

### Аналитическая записка

1.	Язык аналитической записки	Русский
2.	Год	2024
3.	Регион	Павлодарская область
4.	Тип кейса	Аналитическая записка в рамках курсов переподготовки
5.	Направление работы	<ul style="list-style-type: none"><li>● Цифровые инструменты управления</li><li>● <b>Государственная служба</b></li><li>● Государственные закупки</li><li>● Государственное управление</li><li>● Государственные услуги</li><li>● Национальная экономика и экономика территорий</li><li>● Международные отношения</li></ul>
6.	Название проекта	Видения развития государственной службы: профессионализация государственной службы
7.	Ключевые слова	<ul style="list-style-type: none"><li>● Профессионализация государственной службы</li><li>● Повышение квалификации</li><li>● Компетентностный подход</li><li>● Мотивационные механизмы</li><li>● Мировой опыт</li><li>● Эффективность госслужбы</li></ul>
8.	Руководитель проекта	Омарова М.С.
9.	Автор (ФИО)	Ажбекова С.Ж.
10.	Должность автора	Главный специалист административно-финансового отдела Аппарата акима Павлодарской области

## Аналитическая записка

«12» Ноября 2024 года

г. Павлодар

Профессионализация государственной службы — ключевое направление развития государственных институтов, которое направлено на повышение эффективности и качества оказываемых услуг. В условиях стремительных изменений, происходящих в обществе и мировой экономике, государства вынуждены адаптировать подходы к организации государственной службы, чтобы соответствовать ожиданиям граждан и вызовам времени.

Казахстан активно работает в этом направлении, стремясь повысить профессиональные стандарты и компетенции государственных служащих.

### **Основная часть**

#### 1. Задачи и приоритеты профессионализации государственной службы.

Профессионализация государственной службы требует комплексного подхода, включающего повышение квалификации служащих, внедрение профессиональных стандартов и совершенствование кадровой политики. Основные задачи профессионализации включают:

- улучшение качества подготовки и повышения квалификации госслужащих,
- внедрение компетентного подхода при наборе кадров,
- создание мотивационных механизмов, способствующих профессиональному развитию.

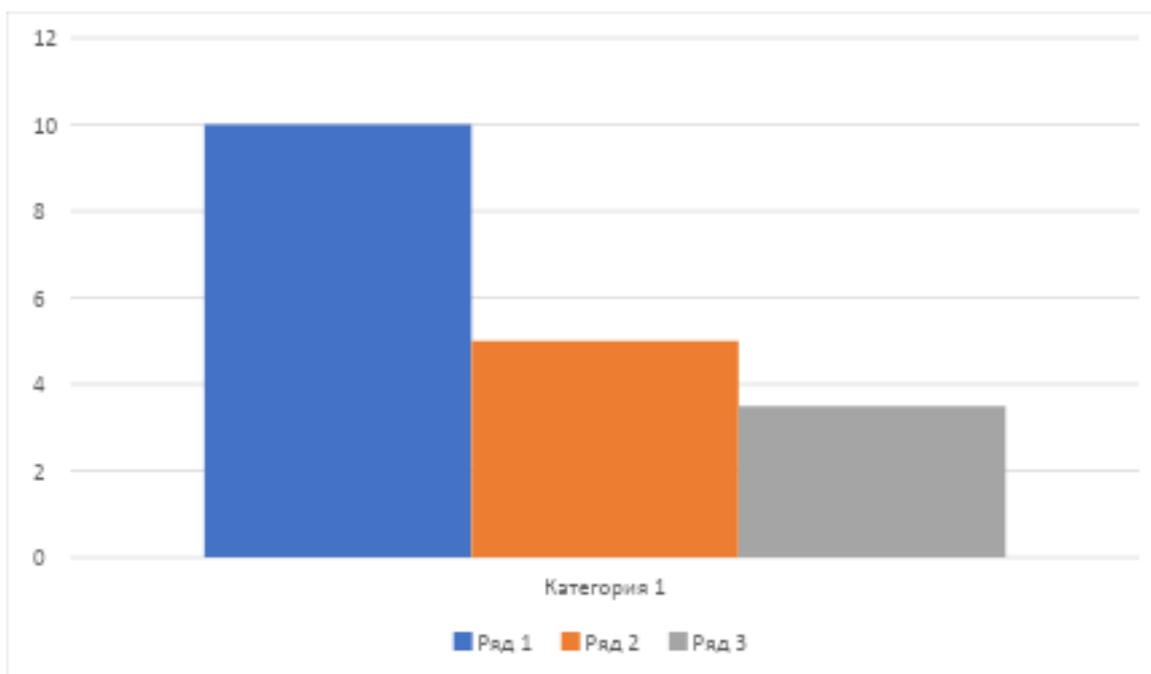
Таблица 1. Основные направления профессионализации государственной службы\*\*

<b>Направление</b>	<b>Описание</b>
Повышение квалификации	Постоянное обучение и курсы для госслужащих
Компетентный подход	Набор и продвижение сотрудников на основе их компетенций
Мотивационные механизмы	Введение бонусов, премий и карьерных перспектив для лучших кадров

## 2. Влияние профессионализации на эффективность госслужбы

Профессионализация способствует улучшению качества предоставляемых государственных услуг и сокращению бюрократических барьеров. По данным Министерства труда и социальной защиты, после внедрения мер по повышению квалификации служащих, количество жалоб на госуслуги снизилось на 30%. Кроме того, скорость обработки запросов граждан повысилась на 20%.

