

### 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>● <b>Цифровые инструменты управления</b></li><li>● Государственная служба</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: управление и совершенствование HR-процессов на основе концепции развития госслужбы на 2024–2025 годы
7.	Ключевые слова	<ul style="list-style-type: none"><li>● Государственная служба</li><li>● HR-процессы</li><li>● Цифровизация</li><li>● Кадровая политика</li><li>● Мотивация</li><li>● Текучесть кадров</li></ul>
8.	Руководитель проекта	Омарова М.С.
9.	Автор (ФИО)	Сулейменова Надира Туяковна
10.	Должность автора	Главный специалист отдела по работе с педагогическими работниками Управления образования Павлодарской области

## **Видение развития государственной службы: управление и совершенствование HR-процессов на основе концепции развития госслужбы на 2024–2025 годы**

Государственная служба играет ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования государственного аппарата и реализации государственной политики. В Казахстане в последние годы активно обсуждается необходимость реформирования и модернизации системы госслужбы с целью повышения ее эффективности и соответствия современным вызовам. Одним из важнейших аспектов этих реформ является управление и совершенствование HR-процессов. Концепция развития госслужбы акцентирует внимание на цифровизации, повышении компетенций кадров и создании культуры служения обществу. Успешная кадровая политика позволит не только повысить качество работы госслужащих, но и обеспечить устойчивое развитие государственного аппарата в условиях глобальных и внутренних изменений.

В данной аналитической записке рассматривается видение развития HR-процессов в государственной службе Казахстана на 2024–2025 годы в сфере образования, а также предлагаются пути совершенствования этих процессов в контексте текущих вызовов и перспектив. В качестве примера, анализируется текущая ситуация в системе госслужбы, а также предлагаются меры, направленные на улучшение подбора, обучения и удержания кадров в сфере образования.

На сегодняшний день система управления кадрами в государственной службе Казахстана в сфере образования сталкивается с несколькими проблемами такими как: недостаточная квалификация кадров, высокая текучесть кадров, проблемы в подборе персонала.

Согласно данным Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, в 2023 году текучесть кадров в государственных органах составила около 12%, что является выше среднего уровня по сравнению с другими странами СНГ. Это указывает на системные проблемы в кадровой политике.

Основные направления совершенствования HR-процессов в государственной службе Казахстана в соответствии с концепцией развития госслужбы Казахстана на 2024–2025 годы, выделяются несколько ключевых направлений для улучшения управления персоналом, например как **цифровизация HR-процессов**, а также **мотивация и удержание кадров**.

Цифровизация HR-процессов. Современные требования к госслужбе в сфере образования включают необходимость ускоренной цифровизации всех процессов. Внедрение информационных систем для рекрутинга, оценки квалификации и мониторинга профессиональных достижений поможет автоматизировать и упростить процессы, улучшив их прозрачность и эффективность.

*Пример: создание единой платформы для проведения конкурсов на государственные должности, которая будет интегрировать процессы подачи заявок, оценки кандидатов и принятия решений.*

Мотивация и удержание кадров. Для снижения текучести кадров и повышения их удовлетворенности необходимо внедрить системы мотивации, включающие как финансовые, так и нематериальные стимулы. Кроме того, важно создать карьерные перспективы для сотрудников, обеспечив возможность профессионального роста, а также карьерное продвижение в своем гос.органе.

*Пример: внедрение системы премирования на основе результатов работы и внедрение программы «Лучший госслужащий года» для поощрения выдающихся сотрудников.*

Для эффективного управления HR-процессами необходимо внедрить систему мониторинга, которая будет включать ключевые показатели эффективности, такие как текучесть кадров, удовлетворенность сотрудников и уровень их профессиональной подготовки.

Показатель	Цель на 2024–2025 годы	Текущий уровень	Ожидаемая динамика
Текучесть кадров в госслужбе (%)	5–7%	12%	Снижение
Уровень удовлетворенности сотрудников (%)	80%	65%	Увеличение
Количество обучающих программ для госслужащих	20	10	Увеличение
Уровень вовлеченности сотрудников (%)	75%	55%	Увеличение

*Мониторинг показателей эффективности (таблица 1)*

### **Выводы:**

Необходимость цифровизации: внедрение информационных технологий и автоматизация HR-процессов являются важнейшими шагами на пути улучшения качества подбора и управления персоналом в госслужбе.

