - Законодавство України 2019 рік. - [kodeksy.com.ua/ka/o\\_diplomaticheskoj\\_sluzhbe.htm](http://kodeksy.com.ua/ka/o_diplomaticheskoj_sluzhbe.htm). (18.05.2021)
- 34 Дипакадемия им.Г.Удовенко. - <http://da.mfa.gov.ua/>. (18.05.2021)
- 35 Венская дипакадемия. - <https://www.da-vienna.ac.at/en/The-Academy/About-the-Academy>. (18.05.2021)
- 36 Дипломатический институт МИД Болгарии. - <http://bdi.mfa.government.bg/>. (18.05.2021)
- 37 Руководство по подбору персонала «Success Profiles». <https://www.gov.uk/government/publications/success-profiles>. (19.05.2021)
- 38 Реформы дипломатических ведомств на фоне новых внешнеполитических вызовов. - [cipr.ru/research\\_pdf/diplomatic\\_reforms.pdf](http://cipr.ru/research_pdf/diplomatic_reforms.pdf). (28.05.2021)
- 39 Международная академия МИД Великобритании. - [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/402469/Diplomatic\\_Academy\\_launch\\_brochure\\_Jan\\_2015\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/402469/Diplomatic_Academy_launch_brochure_Jan_2015_FINAL.pdf). (19.05.2021)

- 40 МИД Испании. - <http://www.exteriores.gob.es/Portal/en/Ministerio/EscuelaDiplomatica/Paginas/Inicio.aspx>. (19.05.2021)
- 41 Дипакадемия МИД Польши. - <https://www.gov.pl/web/diplomacy/diplomatic-academy>. (19.05.2021)
- 42 МИД Франции. - <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/photos-videos-publications-infographies/publications/brochures-institutionnelles/article/les-metiers-du-ministere-de-l-europe-et-des-affaires-etrangeres>. (19.05.2021)
- 43 Коган Ч. Французское поведение на переговорах. Институт мира, 2003. – 364 с.
- 44 Батора Ж. Трансформация института дипломатии ЕС. – Журнал Европейской политики, 2005 – 66 с.
- 45 Спенс Д., Батора Ж. Европейская служба внешних связей. - Макмилан, 2016. – 427 с.
- 46 Госдеп США. - <https://careers.state.gov/work/foreign-service/officer/test-process/>. (20.05.2021)
- 47 Тест на дипслужбу США. - <https://pathtoforeignservice.com/how-to-become-a-foreign-service-officer-fso-diplomat/>. (20.05.2021)
- 48 Требования по языкам в Госдепе США. - <https://www.state.gov/foreign-language-training/>. (20.05.2021)
- 49 Институт дипслужбы США. - [www.state.gov/bureaus-offices/under-secretary-for-management/foreign-service-institute](http://www.state.gov/bureaus-offices/under-secretary-for-management/foreign-service-institute). (20.05.2021)
- 50 Категории иностранных языков. - <https://www.state.gov/foreign-language-training/>. (20.05.2021)
- 51 Дипакадемия МИД Вьетнама. - <https://www.dav.edu.vn/en/introduction/missions.html>. (20.05.2021)
- 52 Институт дипломатических исследований МИД Египта. - <http://www.mfa.gov.eg/English/Ministry/institute2/Pages/default.aspx>. (20.05.2021)
- 53 Институт дипслужбы МИД Индии. - <https://ssifs.mea.gov.in/>. (20.05.2021)
- 54 Институт политических и международных исследований МИД Ирана. - <https://ipis.ir/en/viewpage/13100>. (20.05.2021)
- 55 МИД Японии. - <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000099832.pdf>. (20.05.2021)
- 56 Цой В.И., Кусаинов К.Т., Федорук А.М. Навигационные ориентиры инновационного евразийского мышления и взаимодействия – Караганда, 2020, - 191 с.
- 57 Что не так с высшим образованием в Казахстане и при чем тут коронавирус. <https://www.dw.com/ru/chto-ne-tak-s-vysshim-obrazovaniem-v-kazahstane-i-prichem-tut-koronavirus/a-55322761> (28.05.2021)
- 58 Количество выпускников. - [stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/5](http://stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/5). (24.05.2021)
- 59 Закон РК О государственной службе Республики Казахстан. - [adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416](http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416). (20.05.2021)

60 Положение о Департаменте человеческих ресурсов Министерства иностранных дел Республики Казахстан. - [www.gov.kz/memleket/entities/mfa/documents/details/67147?lang=ru](http://www.gov.kz/memleket/entities/mfa/documents/details/67147?lang=ru). (24.05.2021)

61 Арыстанбекова А.Х. Дипломатия в современном мире. – Алматы, 2018 – 450 с.

62 Купер А., Хайне Х., Такур Р. Вызовы дипломатии 21 века. - Оксфорд Пресс, 2013 – 31 с.

63 Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева. Факультет международных отношений. - [fmo.enu.kz/subpage/obrazovatel-nye-programmy](http://fmo.enu.kz/subpage/obrazovatel-nye-programmy). (24.05.2021)

64 Константину К. Транспрофессиональная дипломатия. – Макконел, 2016. – 66 с.