

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОТРАСЛИ ВЕТЕРИНАРНОЙ МЕДИЦИНЫ УКРАИНЫ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению ключевых проблем и концептуальных основ формирования государственной кадровой политики в отрасли ветеринарной медицины Украины. Материалом для исследования является действующая национальная законодательная база по вопросам государственной кадровой политики, государственной службы и ветеринарной медицины. Ключевыми проблемами кадрового обеспечения отрасли ветеринарной медицины в Украине являются деформации кадрового обеспечения; непризнание украинских дипломов международными институтами; кадровый дефицит и низкая эффективность кадрового потенциала в сельской местности; недостаточная социально-профессиональная защищенность специалистов ветеринарной медицины и пр. Сформулировано основное содержание понятия государственной кадровой политики, определены субъекты и объекты государственной кадровой политики в отрасли ветеринарной медицины Украины. Выделены главная и основные цели, а также направления реализации первоочередных задач современной государственной кадровой политики в отрасли ветеринарной медицины Украины.

Ключевые слова: государственное управление, ветеринарная медицина, кадровое обеспечение, государственная кадровая политика в сфере ветеринарной медицины.

Аңдатпа. Мақала Украинаның ветеринарлық медицина саласында мемлекеттік кадрлық саясатты қалыптастырудың концептуальды негіздері мен түйінді мәселелерін қарастыруға арналған. Зерттеу материалы мемлекеттік кадрлық саясат, мемлекеттік қызмет және ветеринарлық медицина мәселелері бойынша қолданыстағы ұлттық заңнамалық база болып табылады. Украинадағы ветеринарлық медицина саласын кадрлық қамтамасыз етудің түйінді мәселелері: кадрлық қамтамасыз етудің деформациясы, халықаралық институттармен украиндық дипломдардың мойындалмауы; ауылдық жерлерде кадрлық әлеуеттің тиімділігінің төмендігі және кадрлық тапшылық; ветеринарлық медицина мамандарының әлеуметтік-кәсіби қорғалуының жеткіліксіздігі және т.б. Украинадағы ветеринарлық медицина саласындағы мемлекеттік кадрлық саясат объектілері мен субъектілері анықталды, мемлекеттік кадрлық саясат түсінігінің негізгі мазмұны жасалды. Негізгі және басты мақсаттары, сонымен қатар Украинадағы ветеринарлық медицина саласындағы қазіргі мемлекеттік кадрлық саясаттың бірінші кезектегі міндеттерін жүзеге асыру бағыттары көрсетілді.

Тірек сөздер: мемлекеттік басқару, ветеринарлық медицина, кадрлық қамтамасыз ету, ветеринарлық медицина саласындағы мемлекеттік кадрлық саясат.

Abstract. The article is devoted to studying the key problems and conceptual bases of the state personnel policy in the field of veterinary medicine of Ukraine. The research materials are national legislative and regulatory framework concerning state personnel policy, public service and veterinary medicine. The notion basic content of the «state personnel policy in the field of veterinary medicine» has been formulated. The subjects and objects of state staffing policy in the field of veterinary medicine of Ukraine have been identified. The main aim, the basic goals as well as directions of realization of the priority tasks of the modern state staffing policy in the sphere of veterinary medicine of Ukraine were elaborated.

Keywords: public administration, veterinary medicine, staff resources, state personnel policy in the field of veterinary medicine.

JEL codes: M12, O15, Q190

ДИДОК Ю.В.

кандидат ветеринарных наук, доцент, доцент кафедры государственного управления Харьковского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, Украина

Введение. Одной из наиболее важных составляющих сохранения и укрепления целостности государства, а также регуляции жизнедеятельности граждан является кадровое обеспечение, направленное на эффективное использование человеческого

капитала и кадрового потенциала общества. Кадры являются наиболее стабильным социальным элементом общества и государства, носителем их традиций и опыта. Именно кадры государственной службы должны сохранять эти качества даже во время изменений общественно-политических реформ и трансформации структуры государственных институтов. В связи с этим, в современных условиях существенно возрастает актуальность разработки научно обоснованной государственной кадровой политики для различных сфер и отраслей общественной деятельности, в т.ч. для ветеринарной медицины.