Образование и повышение квалификации: для повышения квалификации госслужащих необходимо развивать систему постоянного обучения, включая как технические навыки, так и навыки управления.

Мотивация и карьерные перспективы: создание эффективной системы мотивации и карьерного роста важно для удержания талантливых кадров и снижения текучести.

Мониторинг и оценка эффективности: регулярная оценка и анализ HR-процессов позволят оперативно выявлять слабые места и корректировать кадровую политику.

### **Рекомендации:**

Внедрение цифровых инструментов: создать единую цифровую платформу для управления кадрами в госслужбе, которая будет интегрировать все процессы — от набора персонала до его обучения и оценки.

Образовательные программы для госслужащих: внедрить обязательные курсы повышения квалификации для всех госслужащих, с акцентом на цифровизацию, особенно на искусственный интеллект, управление проектами и инновации в государственном управлении.

Система карьерного роста: разработать систему карьерного роста, обеспечивающую прозрачность и справедливость в продвижении сотрудников, а также внедрить механизмы поощрения выдающихся госслужащих.

Регулярные аудиты HR-процессов: провести регулярные внутренние аудиты для анализа эффективности HR-процессов, с использованием современных метрик и показателей.

### **Заключение**

Реформа и развитие HR-процессов в государственной службе Казахстана на 2024–2025 годы в сфере образования требуют комплексного подхода, включающего цифровизацию, повышение квалификации и мотивацию кадров. Ожидается, что внедрение предложенных мер позволит повысить эффективность работы государственных органов, снизить текучесть кадров и создать устойчивую кадровую основу для решения стоящих перед государством задач. В долгосрочной перспективе это обеспечит не только более

качественное выполнение государственных функций, но и улучшит отношения между государством и обществом, повышая доверие к госструктурам.

**Список использованной литературы:**

1. Концепция развития государственной службы на 2024-2029 годы. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
2. Официальный сайт Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=ru>



Критерий	Причины	Последствия	Решения
<b>1. Недостаточная квалификация кадров</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие должной практической подготовки</li> <li>- Нехватка курсов повышения квалификации и переподготовки для госслужащих в сфере образования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Пониженное качество образовательного процесса и управления в учреждениях образования</li> <li>- Недовольство со стороны населения и педагогического состава</li> <li>- Риск ухудшения рейтинга образовательных учреждений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создать единую цифровую платформу для управления кадрами в госслужбе</li> <li>- интегрировать все процессы от набора персонала до его обучения и оценки</li> <li>- внедрить обязательные курсы повышения квалификации для всех госслужащих, с акцентом на искусственный интеллект</li> </ul>
<b>2. Высокая текучесть кадров</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Низкие заработные платы и отсутствие привлекательных социальных гарантий для госслужащих в сфере образования</li> <li>- Отсутствие карьерных перспектив в госструктурах образования</li> <li>- Высокая нагрузка и профессиональное выгорание госслужащих</li> <li>- Отсутствие систем мотивации и поддержки в организациях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Потеря опытных кадров, особенно в регионах и на ключевых должностях</li> <li>- Нарушение стабильности работы образовательных учреждений и управленческих структур</li> <li>- Проблемы с закрытием вакансий на госслужбы в сфере образования</li> <li>- Понижение качества работы государственных органов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение зарплат госслужащих и улучшение социальных гарантий</li> <li>- Разработка систем карьерного роста и профессионального развития для госслужащих в сфере образования</li> <li>- внедрить механизмы поощрения выдающихся госслужащих</li> <li>- Программы удержания кадров, особенно в регионах</li> </ul>
<b>3. Проблемы в подборе персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нехватка квалифицированных специалистов в сфере образования, особенно в управлении и на ключевых административных позициях</li> <li>- Низкий интерес к государственной службе в сфере образования среди молодежи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дефицит квалифицированных госслужащих, что приводит к затруднениям в управлении образовательными учреждениями и реализации государственных образовательных программ</li> <li>- Трудности с закрытием вакансий на ключевых административных должностях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить регулярные внутренние аудиты с использованием современных метрик и показателей</li> <li>- Мотивационные программы для привлечения кадров в регионы и внедрить механизмы поощрения выдающихся госслужащих</li> <li>- разработать систему госслужбы через улучшение условий труда и возможностей карьерного роста</li> </ul>