

Кому: Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы.

ФИО и должность автора: Байсарина А.М., руководитель структурного подразделения по управлению персоналом КГУ «Аппарат акима района имени Габита Мусрепова Северо-Казахстанской области»

Дата: 18.11.2024 г.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Внедрение инновационных программ для привлечения молодежи на государственную службу Республики Казахстан

Введение

Привлечение молодых специалистов на государственную службу Республики Казахстан играет важную роль в обеспечении стабильного развития государственных органов и внедрения инноваций в их работу.

Глава государства, Касым-Жомарт Кемелевич Токаев, на форуме Президентского молодежного кадрового резерва подчеркнул важность преемственности поколений и ответственность молодых специалистов за будущее страны. Он отметил, что опытное старшее поколение готово уступить место молодым, однако они должны быть готовы к служению Родине [1].

Текущая ситуация демонстрирует недостаток квалифицированных кадров в системе государственной службы и усиливающуюся конкуренцию на рынке труда за молодежь, готовую работать с новыми идеями и подходами.

Цель данной аналитической записки состоит в проведении анализа с использованием примеров и разработке рекомендаций для привлечения и удержания молодежи на государственной службе.

В ходе анализа были рассмотрены статистические данные, информация с официальных сайтов государственных органов и нормативно-правовая база. Были выявлены основные проблемы и предпочтения молодежи. На основе этого разработаны рекомендации по повышению привлекательности государственной службы, предотвращению утечки талантливых и молодых кадров, а также внесены предложения по мотивированию и социальной поддержке специалистов.

Основная часть

По состоянию на 01 января 2024 года число государственных служащих составляет 90583 человек, фактическая численность - 83009 [2].

Средний возраст государственных служащих составляет 40 лет [2].

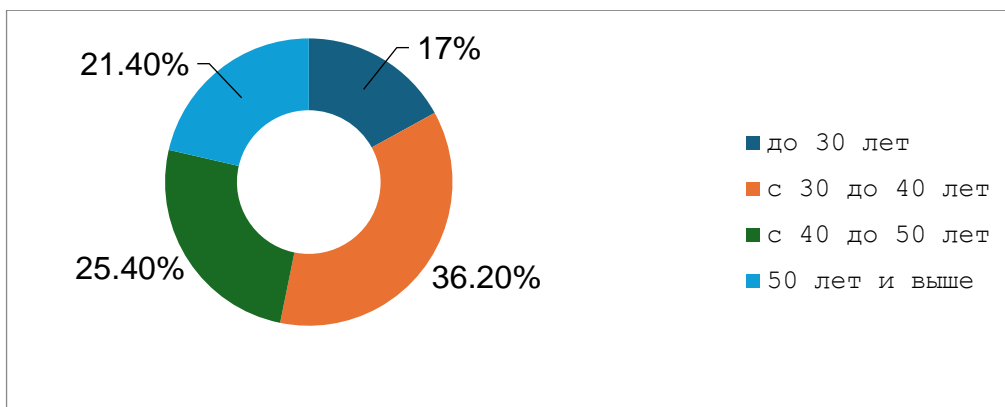


Диаграмма - Возраст государственных служащих

В Казахстане молодёжь часто предпочитает карьерные возможности в частном секторе или за рубежом. Государственная служба воспринимается как менее привлекательная из-за устаревших стереотипов, бюрократических препятствий и ограниченных перспектив карьерного роста.

В результате молодёжь всё реже выбирает государственную службу в качестве карьеры и даже стремится уехать за границу в поисках лучших условий работы и возможностей для профессионального развития.

За последние годы доля молодых государственных служащих до 30 лет снизилась с 23% в 2019 году до 17% в 2023 году [3]. Молодые специалисты не стремятся на государственную службу из-за низкой заработной платы, отсутствия интереса и сложностей, с которыми они сталкиваются.

Например, средний должностной оклад главного специалиста составляет [4] 210086 тенге, в то время как среднемесячная номинальная заработная плата по республике за третий квартал 2024 года составляет 390328 тенге [5]. Таким образом, заработная плата низовых государственных служащих исполнительского состава почти в два раза ниже средней месячной заработной платы по республике.

