

Елбасының: «Мәдени өзіндік сипат өзінен-өзі жоғала салмайды. Өркениет те бір денеден екінші денеге апарып жапсыра салатын жәй әншейін желімдеме сурет емес. Кез келген ұлттық, аймақтық өркениет өте зор беріктік сипатқа ие. Ол сипат бірнеше құрылымдық деңгейдегі сабақтастықтан өрбиді. Әлі есімде, Испанияның ең ежелгі қалаларының бірі Толедоның үстінен вертолетпен ұшып бара жатып, стадионда коррида болып жатқанын көзім шалды. Бізге де көрсетуді сұрадым. Алған әсерімді айтып жеткізу қиын. Өте қатыгез және қатты толғандыратын ойын екен. Сырткөз адамға – шошынбасаң, қызығатын дәнеңесі жоқ. Құмарпаздар үшін – ұлттық тарих пен рух күшінің тамаша көрінісі. Түптеп келгенде, бұл да мәдениетпен тығыз байланысты. Өйткені мәдениет бойына адамға онсыз өмір сүруге болмайтын аса нәзік құбылыстардың бәрі де тоғысқан... Ол – өзін қандай да болмасын мәдениеттің біреуімен етене санайтын әрбір адамның жер мен көктегі дүниеге қарым-қатынасын, бүкіл өмірінің мән-мағынасы мен бағасын белгілейтін басты сипат. Ол – санада жылдап қалыптасқан құндылықтар жүйесі» [2, 259–267-бб.] деген тұжырымдарын басшылыққа ала отырып, мемлекеттің ұлттық рухы мен баға жетпес өркениеті сөзбен өрілген, іспен дәлелденген, жадыда сақтала ұрпақтарға жеткен құндылықтар жүйесімен сипатталатынына көз жеткіземіз.

Әдебиет

1. Назарбаев Н. Ә. Қалың елім, қазағым. – Алматы: Өнер, 1998. – 306 б.
2. Назарбаев Н. Ә. Ғасырлар тоғысында. – Алматы: «Атамұра», 2003. – 256 б.
3. Қайдар Ә. Қазақ тілінің өзекті мәселелері. – Алматы: «Ана тілі», 1998. – 304 б.
4. Алефиренко Н. Поэтическая энергия слова. Синергетика языка, сознания и культуры. – М.: Academia, 2002. – 394 с.
5. Омархан Қ. Қазақ елінің дәстүрлі құқығы. – Астана: Елорда, 2004. – 280 б.
6. Сыздық Р. Қазақ теледидарының тіл мәдениеті қандай? // Тіл және қоғам. – 2 [4], 2005. – 9–17-бб.
7. Сыздықова Р. Сөз құдіреті. – Алматы «Санат», 1997. – 224 б.
8. Балақаев М. Қазақ әдеби тілі және оның нормалары. – Алматы: Қаз ССР-нің «Ғылым» баспасы, 1984. – 184 б.
9. Балақаев М. Тіл мәдениеті және қазақ тілін оқыту. – Алматы: «Мектеп», 1989. – 96 б.

Кадровый потенциал государственной службы

Сулейменова Г. К., Жолманов А. С.

В Республике Казахстан кадровая составляющая реформирования системы государственного управления закономерно считается центральной. При этом проведение стратегических преобразований в государственных органах базируется на результатах мониторинга кадрового состава государственных органов. Регулярные статистические наблюдения необходимы для прогнозирования развития кадрового потенциала государственной службы, своевременного планирования работы по профессиональному развитию кадров, принятия меры по предотвращению негативных тенденций, таких как: отток кадров, понижение уровня квалификации и другие.

В данной статье нами проведен анализ кадрового состава государственной службы за 2001–2010 гг. Нами данный период выбран не случайно. С созданием специального уполномоченного органа в области государственной службы в 1999 году в стране осуществляется постоянный мониторинг кадровой ситуации.

И как показывают результаты анализа, за годы независимости произошли существенные изменения в кадровом составе государственных служащих.

В мировой практике до сих пор не выработаны показатели, определяющие оптимальное число государственных служащих, необходимых для реализации основных целей и задач государственных органов. Тем не менее, в качестве инструмента сравнительного анализа используют такой показатель как число государственных служащих на 1000 человек населения. Например, несколько лет назад данный показатель во Франции составлял – 71,7, в США – 70,4, Японии – 33,4, Норвегии – 24,7, Южной Кореи – 18,5, Российской Федерации – 9. В Республике Казахстан на 1000 человек населения приходится всего 5,3 государственных служащих, что в несколько раз ниже, чем в вышеуказанных странах (рис. 1).

