

Кому: Агенство по делам государственной службы Республики Казахстан

От: Доулбаевой Айгуль Аманжоловны

Дата: 14 октября 2024 год

Тема: Кадровый дефицит государственной службы

### **Аналитическая записка**

Кадровый дефицит в государственной службе Республики Казахстан представляет собой серьезную проблему, влияющую на эффективность работы органов государственной власти. В условиях динамично меняющейся политической и экономической среды, необходимы квалифицированные кадры, способные оперативно реагировать на вызовы времени.

В Концепции развития государственного управления до 2030 года введены новшества, направленные на упрощение процесса поступления на государственную службу, сокращение бюрократии и внедрение новой автоматизированной системы отбора кадров. Приняты новые квалификационные требования, обеспечивающие открытость государственной службы для кандидатов из частного сектора, введены новая система оценки деятельности служащих и институт контрактных служащих, проводится отбор в региональные кадровые резервы.

Дальнейшие меры должны быть нацелены на обеспечение привлекательности государственной службы для талантливых людей, удержания и профессионализации кадров.

В текущий период по области Абай насчитывается 317 ед. вакантных должностей, что подчеркивает необходимость принятия дополнительных мер по привлечению кадров.

Связано это с рядом существующих факторов:

Основным фактором, влияющим на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, является финансовая составляющая. Так, 72,2% служащих оценивают свое материальное положение как среднее (руководители – 77%, исполнители – 71%), 6,8% – выше среднего (руководители –

9%, исполнители – 6%), 21% – ниже среднего (руководители – 15%, исполнители – 23%). При этом, несмотря на введение новой системы оплаты труда только 11,8% считают, что их заработная плата достаточна для материального обеспечения семьи. В результате наблюдается высокая закредиванность госслужащих (на более чем 90%). Низкий уровень привлекательности государственных вакансий по сравнению с частным сектором: компании квазигосударственного сектора предлагают более высокие заработные платы, гибкий график работы и возможности для быстрого карьерного роста. Это делает государственные вакансии менее привлекательными для специалистов. В обществе существует стереотип, что работа в государственном секторе менее динамична и менее интересна, чем в компаниях квазигосударственного сектора. Это негативно сказывается на имидже госслужбы и снижает интерес к ней.

Отсутствие социальных льгот: государственная служба не всегда предоставляет такие же социальные пакеты, как частные компании, что особенно влияет на привлекательность для молодых специалистов, выпускников ВУЗов и других высококвалифицированных специалистов.

Старение кадров: многие опытные сотрудники выходят на пенсию, и их место не всегда заполняется новыми кадрами. Это создает дефицит опыта и знаний в государственных структурах. В настоящее время ощущается низкий интерес молодежи к госслужбе, молодые специалисты ориентируются на более высокооплачиваемые и перспективные должности в частном секторе, что также приводит к кадровому голоду.

Одним из факторов является и сложные процедуры поступления на государственную службу, а именно прохождение тестирования на знание законодательства и оценки личностных качеств, что отпугивает потенциальных кандидатов. Непонятны механизмы назначения и продвижения по службе, что создает атмосферу недоверия и неуверенности среди сотрудников. В госслужбе карьерный рост зачастую зависит не от профессиональных качеств, а от непрозрачных факторов, что демотивирует специалистов.

Низкий интерес молодежи: молодые специалисты все чаще ориентируются на более высокооплачиваемые и

перспективные должности в частном секторе, что приводит к нехватке кадров в госслужбе.

В 2019 году по инициативе Президента Республики Казахстан Токаева К.К. сформирован Президентский молодежный кадровый резерв.

К 3 кварталу 2024 года в резерве насчитывается 400 человек. Из них трудоустроены 271. В центральные госорганы назначены 132 резервиста, в местные исполнительные органы – 36, в нацкомпании – 58, иные и частные организации – 45. При этом политические должности занимают 34 резервиста, должность корпуса "А" – 3.

В 2024 году сформирован региональный кадровый резерв области Абай, в котором на сегодняшний день состоят 25 резервистов.

В связи с кадровым дефицитом службам управления персоналом требуется на системной основе проводить анализ потребности кадров и прогнозировать количественный и качественный состав сотрудников.

#### Рекомендации

Для эффективного решения проблемы кадрового голода в государственной службе необходимо реализовать комплекс мер, включая:

#### Повышение привлекательности госслужбы:

Пересмотреть системы оплаты труда, чтобы они были сопоставимы с частным сектором. Важно внедрять бонусные системы и дополнительные социальные гарантии.

Разработать и внедрить программы по улучшению имиджа государственной службы, ориентируясь на привлечение молодежи и повышение ее заинтересованности.

#### Упрощение процедур поступления:

Обеспечить прозрачность и доступность процедур поступления, снизить количество бюрократических барьеров и упростить требования к кандидатам.

Внедрить онлайн-платформы для подачи заявок, что сделает процесс более удобным и доступным.

#### Активная работа с молодежью:

Разрабатывать программы стажировок и практик для студентов, организовывать встречи с успешными

госслужащими, что позволит повысить интерес к государственной службе еще на этапе обучения.

Проводить конкурсы и олимпиады для студентов, которые бы поощряли лучшие идеи и проекты в сфере государственного управления.

Создание системы карьерного роста:

Установить четкие и прозрачные критерии для продвижения по службе, основанные на профессиональных качествах и результатах работы.

Ввести механизмы наставничества и профессионального обучения для молодых сотрудников.

Регулярно проводить анализ состояния кадров в государственной службе, выявлять проблемные зоны и корректировать кадровую политику на основе полученных данных.

Кадровый голод в государственной службе требует комплексного подхода к решению проблемы. Привлечение талантливых специалистов возможно только при создании благоприятных условий для их работы и развития. Реализация предложенных мер позволит не только повысить эффективность государственной службы, но и улучшить её имидж, что, в свою очередь, привлечет большее количество молодых и квалифицированных кадров.

**Список использованных материалов:**

1. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК;
2. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы «Об утверждении Типовых квалификационных требований к административным государственным должностям корпуса «Б» от 5 апреля 2023 года № 71.