

Кому: Правительству Республики Казахстан, Депутатам

ФИО и должность автора: Темиржанов Ч.Р. Аким города Акколь
Аккольского района Дата: 09.11.2024 г.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Низкая заработная плата государственных служащих, дефицит кадров.

Ключевые слова: государственные служащие, низкая заработная плата, неэффективная система оплаты труда, отток кадров, возможность коррупционных рисков, социальные гарантии и стабильность

На протяжении последних лет в Казахстане наблюдается проблема низкой заработной платы государственных служащих. Это явление негативно сказывается как на качестве предоставляемых государственных услуг, так и на привлекательности государственной службы как профессии. В свою очередь, недостаток кадров в госструктурах, низкая заработная плата государственных служащих является одной из ключевых проблем, влияющих на качество управления и устойчивое развитие государственного сектора. Недостаточный уровень доходов приводит к оттоку квалифицированных кадров в более высокооплачиваемые частные компании, снижая эффективность работы государственных органов. [1]

Таким образом, решение проблемы адекватного вознаграждения труда государственных служащих становится не только вопросом социальной справедливости, но и важным инструментом для повышения эффективности управления и борьбы с коррупцией.

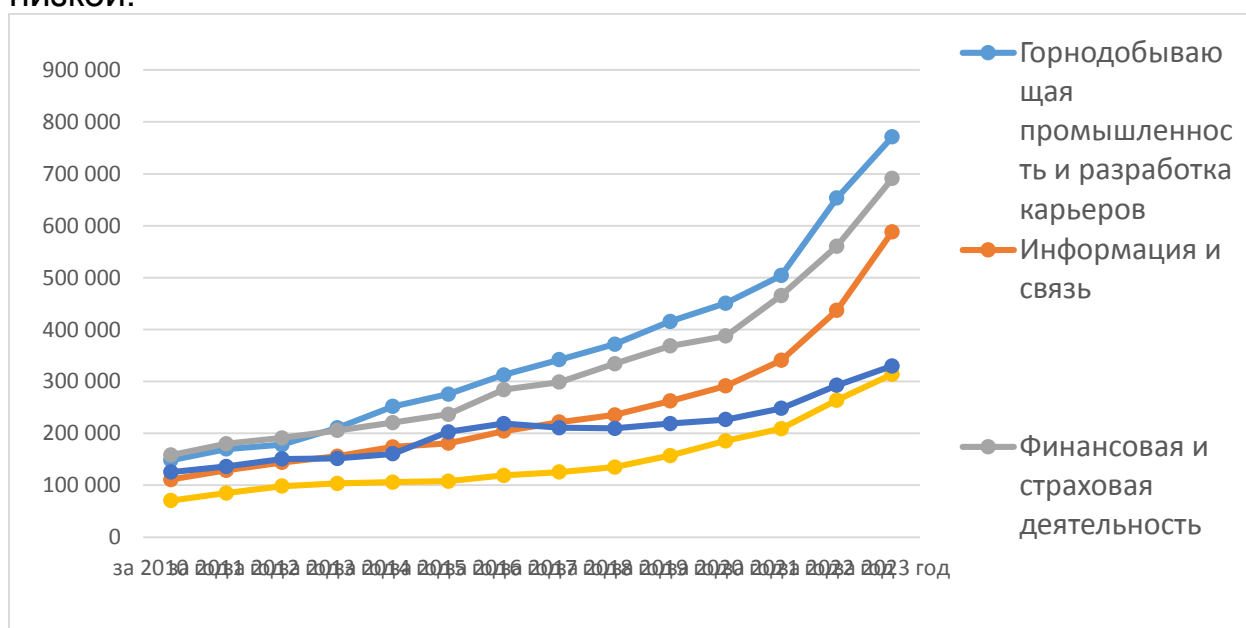
Современные системы оплаты труда в государственном секторе по большей части были разработаны в совсем другую эпоху и практически не изменились за последние пять-шесть десятилетий. Все они во многих отношениях очень похожи, поскольку основываются на схожих принципах, однако между системами также существуют и значительные различия, поскольку сочетание и баланс элементов, включаемых в общий компенсационный пакет, отличаются в разных странах[5].