Формирование государственной кадровой политики – достаточно сложный и многогранный процесс, в котором взаимодействует множество факторов. Он включает в себя последовательное осуществление спектра законодательных, организационных, управленческих, научно-исследовательских и других мероприятий, в ходе реализации которого важно сохранить оптимальное соотношение инноваций и преемственности, перспективности и исторического опыта. В контексте становления Украины как демократического, правового и социального государства обеспечение ветеринарной медицины, как одной из сфер жизнедеятельности государства, квалифицированными, творческими кадрами является необходимым условием создания дееспособной, конструктивной государственной службы ветеринарной медицины, способной выполнять возложенные на нее функции государственного ветеринарно-санитарного контроля и надзора.

Вышеописанное дает основание считать, что формирование государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины на сегодня относится к актуальным вопросам, требующим решения, как в научном, так и в практическом плане.

Проблематике кадровой политики в системе государственного управления уделяли внимание такие ученые как С.

Дубенко, Ю.Ковбасюк, О.Оболенский, В.Олуйко, В. Лукьяненко. Проблемам кадровой политики и кадрового потенциала государственной службы Украины посвящены работы многих авторов: В.Б.Аверьянова, Г.В.Атаманчука, О.Воронько, С. Дубенко, В.Князева, В.Малиновского, Н.Нижник, О.Пархоменко-Куцевил, Г.Савченка, В.Яцуби и других. Предметом широких научных исследований являются кадровая политика в аграрном секторе экономики, кадровое обеспечение реформирования аграрных отношений и воспроизводства трудовых ресурсов аграрной сферы, которые анализируются в работах О.Бородиной, Й.Завадского, Н.Гончарук, І.Степаненко, В.Юрчишина и др. Проблемам кадрового обеспечения сферы ветеринарной медицины посвящены работы П.Вербицкого, П.Достоевского, П.Цвилюховского, Ю.Чабановой. Вопросы кадровой политики в сфере ветеринарной медицины практически не нашли достаточного отражения в научной литературе.

Цель данной работы – определение ключевых проблем кадрового обеспечения и разработка концептуальных основ формирования государственной кадровой политики в отрасли ветеринарной медицины Украины.

Материалы и методы исследований. Материалом для исследования является действующая национальная законодательная и нормативно-правовая база по вопросам государственной кадровой политики, государственной службы и ветеринарной медицины.

Методы исследований: триангуляции, схождения от абстрактного к конкретному, единства анализа и синтеза, комплексно-системный анализ на основе интегративного подхода.

Результаты исследований. В отрасли ветеринарной медицины Украины работает около 30 тыс. специалистов, из которых 50% занимаются лечением животных, 14% - лабораторной диагностикой болезней животных, 17% заняты в сфере ветеринарно-санитарной экспертизы, управления,

ветеринарной милиции, 11% - в ветеринарной фармации и реализации ветеринарных препаратов, 2 % - обеспечивают выполнение мероприятий по ветеринарной санитарии и гигиене производственных процессов [12, с. 36].

Среди проблем кадрового обеспечения отрасли ветеринарной медицины Украины, которые требуют безотлагательного решения, необходимо отметить: дефицит трудовых кадров, свободно владеющих профессиональными иностранными языками и технологиями; непризнание украинских дипломов европейскими и международными институциями; высокую изменчивость и текучесть кадров, недостаточную социальную защищенность специалистов ветеринарной медицины.