Согласно Закона Республики Казахстан [6]: «Оплата труда государственных служащих должна обеспечивать достаточные материальные условия для безусловного и исчерпывающего выполнения служебных обязанностей, способствовать комплектованию государственных органов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их добросовестную и инициативную работу». Данное положение закона не распространяется на исполнительно-технический персонал, что приводит к дисбалансу в мотивации и затрудняет привлечение молодых специалистов на эти должности.

Особенно остро это ощущают бухгалтеры на государственной службе, которые, помимо низкой заработной платы, несут материальную ответственность и практически не имеют шансов занять другие

должности в системе государственной службы из-за узких требований по образованию к руководящим позициям.

Тем не менее, продвижение государственных служащих играет значительную роль и осуществляется с учетом их квалификации, компетенций, способностей, заслуг и добросовестного выполнения обязанностей. Это предполагает поэтапное занятие вышестоящих должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа.

Однако на практике наблюдаются значительные ограничения в карьерном росте и профессиональном развитии. Часто в государственных органах отсутствуют вакансии на руководящие должности.

Молодые специалисты, которые работают годами на зарплате ниже среднего уровня по республике, в итоге устают от ожидания продвижения и покидают систему государственной службы.

Многие молодые специалисты находят работу в частном секторе, который быстро оценивает их потенциал и новаторские идеи. Частные компании предлагают более высокие зарплаты и возможности для карьерного роста, что делает их привлекательными для тех, кто устал от ограничений и ожиданий в государственной службе. Таким образом, молодые таланты уходят в частный сектор, где их усилия и достижения признаются и вознаграждаются гораздо быстрее и эффективнее.

Кроме того, существует недостаток поддержки для молодых специалистов, приходящих на государственную службу. Для привлечения и удержания государственных служащих в сельской местности предоставляются кредиты на жилье и подъемные выплаты в рамках программы «С диплом в село» [7], но данная программа доступна только для специалистов акиматов сельских округов и не распространяется на остальных государственных служащих.

Даже если они живут в сельской местности и работают в районных акиматах или отделах, данная программа для них недоступна. Если бы данная программа была доступна для всех молодых госслужащих, это значительно повысило бы их мотивацию и поспособствовало развитию сельских территорий.

Таким образом, наблюдается значительный отток квалифицированных кадров в частный сектор и отсутствие желающих поступать на государственную службу. Ограниченные возможности для карьерного роста и профессионального развития, наряду с недостаточной поддержкой молодых специалистов, вынуждают молодых сотрудников искать лучшие условия в частных компаниях.

В результате государственная служба теряет талантливых специалистов, что негативно отражается на эффективности и качестве предоставляемых государственных услуг.

Международный опыт

Опыт зарубежных стран, приведенный в источнике [3] подчеркивает важность привлечения молодежи на государственную службу, акцентируя внимание на компетенциях, соответствующих современным мировым трендам.

В Японии и Сингапуре процесс поиска талантов начинается со школ и продолжается в высших учебных заведениях. Великобритания, Канада и США внедряют программы стажировок для студентов и абитуриентов, предлагая им возможность получить практический опыт работы в государственных органах. В США также действуют специальные государственные образовательные программы, направленные на раннюю профессиональную ориентацию и обучение молодых специалистов.

Таким образом, опыт зарубежных стран подчеркивает важность системного подхода к привлечению молодежи на государственную службу. Ранняя профессиональная ориентация, стажировки и образовательные программы играют ключевую роль в формировании положительного восприятия государственной службы и подготовке молодых специалистов к работе в государственных органах.

Внедрение аналогичных программ в Казахстане может значительно повысить интерес молодежи к государственной службе и способствовать привлечению талантливых кадров.

Выводы

Привлечение молодых специалистов на государственную службу является ключевым фактором для устойчивого развития государственных органов и внедрения инноваций.

Внедрение таких программ позволит не только привлечь, но и удержать талантливые кадры на государственной службе. Это, в свою очередь, повысит ее эффективность и инновационность, что непосредственно отразится на качестве предоставляемых государственных услуг и станет залогом общего процветания нашей страны.

Важно учитывать опыт зарубежных стран, где системный подход к профессиональной ориентации и карьерному развитию молодых специалистов доказал свою эффективность. Ранняя профессиональная ориентация, стажировки и образовательные программы играют решающую роль в формировании положительного восприятия государственной службы и подготовке компетентных кадров.