Эти модели были внедрены, когда мир был совсем другим, в то время, когда в управленческом мышлении доминировали эксперты в области эффективности, находящиеся под влиянием научных принципов управления. В то время рабочая сила в государственном секторе представляла собой «армию клерков». Сотрудников с высшим образованием было немного. Старшие администраторы принимали все решения и руководили работой своих сотрудников посредством системы надзора. Большинство государственных служащих начинали свою карьеру с должностей начального уровня, и ростом стажа работы могли ожидать, что будут идти по предсказуемому пути, чтобы достичь самой

высокой возможной должности в своей карьерной лестнице. От государственных служащих ожидалось, что они будут делать то, что им говорят, и соответствовать минимальным требованиям эффективности.

Заработная плата государственных служащих в Казахстане существенно отличается от средней заработной платы в частном секторе. По данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [2], средняя заработная плата государственных служащих в 2023 году составила около 313769 тенге, в то время как в горнодобывающей промышленности эта цифра превышает 717048 тенге.

На графике №1 дана сравнительные данные средней заработной платы и ее рост в различных секторах за период с 2010 по 2023 год. Мы рассмотрели данные о доходах 2 организаций государственного управления и горнодобывающего управления за 2023 год. Разница между этими сферами деятельности составляет 2,4 раза. В 2010 году заработная плата организаций государственного управления была ниже в 2,1 раза. За период с 2010 по 2023 год заработная плата государственных служащих не изменилась для создания объективной картины мы сравнили среднюю заработную плату работников госслужбы с другими секторами экономики Казахстана: информационная связь - в 1,8 раза выше, финансовая и страховая деятельность - в 2.2 раза выше, прочее предоставление услуг - в 1,05 раза больше. К 2023 году наиболее быстрый рост наблюдается в горнодобывающей промышленности, информационных технологиях и финансовой деятельности, в то время как рост заработной платы в государственном управлении и предоставлении услуг практически отсутствует и по-прежнему остается низкой.



Сравнение средней заработной платы секторов в Казахстане за период 2010-2023

Низкая заработная плата на государственной службе в Казахстане обусловлена рядом факторов:

1. ограниченный государственный бюджет: экономика Казахстана, финансовые ресурсы могут направляться на другие приоритетные сферы (например, инфраструктура, здравоохранение). Бюджетная система Казахстана устроена таким образом, чтобы размазать ровным слоем все деньги, которые зарабатывает страна за год. Главный критерий – создание примерно одинаковых условий для жизни на всей территории Казахстана. Конечно, назвать это одинаковыми условиями сложно: если у вас живет миллион человек, то из республиканского бюджета область получают больше, чем соседи, которых всего 200-300 тысяч.
2. очень сложная и неэффективная иерархическая структура, и система надбавок: зарплаты госслужащих зависят от занимаемой должности, стажа, уровня ответственности и других факторов. Основной оклад, как правило, не велик, а большая часть дохода формируется за счет надбавок, премий и социальных пособий. Не всегда получается планирование премий, т.к. самим не хватает собственного бюджета, для того чтобы закрыть все свои потребности в области, районе, городе.
3. низкий уровень эффективности системы управления персоналом: отсутствие современных методик или неэффективные оценки труда и стимулирования сотрудников часто приводит к тому, что зарплаты не отражают фактический вклад госслужащих.
4. политика по снижению государственного аппарата: в последние годы Казахстан проводит политику по оптимизации и сокращению численности госслужащих, что также влияет на бюджет фонда оплаты труда и возможности его повышения, хотя объем работы остается тем же.
5. Социальные гарантии и стабильность: многие госслужащие остаются на своей работе, благодаря социальным гарантиям (пенсия, медицинское страхование), что снижает спрос на повышение зарплат, так как работа на госслужбе считается стабильной и надежной.
6. коррупционные риски: В некоторых случаях низкие зарплаты могут стимулировать коррупционные схемы, особенно если сотрудники считают, что их труд недостаточно оценивается.