Одной из важных кадровых проблем в отрасли ветеринарной медицины Украины является тенденция к деформации кадрового обеспечения (значительная часть специалистов ветеринарной медицины работает не по специальности), которой способствует отсутствие действенного механизма закрепления молодых специалистов. Из 88% выпускников, которые получают направления на работу, каждый четвертый не начинает работу по направлениям и почти половина увольняется в течение первого года работы, переходя в другие сферы производства. Деформация кадрового обеспечения отрасли ветеринарной медицины также объясняется такими факторами, как: сложности при поиске первого рабочего места в соответствии с полученной профессией для молодых специалистов; высокая внутриотраслевая конкуренция, особенно в городах; ухудшение экономической и усложнение социально-политической ситуации в стране; снижение уровня благосостояния населения (владельцев животных – потребителей ветеринарных услуг); сокращение количества работников государственной службы ветеринарной медицины вследствие реформирования отрасли и других причин; низкая заработная плата врачей

государственной ветеринарной медицины, снижение престижности отрасли.

Проблемы кадрового обеспечения имеет сельская ветеринарная медицина, как составляющая аграрной сферы. Важность кадровой проблемы в агропромышленном комплексе подтверждают украинские и международные эксперты аграрного бизнеса, по оценкам которых в настоящее время 40% сельскохозяйственных предприятий имеют острую потребность в высококвалифицированных кадрах базовых специальностей - ветеринарах, зоотехниках, агрономах. Основными причинами кадрового дефицита и низкой эффективности кадрового потенциала в сельской местности являются более низкая заработная плата сельских врачей ветеринарной медицины, снижение материально-технического обеспечения отрасли. Уровень оплаты труда в сельском хозяйстве на 36,0% ниже от среднего в экономике. Кроме этого, негативное влияние на эффективность кадрового потенциала в АПК имеет современное социально-экономическое состояние аграрного сектора, социальное положение людей, которые живут и работают в сельской местности. Так, количество занятого населения в сельском хозяйстве за период с 2001 по 2010 г. сократилось на 2104,4 тыс.чел. (с 5220,0 до 3115,6 тыс. чел), или на 40,3%. Значительная часть трудоспособного населения вытесняется из аграрного производства в личные сельские хозяйства, усиливаются безработица и миграционные процессы [3, с.27]. В 14 тыс. (49,0% их общего количества) сельских населённых пунктов отсутствуют какие-либо производственно-управленческие подразделения. К сожалению, в Украине, в том числе в сельской местности, сегодня наблюдается низкий уровень рождаемости и высокий уровень смертности. Все эти негативные явления свидетельствуют о социально-профессиональной незащищённости сотрудников, низкую мотивацию их труда, которые не благоприятствуют повышению их квалификации и профессионального

мастерства, овладению новыми профессиями, развитию самообразования.

К основным причинам низкой эффективности кадрового потенциала отрасли ветеринарной медицины, как составляющей АПК Украины [3, с.27], следует отнести:

- сохранение тенденции оттока специалистов аграрной сферы (текучесть кадров среди данной категории работников отрасли достигла 31,0%);
- общий значительный отток экономически активного, профессионально подготовленного населения за пределы Украины;
- ухудшение демографической ситуации (ежегодно с географической карты Украины исчезают в среднем 26 сельских населенных пунктов);
- дефицит ресурсов для подготовки необходимых специалистов у предпринимателей;
- отсутствие системной кадровой работы в органах государственной власти на местном и региональном уровнях в отношении: планирования потребности в специалистах, необходимых предприятиям, формирования объемов их подготовки, переподготовки и повышения квалификации, ротации кадров, их карьерного роста;
- отсутствие эффективного механизма государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов по профессиям, что необходимо предприятиям, конкретным работодателям;
- отсутствие системы профессионального воспитания и профессиональной ориентации молодежи;
- ослабление внимания к работе с резервом кадров, его подготовки и эффективного использования;
- сохранение достаточно низкого уровня оплаты труда в аграрном секторе;
- неблагоприятные социально-экономические условия и проблемы социально-экономической защищенности специалистов;
- несовершенство законодательства;
- несостоятельность традиций преемственности в передаче трудовых

навыков и опыта в отрасли ветеринарной медицины;

- недостатки в работе системы государственного управления.

