
**VI АСТАНА ЭКОНОМИКАЛЫҚ ФОРУМЫ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ЖАҢАНДЫҚ
КОНФЕРЕНЦИЯНЫҢ МАТЕРИАЛДАРЫ**
**МАТЕРИАЛЫ ГЛОБАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ В РАМКАХ
VI АСТАНИНСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФОРУМА**
**MATERIALS OF THE GLOBAL CONFERENCE IN THE FRAMEWORK
OF THE VI ASTANA ECONOMIC FORUM**

УДК 342.9.07

А. М. Байменов,
*Председатель Агентства Республики Казахстан
по делам государственной службы*

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:
ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ**

Цитата Николо Макиавелли

«Нет ничего сложнее и рискованнее, чем быть инициатором реформы государственного управления, так как инициатор наживает себе врагов, которые преуспевают под старой системой управления, и приобретает только небольшую поддержку того меньшинства, которая надеется преуспеть под новой системой управления. Люди обычно не верят в новшества до тех пор, пока они не увидят их практической реализации. И каждый раз, когда у врагов реформ есть возможность атаковать идею этой реформы, они это делают изо всех сил, тогда как сторонники реформ защищают ее не все сердцем».

Уважаемые участники конференции!

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 общей историей и схожестью культур и традиций. Есть и сугубо специфические для каждой страны проблемы.

В условиях 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.

Кризис еще более актуализировал проблему повышения качества государственного регулирования, напомнив, что наряду с «невидимой рукой» рынка важное значение имеет «видимая рука» правительства, ответственная за своевременное реагирование на возникающие вызовы.

В странах нашего региона реформирование государственной службы осуществляется на фоне процессов в системах более высокого порядка при кардинальном изменении роли государства за последние 20–30 лет.

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

«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 появления частной собственности, когда проходил процесс приватизации, что конечно не могло не сказаться на высоком уровне коррупции.

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

Ответы на эти вызовы в значительной степени зависят от системы отбора и продвижения кадров, которая должна обеспечить отбор и продвижение на государственной службе наиболее достойных граждан.

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 международный 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.

Первые долгосрочные приоритеты комплексно были обозначены Главой государства в Стратегии «Казахстан – 2030» 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 пространстве было осуществлено разделение государственных служащих на политических и административных, введен обязательный конкурсный отбор на административные государственные должности, предусмотрена защита административных государственных служащих при смене политических государственных служащих.

Хочу отметить, что только открытый конкурсный отбор позволяет реализовать конституционное право на равный доступ к государственной службе. С начала 2000-х годов более 550 тыс. граждан приняли участие в конкурсах для 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 или акима составляла до 60%, то сейчас сменяемость составляет около 5% от штатной численности (самые «пиковые» значения составляли около 15%).

В 1998 году в Казахстане создано первое в регионе Агентство по делам государственной службы с территориальными подразделениями, образована Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Во всех областях созданы дисциплинарные советы, функционируют залы тестирования, а также 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 Главы государства.

Несмотря на то, что в начале 2000-х годов Казахстан признан лидером реформ в сфере государственной службы в регионе, мы продолжили изучение международного опыта и анализ собственных проблем.

В 2012 году в Стратегии «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» Президент Н. Назарбаев указал, 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 оказанию государственных услуг».

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

При этом ключевыми индикаторами реформ обозначены:

- 1) повышения уровня доверия населения к системе отбора и продвижения кадров;
- 2) повышения 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», 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-қызмет», которая позволит реализовать механизмы управления персоналом государственной службы в режиме онлайн.

Важнейшей мерой по профессионализации кадрового состава государственных служащих стало решение Главы государства о сокращении численности политических государственных служащих в 8 раз и создании управленческого корпуса «А».

Примечательно, что наша конференция проходит в дни проведения первого открытого и транспарентного конкурсного отбора в кадровый резерв управленческого корпуса «А», который в ряде стран называется senior executive service.

Для участия в отборе на занятие 550 должностей корпуса «А» подали документы более 2000 человек, среди которых, как действующие государственные служащие, так и кандидаты, не состоящие на государственной службе. За первые дни тестирования в нем приняли участие около 1000 кандидатов, при этом 2/3 прошло его успешно. Среди тех, кто не преодолел пороговые значения, более 50 действующих акимов районов и городов.

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

Таким образом, в Казахстане сформирована модель государственной службы, соответствующая современным международным стандартам.

Уважаемые участники конференции!

Казахстан заинтересован в активном изучении лучшей международной практики и готов делиться собственным опытом развития модели государственной службы, получившей высокую оценку экспертов.

В Астане в марте текущего года состоялось открытие Регионального хаба, который призван стать институциональной базой для диалога ученых и практиков в сфере государственной службы, непрерывного обмена опытом и знаниями, реализации совместных проектов, а также создания сети экспертов.

Как отметил в своем приветственном слове участникам Учредительной конференции Президент Н. Назарбаев, Казахстан намерен создавать все условия для эффективной работы секретариата и вместе с партнерами предпринимать усилия по наращиванию потенциала регионального хаба.

С участием друзей регионального хаба и международных экспертов мы намерены проводить собственный анализ проблем в сфере государственной службы и определять возможные приоритеты.

Уверен, что наша панельная сессия внесет весомый вклад в определение мер по модернизации и повышению эффективности государственного аппарата и содействию устойчивого развития наших стран.

Желаю плодотворной работы, интересных дискуссий и успехов в реформе государственной службы!