Создание конкурентоспособных условий труда, повышение заработной платы, ясная и прозрачная система карьерного роста, а также всесторонняя поддержка молодых специалистов являются

необходимыми мерами для реализации этих целей. Особое внимание должно быть уделено привлечению молодежи в сельские регионы, что также поспособствует развитию данных территорий.

Важно активизировать работу по изменению восприятия государственной службы, продвигая её как значимую и престижную карьеру с возможностями для профессионального развития и личного роста.

Рекомендации

С целью, улучшения системы государственной службы и привлечения молодых талантов.

1. Следует рассмотреть возможность увеличения количества грантов для выпускников школ, особенно для тех, кто выбирает управленческие специальности и профессии узкого профиля. Это может помочь привлечь целеустремленных молодых специалистов, готовых посвятить себя государственной службе.

2. Стоит разработать и внедрить программы, которые будут предоставлять студентам и выпускникам вузов возможность получить практический опыт работы в государственных органах. Такие программы могут повысить интерес к государственной службе и создать условия для карьерного роста внутри системы.

3. Есть смысл расширить программу «С дипломом в село», сделав её доступной для всех молодых государственных служащих, включая тех, кто работает в районных акиматах и их отделах. Это может повысить мотивацию молодых специалистов работать в сельской местности и содействовать её развитию.

4. Повышение заработной платы для молодых специалистов: Приведение заработной платы в соответствие со среднерыночным уровнем для повышения привлекательности государственной службы и конкурентоспособной для всех сфер деятельности.

5. Создание условий для карьерного роста, обеспечение равных возможностей для профессионального развития и продвижения по службе.

6. Инновационные образовательные программы: введение программ ранней профессиональной ориентации, начиная с школ и университетов, аналогичных программам в Японии, Сингапуре и США. Применение проверенных международных практик и их адаптация под казахстанские реалии могут значительно улучшить ситуацию и привлечь талантливую молодежь к государственной службе, работающей на благо страны.

7. По аналогии с педагогами и медицинскими работниками, можно предложить введение отсрочки от воинской службы для государственных служащих по специальностям, которые наиболее

востребованы и играют ключевую роль в системе государственной службы. Этот шаг может способствовать привлечению большего числа молодых специалистов на государственную службу, которые в противном случае могли бы выбрать другие карьерные пути. Отсрочка от воинской службы для критически важных государственных специальностей может стать существенным мотивирующим фактором для молодых людей, рассматривающих возможность работы в государственных органах.

Таким образом, реализация комплексного подхода к внедрению инновационных программ для привлечения молодежи на государственную службу создаст условия для формирования высококвалифицированного и мотивированного состава государственных служащих, что существенно повысит эффективность работы государственных органов и станет важным шагом на пути к процветанию Республики Казахстан.

Список использованных источников

1. Выступление главы государства на форуме Президентского молодежного кадрового резерва 20 февраля 2024 года // <https://www.akorda.kz/ru/kasym-zhomart-tokaev-prinyal-uchastie-v-forume-prezidentskogo-molodezhnogo-kadrovogo-rezerva-201354> (дата обращения: 17.11.2024)

2. «Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан» Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы от 05 апреля 2024 года // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> (дата обращения: 17.11.2024).

3. «Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 - 2029 годы» Указ Президента Республики Казахстан от 17 июля 2024 года № 602 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (дата обращения: 17.11.2024).

4. «Вакансии» Открытый портал «Е-қызмет» // <https://eqyzmet.gov.kz/#/main/vacancy/actual/1014164.4010733805> (дата обращения: 17.11.2024).

5. «Заработная плата и условия труда» Бюро национальной статистики // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/> (дата обращения: 17.11.2024).

6. «О государственной службе Республики Казахстан» Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (дата обращения: 17.11.2024).

7. «Об утверждении размеров и Правил предоставления мер социальной поддержки специалистам в области здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и

агропромышленного комплекса, государственным служащим аппаратов акимов сел, поселков, сельских округов, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты» Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 6 ноября 2014 года № 72 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400009946> (дата обращения: 17.11.2024).