В условиях дефицита квалифицированных кадров для ветеринарной медицины Украины приоритетной становится проблема подготовки и воспитания специалистов, способных адаптироваться к новым требованиям рыночного экономического регулирования, эффективно осуществлять производственную деятельность в условиях жесткой конкуренции, неопределённости и динамичности внешней среды организаций, неблагоприятной демографической ситуации. Как указывают украинские ученые [3, с.28], это требует, во-первых, переосмысления кадровой политики, прежде всего ее регионализации с учётом особенностей социально-экономического развития страны, во-вторых, перепрофилирования деятельности учебных учреждений, в которых приобретение профессионального образования осуществляется без учёта интересов, потребностей и перспектив развития регионов. В-третьих, необходима научно обоснованная стратегия развития профессионального образования кадрового потенциала отрасли ветеринарной медицины Украины, которая базируется на основоположных принципах – профессионализма, универсальности, фундаментальности, интегративности, многоуровневости и региональности образования. В-четвертых, необходимо существенно усовершенствовать систему государственного заказа в направлении большей ориентации заказа на подготовку специалистов ветеринарной медицины для конкретного работодателя - государства, бизнеса, частного предпринимательства. Для этого следует обеспечить условия создания консалтинговых центров, учебных центров на базе специализированных учебных учреждений, которые будут выполнять государственный заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации квалифицированных кадров.

Все это диктует необходимость разработки научно обоснованной государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины, адекватной современным вызовам и задачам по обеспечению экономического благополучия государства, гарантирования качества и безопасности продовольственной продукции, которые стоят сегодня перед государственной ветеринарной службой.

Определяющим фактором осуществления какой-либо отраслевой кадровой политики является государственная кадровая политика.

Анализ источников литературы указывает на то, что большинство научных публикаций по вопросам государственной кадровой политики связаны с рассмотрением государственной кадровой политики в сфере государственной службы. В связи с этим, научной основой формирования государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины является действующая законодательная и нормативно-правовая база, в частности «Стратегия государственной кадровой политики Украины на 2012-2020 годы» [11], Конституция Украины [6], Кодекс законов про труд Украины, Гражданский кодекс Украины, Кодекс Украины про административные правонарушения, законы Украины «Про государственную службу» [8], «Про ветеринарную медицину» [5], Положение о Государственной ветеринарной и фитосанитарной службе Украины [9], «Положение о последипломном образовании врачей ветеринарной медицины в Украине» [10] и другие законодательные и подзаконные нормативные акты, направленные на обеспечение взаимодействия субъектов кадровой политики и кадровой работы, а также создание эффективной системы управления человеческими ресурсами в сфере ветеринарной медицины.

Стратегическим документом, который определяет цели и задачи современной государственной кадровой политики в Украине, является «Стратегия

государственной кадровой политики на 2012-2020 годы» [11].

Научные, теоретико-методологические, прикладные и другие подходы к рассмотрению государственной кадровой политики являются предметом исследований многих украинских ученых. Обобщение подходов к изучению государственной кадровой политики дало возможность определить, что государственная кадровая политика рассматривается как:

- стратегическая деятельность (Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П.Сурмин [3, с.3], В.Я. Малиновский [7, с.478]);
- стратегия (О.Банчук-Петросова [1], О.Демин, Г.Леликов, В.Сороко [4], О.Воронько [2]);
- деятельность (О.И. Пархоменко-Куцевил);
- политика (И.М. Мельник).

Анализ теоретико-методологических основ понятия «государственная кадровая политика» дал возможность сформулировать понятие государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины как стратегической деятельности органов государственного управления ветеринарной медициной, направленной на поиск, формирование, профессиональное развитие и рациональное использование кадровых ресурсов для обеспечения общегосударственных интересов в сфере ветеринарной медицины.

