

Жаубасов Б.Ж.

**Приоритеты государственной
службы Республики Казахстан
в условиях глобальных вызовов**

В данной статье рассматриваются глобальные, региональные и страновые вызовы, на которые необходимо искать ответы правительствам разных стран в целях повышения эффективности государственного управления и качества оказания государственных услуг.

В статье также рассматриваются реформы государственной службы в Казахстане, направленные на преодоление данных вызовов, меры по совершенствованию законодательства и практические механизмы его реализации.

Ключевые слова: государственная служба, вызовы, глобализация, региональные проблемы, конкурентоспособность, эффективность, государственный аппарат, реформы, Казахстан.

Zhaubassov B.

**Priorities of Civil Service of the
Republic of Kazakhstan in the
global challenges**

In the article global, regional and country challenges that different states' governments are facing to increase the efficiency of the public administration and quality of public services delivery are considered.

Civil service reforms in Kazakhstan aimed at overcoming these challenges, as well as measures to improve the legislation and practical mechanisms of its realization are also viewed in the article.

Key words: Public service, the challenges of globalization, regional issues, competitiveness, efficiency, state staff, reforms, Kazakhstan.

Жаубасов Б.Ж.

**Жаһандық сын-қатерлер
жағдайында Қазақстан
Республикасы мемлекеттік
қызметінің басымдықтары**

Бұл мақалада әртүрлі елдердің үкіметтері мемлекеттік басқару тиімділігі мен мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыру мақсатында жауап іздейтін жаһандық, өңірлік және елдік тегеурінді талаптар қарастырылады.

Сондай-ақ мақалада Қазақстанда аталған тегеурінді талаптарды игеруге, заңнаманы жетілдіру шаралары мен оны іске асырудың практикалық тетіктеріне бағытталған мемлекеттік қызмет реформасы қарастырылады.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, сын-қатерлер, жаһандану, өңірлік мәселелер, бәсекелестік, мемлекеттік аппараттың тиімділігі, реформалар, Қазақстан.

**ПРИОРИТЕТЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛЬНЫХ
ВЫЗОВОВ**

Развитие государственной службы, приведение ее характеристик в соответствие с возрастающими ожиданиями граждан являются важными приоритетами деятельности любого правительства. Повестка реформ государственной службы в каждой стране определяется исходя из анализа собственных актуальных проблем. Несомненно, некоторые вызовы носят универсальный характер и обусловлены глобальными факторами, а некоторые имеют региональные особенности, связанные с общностью истории и схожестью культуры и традиций. Есть и сугубо специфические для каждой страны проблемы.

При глобальной конкуренции качество работы государственного аппарата выступает ключевым фактором конкурентоспособности стран, в том числе в создании благоприятного инвестиционного климата, условий для бизнеса и обеспечения траектории устойчивого развития.

Недавние кризисы еще более актуализировали проблему повышения качества государственного регулирования, напомним, что наряду с «невидимой рукой» рынка важное значение имеет «видимая рука» правительства, ответственная за своевременное реагирование на возникшие вызовы.

В условиях глобализации и широкого распространения интернета и социальных сетей возрастает также роль общественных ожиданий.

В странах нашего региона реформирование государственной службы обусловлено процессами, проходящими в системах более высокого порядка, когда за последние 20 лет кардинально изменена роль государства.

Региональной спецификой стало также отсутствие на старте достаточного объема накопленных знаний и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, менеджмента в госорганах.

Общими для региона были также проблемы преодоления патронажных традиций, так как в советской системе ключевым критерием назначения была политическая лояльность и все государственные служащие были политическими назначенцами.

Общим наследием прошлого также стала размытость морально-этических основ общества. Тоталитарная система воспитала понимание, что государственная собственность является

ся «ничейной» и «урывать куски» не является аморальным. В результате мелкое «несунство» стало массовым и не осуждалось обществом, а даже поощрялось на бытовом уровне. Преодолевать такое восприятие в обществе приходилось в период, когда появилась частная собственность, проходил процесс приватизации, что, конечно, не могло не сказаться на высоком уровне коррупции [1]

В каждой стране есть также и специфические вызовы, обусловленные стратегическими приоритетами, конкурентными преимуществами, социально-экономической моделью, уровнем демократизации и ожиданиями общества.

