

УДК 342(4/9)

А. С. Асылбаева,
докторант
Академии государственного управления
при Президенте РК

НОВЫЙ МЕХАНИЗМ КАРЬЕРНОГО РОСТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

Процесс укрепления государственности и развития казахстанской демократии развивается через формирование нового типа государственного управления, который должен отвечать новым задачам служения обществу и упрочения государственности.

Ключевые слова: государственные служащие, кадровая политика, государственное управление, государственный аппарат, кадры, органы власти

Аңдатпа

Мемлекетті басқару саласындағы жаңғыртудың маңызды басымдықтары қатарына мемлекеттік қызметті қалыптастыру мен жетілдіру жөніндегі дәйекті әрі жүйелі жұмыс жүргізу жатқызылады.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызметшілер, кадр саясаты, мемлекеттік басқару, мемлекеттік аппарат, кадрлар, билік органдары.

Abstract

The process of strengthening of statehood and development of the Kazakhstan democracy develops through formation of new type of public administration which has to answer new problems of service to society and statehood consolidations.

Key words: civil servants, personnel policy, public administration, public apparatus, personnel, authority.

Наша главная цель – к 2050 году войти в число 30 самых развитых государств мира, – провозгласил президент Республики Казахстан Лидер нации Нурсултан Назарбаев в послании народу Казахстана «Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства». – Наши достижения и наша казахстанская модель развития должны стать основой нового политического курса.

Именно поэтому в число первоочередных задач 2013 года, которые обеспечат успешный старт нового политического курса – 2050 входит новая кадровая политика.

Президент Казахстана Нурсултан Назарбаев поручил агентству по делам государственной службы до конца 2013 года обеспечить внедрение принципиально нового механизма карьерного роста государственных служащих, говорится в тексте послания президента народу Казахстана «Стратегия – 2050» – новый политический курс состоявшегося государства» [1].

Отныне государственный служащий должен продвигаться по карьерной лестнице поэтапно, переходя от одной ступени в иерархии власти к другой, совершенствуя свои навыки и повышая свой профессиональный уровень. Исключения должны коснуться тех, кто перевыполняет установленные показатели, показывает свою эффективность и обеспечивает высокий результат. Поручаю агентству по делам государственной службы до конца 2013 года обеспечить внедрение такого принципиально нового механизма карьерного роста государственных служащих.

Ключевое условие успеха новой экономической политики должно быть подкреплено кадрами. Для этого мы должны совершенствовать управленческий ресурс, и резервы для этого у нас есть. Необходимо внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления в государственном секторе.

Процесс укрепления государственности и развития казахстанской демократии развивается через формирование нового типа государственного управления, который должен отвечать новым задачам служения обществу и упрочения государственности.

В 2013 году мы должны принять конкретные меры по разграничению ответственности и полномочий между центром и регионами, усилить местные исполнительные органы. Полномочия органов власти на местах будут подкреплены финансовыми и кадровыми ресурсами[2].

Начиная с текущего года предстоит сформировать профессиональный государственный аппарат, для которого служение народу и государству превыше всего.

Национальная комиссия по кадровой политике будет способствовать формированию принципиально нового класса профессиональных управленцев – корпуса «А», ответственного за реализацию конкретных направлений государственной политики.

Отныне государственные служащие будут продвигаться по карьерной лестнице поэтапно, переходя от одной ступени в иерархии власти к другой, совершенствуя навыки и повышая свой профессиональный уровень. Исключения коснутся тех, кто перевыполняет установленные показатели, показывает свою эффективность и обеспечивает высокий результат[3].

Агентством по делам государственной службы предполагается формирование системы работы с талантливыми и перспективными государственными служащими, студентами, которые хотят в будущем стать государственными служащими. Положительный опыт в этой сфере уже наработан в Карагандинской области. Он будет изучен и растиражирован по республике.

Международные эксперты подчеркивают, что с принятием указанных изменений казахстанская модель государственной службы будет отвечать лучшей международной практике с учетом современных тенденций.

Новым законом предусмотрены меры по повышению эффективности, объективности и прозрачности конкурсного порядка отбора на государственную службу, но для этого каждому желающему необходимо пройти тестирование. Важно, что тест будет проводиться без привязки к конкурсному отбору в конкретном государственном органе. Процедура будет периодически объявляться региональными подразделениями агентства по делам госслужбы.

Каждый гражданин, в перспективе желающий поступить на госслужбу, пройдет тестирование, получит сертификат с определенным сроком действия в зависимости от результата.

Когда государственный орган объявит конкурс, гражданам не надо еще раз обращаться в агентство, проходить дополнительное тестирование. Процесс запускается автоматически. В результате время проведения конкурса госорганами сокращается минимум в 3 раза – до 15–20 дней.