Как указывает О. Банчук-Петросова, «субъектами формирования и проведения государственной кадровой политики выступают такие институты и институции: Президент Украины; Верховная Рада Украины; Кабинет Министров Украины; Национальное агентство Украины по вопросам государственной службы; руководители центральных и местных органов государственной власти; кадровые службы министерств, государственных комитетов и других центральных органов исполнительной власти, а также органов местного самоуправления; управления, отделы образования соответствующих региональных и районных уровней; учебные учреждения различной направленности; субъекты

социального партнерства частного и общественного секторов» [1].

В качестве субъектов формирования и реализации государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины можно выделить: Кабинет Министров Украины; Государственную ветеринарную и фитосанитарную службу Украины (Департамент ветеринарной медицины); кадровую службу центрального аппарата Государственной ветеринарной и фитосанитарной службы Украины (сектор кадровой работы Департамента ветеринарной медицины ДВФС Украины); руководителей территориальных органов Государственной ветеринарной и фитосанитарной службы Украины; учебные учреждения ветеринарного направления; Ассоциацию специалистов ветеринарной медицины Украины.

Объектами государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины являются человеческие ресурсы (профессионально подготовленные группы людей, которые осуществляют деятельность в сфере ветеринарной медицины), а также правовые нормы, принципы, формы, методы и средства, которые обеспечивают эффективность их формирования, развития и использования.

Государственная кадровая политика в сфере ветеринарной медицины является составляющей государственной кадровой политики, цель которой состоит в «обеспечении всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, необходимыми для реализации национальных интересов в контексте развития Украины как демократического, социального государства с развитой экономикой» [11]. Поэтому главную цель государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины можно определить, как создание сбалансированной системы управления человеческими ресурсами, способной обеспечить отрасль ветеринарной медицины квалифицированными кадрами.

Основными целями государственной кадровой политики Украины являются: общегосударственная, социальная,

институциональная, экономическая, организационная цели [11;3, с.8].

Ссылаясь на нормы действующего национального законодательства по вопросам ветеринарной медицины можно выделить такие основные цели государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины:

- обеспечение потребностей отрасли ветеринарной медицины профессиональными, компетентными, квалифицированными кадрами, способными обеспечить реализацию основных задач государства в сфере ветеринарной медицины;
- удовлетворение ожиданий работников относительно профессиональной самореализации, обеспечение достойной оплаты труда, социальных гарантий, высокого уровня благосостояния специалистов ветеринарной медицины, предотвращение дискриминации по гендерным, этническим, религиозным, социальным, политическим и другим признакам;
- создание и усовершенствование нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины с целью внедрения новейших подходов в кадровом менеджменте;
- построение системы управления трудовыми ресурсами на основах открытости, прозрачности, социального диалога и партнерства всех заинтересованных субъектов государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины;
- повышение конкурентоспособности учреждений, предприятий и организаций в сфере ветеринарной медицины.

Обсуждение и выводы.

Государственная кадровая политика в отрасли ветеринарной медицины в условиях новых общественных отношений, реформирования сельского хозяйства на основе частной собственности на землю и собственность, свободного выбора видов производственной деятельности, активизации инвестиционной деятельности, проведения социальной политики требует комплексного подхода и должна предусматривать конкретные мероприятия.

Ключевыми проблемами кадрового обеспечения отрасли ветеринарной медицины Украины, являются:

- тенденция к деформации кадрового обеспечения;
- дефицит трудовых кадров, свободно владеющих профессиональными иностранными языками и технологиями;
- непризнание украинских дипломов европейскими и международными институциями;
- кадровый дефицит и низкая эффективность кадрового потенциала в сельской местности;
- высокая изменчивость и текучесть кадров;
- недостаточная социальная профессиональная защищённость специалистов ветеринарной медицины.