Качество ответов на эти вызовы в значительной степени зависит от системы отбора и продвижения кадров, которая должна обеспечить отбор и продвижение на государственной службе наиболее достойных граждан того или иного государства.

В реформе государственной службы, как ни в какой другой сфере, ключевым фактором является воля политических элит и лидеров, так как сопротивление реформам идет изнутри государственного аппарата, со стороны тех, кто не хочет терять индивидуальные «дивиденды» от патронажных отношений.

Еще на заре Независимости Казахстана Президент Н. Назарбаев поручил своей Администрации и Правительству изучить передовой между-народный опыт в сфере государственной службы, отметив при этом, что нельзя слепо копировать, нужно брать лучшее и адаптировать к собственным реалиям с учетом проблем и приоритетов реформирования. С этого и началась системная работа по формированию профессионального государственного аппарата [2].

Впервые долгосрочные приоритеты комплексно были обозначены Главой государства в Стратегии «Казахстан – 2030» [3] в разделе «Профессиональное и компактное правительство».

В условиях реализации данной Стратегии в Казахстане осуществлено несколько этапов реформ.

В середине и конце 1990-х годов на базе изучения передовых

мировых тенденций и опыта сформирована современная законодательная и институциональная база, получившая признание международных экспертов.

В 1999 году был принят действующий Закон Республики Казахстан «О государственной службе», которым впервые на постсоветском прост-ранстве было осуществлено разделение

государственных служащих на по-литических и административных, введен обязательный конкурсный отбор на административные государственные должности, предусмотрена защита административных государственных служащих при смене политических государственных служащих.

Хотелось бы отметить, что только открытый конкурсный отбор позволил реализовать конституционное право на равный доступ к государственной службе. С начала 2000-х годов более 550 тыс. граждан приняли участие в конкурсах для занятия вакансий в госорганах, при этом около 130 тыс. из них назначены на должности.

Благодаря принятию Закона произошло значительное снижение влияния политических процессов на кадровый состав государственного аппарата, сформирована система управления персоналом, что позволило повысить профессиональный уровень государственных служащих.

Если в середине 1990-х годов сменяемость кадров в государственном аппарате при смене министра и акима составляла до 60%, то сейчас сменяемость составляет около 5% от штатной численности (самые «пико-вые» значения составляли около 15%) [4].

В 1998 году в Казахстане создано, Образована Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Во всех областях действуют региональные центры обучения государственных служащих.

Таким образом, создана институциональная база накопления практического опыта реформ, реализации образовательных программ для государственных служащих и проведения научных исследований в сфере государственной службы.

Данные меры стали возможны благодаря ключевому фактору, определяющему успех реформ в сфере государственной службы – политической воле Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева.

Несмотря на то, что в начале 2000-х годов Казахстан признан лидером реформ в сфере государственной службы в регионе, было продолжена работа по изучению международного опыта и анализ собственных проблем.

В 2012 году в Стратегии «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» [5] данное направление в долгосрочный приоритет «Дальнейшее укрепление государственности и развитие казах-танской демократии». Президент Н. Назарбаев однозначно определил, что развитие демократии

является важнейшим фактором укрепления государственности и повышения эффективности государственного аппарата.

Как отметил Президент, необходимо «отойти от односторонне-властных подходов во взаимоотношениях госаппарата с населением к эффективному и оперативному оказанию государственных услуг».

На основе положений Концепции новой модели государственной службы [6], анализа проблем в системе государственной службы определены приоритеты нового этапа реформ.

При этом ключевыми индикаторами реформ обозначены:

1) повышение уровня доверия населения к системе отбора и продвижения кадров;

2) повышение уровня доверия самих государственных служащих к соблюдению принципа меритократии;

3) повышение уровня удовлетворенности граждан качеством и доступностью государственных услуг.

С 26 марта 2013 года введены принципиальные изменения и дополнения в Закон «О государственной службе» [7], принят ряд подзаконных актов, создана Национальная комиссия по кадровой политике при Главе государства.

Новое законодательство обеспечивает усиление принципа меритократии при отборе и продвижении кадров, создание управленческого корпуса «А», совершенствование институтов и механизмов управления персоналом, усиление дисциплинарного и этического контроля.