Диаграмма 1. Снижение количества жалоб после внедрения профессионализации\*\*



Жалобы на госуслуги (в тыс.)

До профессионализации — 50

После профессионализации — 35

Внедрение профессиональных стандартов и постоянное обучение госслужащих позволяют повышать их компетенции и улучшать качество обслуживания граждан. Это способствует формированию у населения позитивного восприятия госструктур и укреплению доверия.

## 3. Мировой опыт и лучшие практики

Для повышения уровня профессионализации Казахстан изучает успешные примеры других стран, таких как Сингапур, Канада и Южная Корея. В этих странах используется системный подход к повышению компетенций госслужащих, включая обучение, использование цифровых технологий и внедрение системы оценки эффективности.

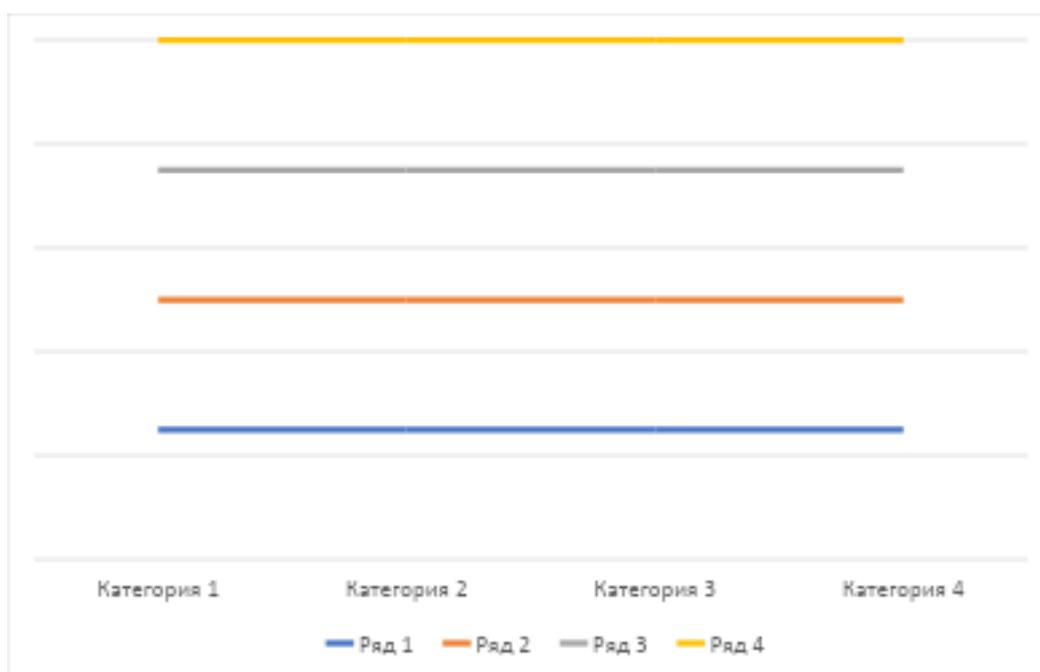
Таблица 2. Лучшие практики профессионализации госслужбы в разных странах

Страна	Подходы и практики
Сингапур	Постоянное обучение, четкие карьерные траектории и использование КРІ для оценки госслужащих
Канада	Система наставничества, развитие лидерских качеств, вовлечение граждан через онлайн-платформы
Южная Корея	Высокая степень цифровизации, программы повышения квалификации и использование ИИ для анализа данных

Примеры таких стран показывают, что успешная профессионализация возможна при комплексном подходе, который учитывает как обучение, так и новые технологии.

4. Проблемы и вызовы на пути профессионализации в Казахстане Среди ключевых проблем профессионализации госслужбы в Казахстане можно выделить недостаточное финансирование программ обучения, недостаток кадровых ресурсов и необходимость изменений в системе мотивации. Для решения этих проблем государству требуется разработать более гибкие механизмы, направленные на привлечение и удержание талантливых кадров.

График 1. Основные проблемы профессионализации в Казахстане (по данным опросов госслужащих)



**Финансирование программ — 40%**

**Недостаток кадров — 30%**

**Необходимость мотивационных изменений — 20%**

**Другие — 10%**

Преодоление этих вызовов позволит Казахстану ускорить процесс профессионализации государственной службы и повысить ее качество.

### ***Заключение***

Профессионализация государственной службы — необходимый шаг для создания эффективных и современных государственных структур, способных отвечать на вызовы современного общества. Казахстан должен использовать лучшие мировые практики, такие как комплексный подход к обучению и развитие мотивационных систем. Решение проблем, связанных с финансированием и кадровыми ресурсами, позволит ускорить этот процесс и значительно повысить качество государственных услуг.

### ***Рекомендации:***

1. Концепция развития государственной службы.
2. Улучшение системы мотивации: введение бонусов и карьерных перспектив для привлечения и удержания квалифицированных кадров.
3. Адаптация мирового опыта: заимствование эффективных подходов из опыта ведущих стран для совершенствования госслужбы.
4. Расширение программ обучения: внедрение обязательных курсов и тренингов для госслужащих.