Научная новизна исследований состоит в разработке концептуальных основ формирования государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины, а именно в определении понятия «государственная кадровая политика в сфере ветеринарной медицины»; формулировании главной и основных целей, а также выделении объектов и субъектов государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины.

Полученные результаты исследований дают возможность сформулировать рекомендации по их практическому использованию: государственная кадровая политика должна стать многоуровневой и охватывать центральный, региональный,

местный (муниципальный) уровни для учета специфики их потребностей и возможностей. Поэтому будет целесообразным разработать государственные мероприятия по кадровому обеспечению отрасли ветеринарной медицины Украины, в которых определить пути, механизмы и финансовые источники решения самых актуальных стратегических задач; определить и закрепить юридический и социальный статус систем профессионального образования, разработать предложения по усовершенствованию и модернизации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов (по госзаказам и по заказам бизнес-структур), по кадровому обеспечению системы непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов отрасли.

Перспектива дальнейших исследований в данном направлении состоит в том, что полученные результаты могут быть применены для разработки научной концепции государственной кадровой политики в сфере ветеринарной медицины Украины, необходимой для усовершенствования системы государственного регулирования кадровых процессов и обеспечения растущих потребностей отрасли в высококвалифицированных профессиональных кадрах.

Список литературы

1. Банчук-Петросова О.В. Теоретичні основи сучасної державної кадрової політики України // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – №7. // Журнал "Державне управління: удосконалення та розвиток" – наукове фахове видання з питань державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=597>.
2. Воронько О. Кадрова політика - універсальний важіль державного будівництва // Вісник УАДУ. – К.: Видавництво УАДУ, 2004. - № 2. - С. 141-152. – ISSN 2310-2837.
3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін, та ін. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
4. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2001. – №2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=37667&cat_id=37402&time=1141128557187

5. Закон України «Про внесення змін до Закону України "Про ветеринарну медицину» від 16 листоп. 2006 р. №361-V // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
6. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV (2222-15) від 08.12.2004) // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0&p=1233668155408378>
7. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посіб. – 3-тє вид., переробл. та допов. – К. : Атіка, 2009. – 608 с. – ISBN 978-966-326-348-9.
8. Про державну службу: Закон України // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
9. Про затвердження Положення про Державну ветеринарну та фітосанітарну службу України: Указ Президента України №464/2011 від 13 квітня 2011 р. // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
10. Про затвердження Положення про післядипломну освіту лікарів ветеринарної медицини в Україні: Наказ Мінагрополітики України та ДДВМ України № 93 від 09.08.2004 // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
11. Стратегія державної кадрової політики України на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // Верховна Рада України: офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>
12. Цвіліховський М.І. Структура й методологічні засади підготовки фахівців ветеринарної медицини в Україні на сучасному етапі // Ветеринарна медицина України. – К.: Ветінформ, 2013. - №8 (210). – С.36-41.

CORRUPTION IN KAZAKHSTAN: SOME REFLECTIONS

The purpose of the present paper is to show that the level of corruption in Kazakhstan is decreasing, to discuss some reasons why it is decreasing and to explain why there is every reason to believe that the level of corruption in Kazakhstan will decline in the near future.

RICCARDO PELIZZO

Position: Vice Dean for Academic Affairs and Associate Professor
Education Background: Ph.D. in Political Science, 2004, The Johns Hopkins University
Research Areas: Political Development, Political Parties, Good Governance, Parliamentary Strengthening, and Anti-corruption

In the last couple of years, Kazakhstan scholars have devoted considerable attention to studying corruption in Kazakhstan. Some studies explored the consequences or rather the costs of corruption for Kazakhstan (Omarov and Kuzhin, 2015). Other studies explored the correlates and the possible causes of corruption (Pethukova and Taubayev, 2016), while a third stream of studies

discussed how government policies and institutional reforms could influence or rather reduce the level of corruption in the country (Pelizzo, Baris and Janenova, 2016).

In spite of their differences, all these studies agreed on the fact that the international measures or indexes of corruption do not seem