

Кому: Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы

ФИО и должность автора: Нурғалиев Ерназар Ерикович, главный специалист отдела развития предпринимательства и внутристрановой ценности коммунального государственного учреждения «Управление предпринимательства и индустриально-инновационного развития акимата Северо-Казахстанской области»

Дата: 16.02.2025

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Проблемы привлечения молодых квалифицированных специалистов на государственную службу в Казахстане

Ключевые слова: государственная служба, молодые специалисты, кадровая политика, заработная плата, карьерный рост, бюрократия, мотивационные программы, международный опыт, цифровизация, гибкие условия труда.

Введение

Привлечение молодых квалифицированных специалистов на государственную службу является одной из ключевых задач модернизации государственного управления Казахстана. Несмотря на проводимые реформы, проблема кадрового дефицита в государственных органах остается актуальной. В условиях конкурентного рынка труда многие выпускники вузов предпочитают частный сектор, где предлагаются более привлекательные условия работы, высокий уровень заработной платы и перспективы карьерного роста. Это создает значительные риски для эффективности государственного управления, снижает потенциал инновационного развития госслужбы и ограничивает кадровые резервы.

В данной аналитической записке рассматриваются основные проблемы, препятствующие привлечению молодежи в государственные органы, анализируются международные практики и предлагаются конкретные меры по повышению привлекательности госслужбы.

Основная часть

Причины и тенденции проблемы

- Низкая конкурентоспособность заработной платы: Средняя зарплата госслужащих составляет 250 000 тенге, тогда как в частном секторе достигает 400 000–500 000 тенге [1].
- Бюрократические барьеры и сложность карьерного роста: Длительные процедуры приема на работу, жесткие требования по стажу работы.
- Отсутствие современных условий труда: Недостаточная цифровизация и низкий уровень автоматизации процессов.
- Недостаток мотивационных программ: Отсутствие развитых систем бонусов и карьерных программ.
- Социальные факторы: Высокая нагрузка, отсутствие гибкого графика и дополнительных социальных гарантий.
- Низкий престиж государственной службы: Восприятие госслужбы как бюрократической системы.
- Проблемы обеспечения жильем: 47% госслужащих не имеют собственного жилья, а закредитованность превышает 90% [3].
- Отсутствие гибких условий труда: Возможность удаленной или гибридной работы практически не реализуется в госучреждениях.

Статистические данные [2]:

Год	Количество молодых специалистов на госслужбе (%)	Средняя зарплата в частном секторе (тенге)	Средняя зарплата на госслужбе (тенге)
2020	15%	350 000	200 000
2021	17%	370 000	220 000
2022	18%	390 000	240 000
2023	19%	420 000	250 000

Международный опыт

В странах с развитой системой госслужбы применяются различные механизмы привлечения и удержания молодых специалистов на государственной службе. Рассмотрим наиболее успешные примеры:

Япония, Сингапур – В этих странах действует система раннего выявления талантов, начиная со школьных лет. Государственные учреждения проводят тестирования, предлагают стипендии и гранты студентам, которые затем обязуются работать в государственных органах в течение определенного периода.

Великобритания, США, Канада – В этих странах существуют масштабные программы стажировок, такие как Civil Service Fast Stream (Великобритания) и Presidential Management Fellows Program (США). Они позволяют молодым специалистам получить реальный опыт работы в государственных структурах еще во время учебы, что повышает их заинтересованность в карьере на госслужбе.

Франция, Сингапур – Введение обязательного обучения и сертификации при продвижении по карьерной лестнице. В Сингапуре внедрена система разделения компетенций на базовые, функциональные и лидерские уровни, что способствует профессиональному развитию госслужащих.

Бельгия, Великобритания, Канада, Южная Корея – В этих странах практикуется наставничество, при котором молодые сотрудники закрепляются за более опытными госслужащими, которые помогают им адаптироваться к работе. В Канаде и Южной Корее наставниками могут выступать даже пенсионеры и ветераны госслужбы.

США, Турция, Бельгия – Использование испытательного срока для окончательного отбора кандидатов. В США молодые специалисты проходят стажировку на несколько месяцев, по результатам которой принимается решение о их дальнейшем трудоустройстве.

Германия, Дания – Эти страны активно внедряют гибкие условия труда в госсекторе. В Германии широко применяется удаленная работа, а в Дании введена практика сокращенной рабочей недели для госслужащих с целью повышения их продуктивности и удовлетворенности работой. [5]

Заключение

Внесенные за последнее два года изменения в законодательство позволили сформировать новую модель казахстанской госслужбы, основанную на способностях и компетенциях, и сочетающую элементы как

карьерной, так и позиционной моделей. Граждане получили доступ к автоматизированной и объективной системе отбора без «человеческого фактора». Это повысило интерес к госслужбе молодежи, а также представителей частного и квазигосударственного секторов. Продолжается работа по повышению этичности и ответственности служащих, а также по де бюрократизации процессов и улучшению качества госуслуг. Вместе с тем все еще остается актуальным вопрос качества кадрового потенциала госслужащих, усиления необходимых компетенций, нехватки высококвалифицированных специалистов и повышения доверия населения к госаппарату. Рассмотренные проблемы свидетельствуют о необходимости реформирования системы госслужбы Казахстана. Для повышения привлекательности госслужбы необходимо улучшение условий труда, внедрение мотивационных программ, повышение заработной платы и упрощение бюрократических процедур.

Рекомендации

1. **Повышение заработной платы:** Увеличение окладов молодых специалистов на 20–30%, что позволит сделать государственную службу более привлекательной для выпускников вузов. Также важно рассмотреть систему индексации заработной платы в зависимости от уровня инфляции.
2. **Развитие наставничества:** Введение программ адаптации и наставничества для новых сотрудников, а также обучение руководителей методам эффективного управления персоналом. Наставничество поможет снизить текучесть кадров и повысить уровень компетентности молодых специалистов.
3. **Гибкая система карьерного роста:** Введение ускоренного карьерного продвижения для перспективных специалистов, использование цифровых технологий для оценки эффективности работы сотрудников. Важно предусмотреть механизмы ротации кадров, что позволит молодым специалистам получать разнообразный опыт и повышать квалификацию.
4. **Создание дополнительных льгот:** Разработка социальных бонусов, включая льготные программы ипотечного кредитования, медицинского страхования и предоставление компенсаций за аренду жилья. Данные меры помогут повысить уровень социальной защищенности государственных служащих.

5. **Внедрение гибридных условий работы:** Возможность удаленной работы и гибкого графика для привлечения молодежи. Такие условия способствуют улучшению баланса между работой и личной жизнью, повышению производительности труда и удовлетворенности сотрудников.
6. **Оптимизация бюрократических процедур:** Упрощение процесса приема на государственную службу, сокращение количества обязательных документов и процедур, а также модернизация системы конкурсного отбора. Данная мера поможет снизить порог входа для молодых специалистов и сделать госслужбу более доступной.

Список использованных источников

1. Агентство РК по делам госслужбы. <https://www.gov.kz/>
2. Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. <https://stat.gov.kz/>
3. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан. Астана, 2024 год
https://www.gov.kz/uploads/2024/4/5/2b570c000ed2ee210152ea19e9f0dc_b3_original.764584.pdf.
4. 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 16.02.2025).
5. OECD Public Governance Review. "Public Service Leadership and Capability," 2023 <https://www.oecd.org/>