Ключевым нововведением закона является создание управленческого корпуса «А» – это административные государственные должности управленческого уровня, для которых предусмотрен особый порядок отбора в кадровый резерв, определяемый президентом Республики Казахстан. К этим людям предъявляются специальные квалификационные требования.

Корпус «А» – стратегическая элита процветающего государства – заимствован у передового международного опыта наиболее эффективных в части государственной службы мировых держав. К претенденту корпуса «А» должны предъявляться повышенные требования: он должен уметь не только работать с документами, грамотно оформлять их, но и организовывать работу коллектива, иметь базовые навыки стратегического планирования, создавать в коллективе комфортную деловую атмосферу, нацеленную на высокий результат.

Формирование кадрового резерва корпуса «А» будет осуществляться на основании решения национальной комиссии по кадровой политике при президенте и региональных кадровых комиссиях. В состав региональных комиссий предполагается включение акима области как руководителя; руководителя территориального органа Агентства по делам госслужбы; руководителя аппарата акима области; секретаря маслихата и председателя ревизионной комиссии. Конкурсный отбор на должность корпуса «А» будет осуществляться только из числа резервистов корпуса «А» и проводиться людьми, которые имеют право их назначения.

Для бесперебойной работы госорганов, особенно на региональном уровне, проектом указа о правилах отбора корпуса предусматриваются переходные положения. Срок их действия будет определяться сроком проведения оценки национальной, региональной комиссиями. Если срок оценки закончится в августе-сентябре, то четырехлетние контракты будут заключены только с лицами, успешно прошедшими испытание. Остальным будет по возможности предложена другая работа.

Наибольший интерес у потенциальных претендентов в корпус «А» вызывает тестирование. Программа тестирования будет включать вопросы на знание законодательства; обязателен блок на знание государственного языка; логическое мышление; определение личностных управленческих компетенций. Тест на логическое мышление носит рекомендательный характер и служит дополнительной информацией для членов региональной и национальной комиссий. Сертификат, подтверждающий уровень владения основными иностранными

языками, является преимуществом. При отборе на должность будет использоваться метод структурированного собеседования. Старт собеседованию будет задаваться в виде ответов на вопросы билетов с последующим ответом на вопросы членов комиссии. Каждый из членов комиссии заполнит оценочный лист и будет нести ответственность за объективность.

Предпочтение в открытом конкурсе в резерв в корпус «А» получают потенциальные претенденты, имеющие опыт работы не только на госслужбе, но и по коэффициенту приведения опыта работы в квазигосударственном секторе, бюджетных организациях и частном секторе в случае, если человек возглавлял структуры численностью 100 человек и более.

Для претендентов в резерв корпуса «А» будет внедрен институт рекомендательных писем. Правом предоставления писем будут обладать политические госслужащие, депутаты сената и мажилиса парламента, секретари областных маслихатов, руководители национальных компаний, холдингов, назначаемых по согласованию с администрацией президента, и отдельные госслужащие корпуса «А», которые сами прошли эту процедуру национального уровня, после того как они будут переданы на назначение на должность.

Обучение госслужащих национального уровня корпуса «А» будет осуществляться в национальной школе государственной политики Академии государственного управления. Для повышения квалификации будут приглашаться эксперты из ведущих стран мира. Ротацию планируется проводить на основе плана национальной и региональной комиссий по кадровой политике.

Уже сегодня казахстанская модель государственной службы признана лидирующей в регионе. Политическая воля главы государства позволяет Казахстану совместно с программой развития ООН инициировать создание в Астане регионального хаба по обмену знаниями, опытом в сфере государственной службы для стран Центральной Азии и СНГ.

Реализация намеченных планов поможет упрочить авторитет Казахстана на международной арене, оставаться на пике последних мировых достижений в сфере госуправления и мгновенно внедрять перспективные новшества в практику. Результаты эффективного управления государством непременно скажутся на конкурентоспособности страны в целом, что приблизит осуществление намеченной цели – вхождение Казахстана в число 30 самых развитых держав мира.

Сомнение в целесообразности исполнения функций в существующем виде и объеме презумируется фактом неэффективности достижения ожидаемых результатов в той или иной области общественной жизни посредством деятельности государственных структур по сравнению с механизмами рыночного или гражданского регулирования. Как следствие, одной из основных задач текущего момента в проведении административной реформы становится разработка инструментов для оперативного и эффективного проведения анализа текущего функционала органов на предмет выявления избыточных, дублирующих, уточнения существующих и формулирования недостающих функций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1 *Послание Президента РК Лидера Нации Н.А. Назарбаева Народу Казахстана Стратегия «Казахстан–2050»*
- 2 <http://dknews.kz>
- 3 <http://www.akorda.kz>

Дата поступления статьи в редакцию журнала 12 января 2013 года