В этих целях:

– усовершенствованы механизмы проведения конкурсного отбора и формирования кадрового резерва;

– предусмотрены меры по повышению прозрачности деятельности конкурсных комиссий;

– минимизированы возможности для внеконкурсного назначения на государственные должности;

– законодательно введены понятия оценки качества работы государственных служащих, стажировки, наставничества, карьерного планирования, ротации;

– предусмотрено формирование в госорганах служб управления персоналом и единых кадровых служб на региональном уровне.

Хочу отметить, что впервые в Закон включена отдельная глава по соблюдению служебной

этики и антикоррупционному поведению государственных служащих.

С 2012 года начато бюджетное финансирование научных исследований в сфере государственного управления и государственной службы.

Начата работа по созданию информационной системы «е-кызмет», которая позволит реализовать механизмы управления персоналом государственной службы в режиме онлайн.

Важнейшей мерой по профессионализации кадрового состава государственных служащих стало решение Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева о сокращении численности политических государственных служащих в 8 раз и создании управленческого корпуса «А».

«Корпус «А» – административные государственные должности управленческого уровня, для которых предусмотрены особый порядок отбора в кадровый резерв и конкурсного отбора, определяемый Президентом Республики Казахстан, а также специальные квалификационные требования».

Данные должности существуют в более чем 30-и развитых странах мира.

В этих странах к кандидатам на данные должности предусмотрены специальные процедуры отбора, прохождение специальных обучающих курсов.

Опыт данных стран был учтен в разработке законодательства о корпусе «А».

Важной мерой по повышению эффективности государственного аппарата стало принятие Закона «О государственных услугах».

В результате реформ в Казахстане сформирована модель государственной службы, которая, по мнению международных экспертов, соответствует современным международным стандартам.

Резюмируя, можно отметить, что модернизация государственной службы должна проводиться с учетом глобальных трендов, опыта реформирования в странах региона и национальных приоритетов.

При этом, как показывает практика Казахстана, определяющим фактором для успешного проведения реформ является политическая воля руководства страны, ее Лидера. Успех реформ обеспечивает также наличие системного законодательства в сфере государственной службе и поэтапный характер их проведения.

Литература

- 1 Интернет-ресурс: А.М. Байменов. Выступление на Глобальной конференции «Модернизация государственной службы: повышение эффективности в целях устойчивого развития», проводимой в рамках VI Астанинского экономического форума. Астана. 22 мая 2013 г. <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 2 Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. Фолиант. – Астана, 2000.
- 3 Интернет ресурс: Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев», октябрь 1997 г. <http://www.akorda.kz>
- 4 Интернет-ресурс: Информационно-справочный материал. Новая модель государственной службы. Реализация принципа меритократии при отборе и продвижении кадров. Астана. 2014 г. <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 5 Интернет ресурс: Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства». Астана, декабрь 2012 г. <http://www.akorda.kz>
- 6 Интернет-ресурс: Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 г. №119 «О Концепции новой модели государственной службы». <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 7 Интернет-ресурс: Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по делам государственной службы» от 14 декабря 2012 г. <http://www.kyzmet.gov.kz>

References

- 1 Internet resource: A.M. Baimenov. Speech at the Global Conference “Modernization of public service: efficiency for sustainable development”, held in the framework of the VI Astana Economic Forum. Astana. May 22, 2013 <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 2 Baimenov A.M. State Service. International experience. Kazakhstan model. Tome. Astana, 2000
- 3 Internet resource: Message from the President of the Republic of Kazakhstan Nursultan Nazarbayev to the people of Kazakhstan “Prosperity, security and the welfare of all Kazakhs” October 1997 <http://www.akorda.kz>
- 4 Internet resource: Information and reference material. The new model of public service. Implementation of the principle of meritocracy in the selection and promotion of cadres. Astana. 2014 <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 5 Internet resource: Message from the President of the Republic of Kazakhstan – Leader of the Nation Nursultan Nazarbayev to the people of Kazakhstan “Strategy “Kazakhstan-2050”: new political course held state.” Astana. December 2012 <http://www.akorda.kz>
- 6 Internet resource: Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated July 21, 2011 №119 «On the Concept of a new model of public service.” <http://www.kyzmet.gov.kz>
- 7 Internet resource: Law of the Republic of Kazakhstan “On Introduction of Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan for Civil Service” on December 14, 2012 <http://www.kyzmet.gov.kz>

