

### Шаблон аналитической записки

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	Видение развития государственной службы: профессионализация государственной службы
7.	Ключевые слова	<ul style="list-style-type: none"><li>● Государственная служба</li><li>● Знания</li><li>● цифровизация</li></ul>
8.	Руководитель проекта	Омарова М.С.
9.	Автор (ФИО)	Жумагулов Бауржан Абдрашитович
10.	Должность автора	Главный специалист отдела юридической работы и мониторинга правовой деятельности медицинских организаций Управления здравоохранения Павлодарской области

# АНАЛИТИЧЕСКОЕ ЭССЕ

## Тема: Видение развития государственной службы: профессионализация государственной службы

### Введение

Профессионализация государственной службы является важным аспектом государственной политики, который обеспечивает эффективное функционирование государственных институтов. В Республике Казахстан этот процесс приобрёл особую значимость в условиях стремительных экономических и социальных изменений. Профессионализация предполагает создание системы, в которой кадры государственной службы обладают необходимыми знаниями, навыками и компетенциями для выполнения своих обязанностей. Данное эссе направлено на анализ текущего состояния и перспектив профессионализации государственной службы в Казахстане.

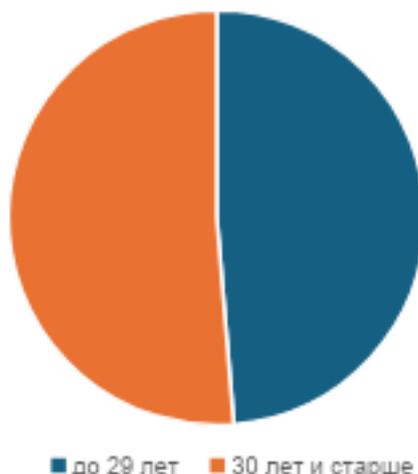
### Основная часть

Профессионализация государственного сектора предполагает полное признание различных профессиональных категорий в этом секторе.

#### 1. Текущая ситуация и вызовы.

По данным Национального доклада о состоянии государственной службы, в 2023 году общее количество государственных служащих в Казахстане составило около 98 000 человек. Среди них значительную долю составляют молодые специалисты: в 2020 году 48,7% новых сотрудников были в возрасте до 29 лет (Диаграмма 1). Однако система государственной службы сталкивается с рядом вызовов, включая необходимость повышения профессионализма, внедрения современных технологий и адаптации к меняющимся потребностям общества.

Диаграмма 1. Доля молодежи среди государственных служащих



## 2. Концепция развития государственной службы на 2024–2029 годы

Профессионализация государственной службы в Казахстане является приоритетным направлением государственной политики. Утверждение Концепции развития государственной службы на 2024–2029 годы отражает стремление к созданию эффективного, профессионального и ориентированного на граждан государственного аппарата. Внедрение гибридной модели, цифровизация HR-процессов и акцент на сервисность свидетельствуют о готовности к адаптации и модернизации в ответ на современные вызовы. Основные направления концепции включают:

- формирование модели государственной службы, основанной на принципах сервисности и клиентоориентированности: переход от командно-административной модели к сервисной, ориентированной на удовлетворение потребностей граждан.

- профессионализация государственного аппарата с использованием гибридной модели государственной службы: сочетание карьерных и позиционных элементов для привлечения высококвалифицированных специалистов.

- совершенствование и управление HR-процессами: внедрение современных HR-инструментов, направленных на мотивацию, удержание персонала и предотвращение профессионального выгорания.

### 3. Внедрение гибридной модели государственной службы

Переход к гибридной модели предполагает сочетание лучших черт карьерной и позиционной моделей, обеспечивая баланс между конкурентным подходом и прямым поиском специалистов с учетом их уникального профессионального опыта и потенциала. Это позволит привлечь на государственную службу специалистов из частного сектора и создать условия для развития и продвижения действующих сотрудников внутри системы.

### 4. Цифровизация и инновации

В 2023 году в шести государственных органах были внедрены цифровые решения для оптимизации процесса отбора кадров. Это свидетельствует о стремлении к модернизации HR-процессов и повышению прозрачности процедур найма.

## **Выводы**

Таким образом, профессионализация государственной службы в Казахстане сталкивается с рядом серьезных вызовов, включая недостаток квалифицированных кадров, политизацию кадровой политики и необходимость цифровизации. Эти проблемы требуют комплексного подхода и активного вмешательства со стороны государства.

## **Предложенные решения/рекомендации**

1. Продолжить внедрение гибридной модели государственной службы: обеспечить баланс между карьерными и позиционными элементами, привлекая специалистов с уникальным опытом и способствуя внутреннему развитию кадров.

2. Усилить программы обучения и повышения квалификации: разработать и внедрить программы, направленные на непрерывное профессиональное развитие государственных служащих, с акцентом на современные навыки и компетенции.

3. Расширить цифровизацию HR-процессов: внедрить современные технологии для оптимизации процессов найма, оценки и продвижения кадров, обеспечивая прозрачность и эффективность.

4. Сформировать культуру сервисности и клиентоориентированности: внедрить новые этические стандарты и модели поведения, ориентированные на удовлетворение потребностей граждан и повышение доверия общества к государственным институтам.

5. Проводить регулярный мониторинг и оценку эффективности реформ: установить механизмы оценки внедряемых изменений, позволяющие своевременно корректировать стратегии и повышать эффективность государственной службы.

Реализация данных рекомендаций позволит Казахстану создать современную, профессиональную и эффективную систему государственной службы, способную отвечать на вызовы времени и удовлетворять потребности общества.

## **Список использованных источников/литературы**

1. «Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 - 2029 годы».

2. Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы. (2023). *Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан.*

3. Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы. (2020). *Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан.*

4. Zakon.kz. (2024). *Клиентоориентированность, профессионализм и сервисный подход: новые принципы госслужбы в Казахстане.*