Немаловажное значение играет вопрос престижа государственного служащего. В этой связи интересен опыт Германии, в которой статус государственного служащего - пожизненный[5]. Чиновники представляют собой группу лиц «с особыми правами и полномочиями». Они находятся на службе у государства, которое обеспечивает им пожизненную занятость и соответствующие должности, а также содержание. Принято считать, что чиновник - это не просто статус, но и предназначение: он служит государству и

обществу. Чиновника в Германии можно уволить только во время испытательного срока, который, как правило, длится три года. Если он заболевает, то жалование продолжают выплачивать на весь срок болезни, без ограничений, в отличие от частного сектора. Пенсия для чиновника может достигать 70 процентов от зарплаты до уплаты налогов. Чиновники не делают отчислений в пенсионный фонд, на страховку, на случай безработицы и необходимости ухода. Они сами оплачивают медицинскую страховку, но практически все расходы по медицинскому обслуживанию им возмещают. [5]

7. недостаток кадров: высокий уровень текучести кадров в государственной службе Казахстана, составляющий 15%, действительно вызывает беспокойство, особенно в сравнении со средними показателями по стране. Это может свидетельствовать о ряде проблем, таких как низкая мотивация, недостаточная поддержка профессионального роста, плохие условия труда или административные сложности. Незаполненные вакансии усиливают нагрузку на оставшихся сотрудников, что снижает эффективность работы государственных органов, затрудняет реализацию программ и снижает качество предоставляемых услуг населению[7].

Для решения этой проблемы можно рассмотреть такие меры, как улучшение условий труда, внедрение программ профессионального развития, повышение прозрачности карьерного роста и введение более гибких форм занятости, более гибкие условия, инновационные проекты и более высокие зарплаты, что привлечет в государственный сектор молодых, талантливых, креативных молодых специалистов.

Для того чтобы удерживать молодые умы в государственных структурах, важно создавать условия, способствующие профессиональному развитию, внедрению инноваций и мотивации через возможности карьерного роста и соответствующее вознаграждение.

Низкая зарплата: Невозможность конкурировать с частным сектором.

Необходимо Правительству совместно Министерством Финансов и депутатами пересмотреть уровень заработной платы государственных служащих с целью их сопоставления со средней зарплатой в частном секторе и поднятия конкуренции.

Отсутствие карьерного роста: Недостаток возможностей для повышения квалификации и карьерного роста.

Отделу кадров в областных управлениях, районах, провести обучения своих HR-менеджеров (кадровиков), для того что бы они могли создать эффективную систему мотиваций, включающей постоянное обучение, повышение квалификации и карьерный рост.

Министерство цифрового развития инноваций и аэрокосмической промышленности с отделами кадров и экономикой. Создать прозрачную систему контроля и оценки работы госслужащих.

Для решения проблемы низкой заработной платы государственных служащих и дефицита кадров важно комплексное применение предложенных мер.

Реализация данных инициатив возможна лишь при объединении усилий всех заинтересованных сторон: правительства, общества и частного сектора.

Увеличение зарплат требует системных реформ и перераспределения бюджетных средств, что не всегда возможно в краткосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Указ Президента Республики Казахстан от 11 июня 2022 года № 917 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственного управления Республики Казахстан»
2. Бюро национальной статистики
[HTTPS://STAT.GOV.KZ/RU/INDUSTRIES/LABOR-AND-INCOME/STAT-WAGS/PUBLICATIONS/](https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/)
3. О государственной службе Республики Казахстан
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>
4. Оплата Труда в государственном секторе
https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/journal_archives/20230807_Remun_rus_fin.pdf
5. Шерьязданова К.Г. Международный опыт формирования имиджа государственного служащего
<https://www.apa.kz/download/carip/%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BE%D0%BF%D1%8B%D1%82%20%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%B4%D0%B6%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B0%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE.docx>
6. Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 954 «О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы»
7. ЭКОНОМИКА И СТАТИСТИКА №2 2013
<https://stat.gov.kz/upload/iblock/5e8/0w701e0fmncee33b0iks43drhz0jb1r5/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%202>

%202013%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B
0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2.pdf

8. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 16 января 2012 года № 02-01-02/9 «Об утверждении Методики оценки эффективности управления персоналом»