Как видно из рисунка 1, число государственных служащих в Республике Казахстан на 1000 человек населения с 2001 по 2005 годы неуклонно росло, и в последующие пять лет находилась на уровне 6,1–6,0. В 2010 году она сократилась до уровня 2003 года.

Незначительность численности государственных служащих Республики Казахстан подтверждает также их малый удельный вес в общем числе занятого населения. В течение последних десяти лет он находится на уровне всего лишь 1% (рис. 2).

Рисунок 1 – Динамика числа государственных служащих на 1000 человек населения Республики Казахстан за 2001–2010 гг.

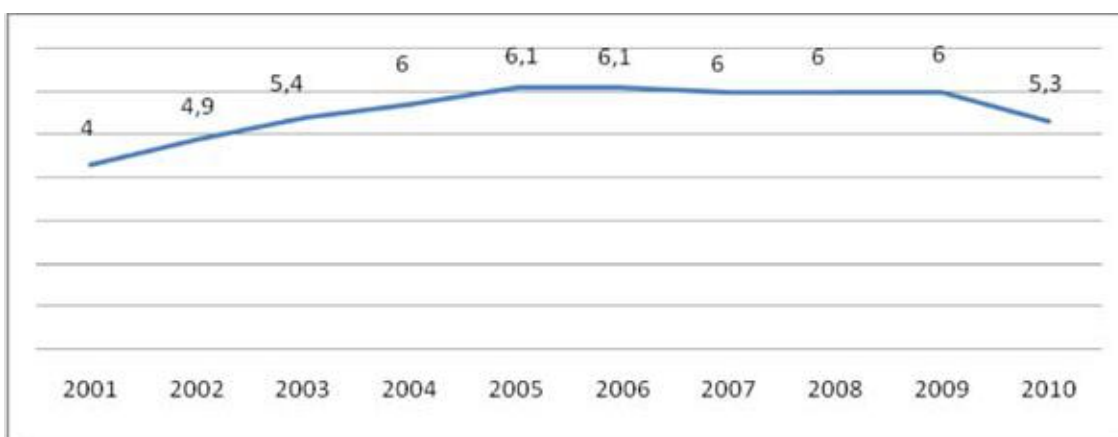
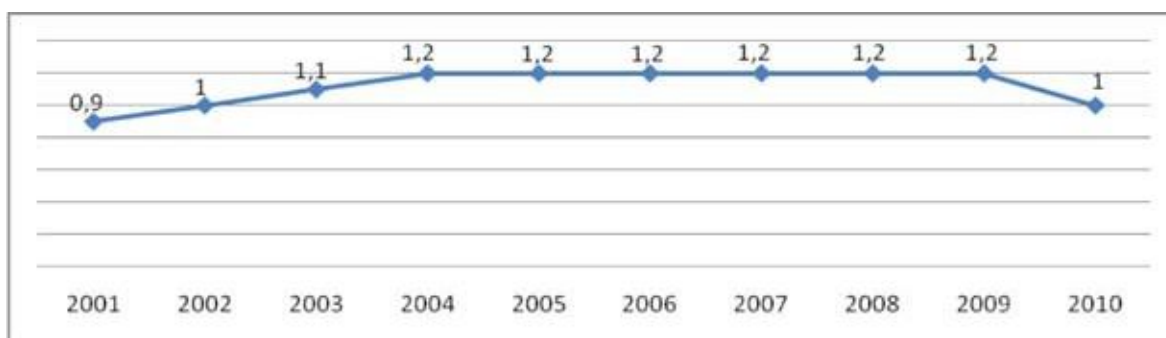


Рисунок 2 – Динамика удельного веса государственных служащих в общем числе занятого населения Республики Казахстан за 2001–2010 гг.



Статистические данные свидетельствуют, что примерно 10 % государственных служащих работают в центральных государственных органах, около 50 % в территориальных подразделениях центральных государственных органов, а оставшиеся 40 % в местных представительных и исполнительных органах. Если рассматривать распределение государственных

служащих по ветвям власти, то более 80% сконцентрированы в аппаратах исполнительной власти, которая на сегодняшний день имеет самую разветвленную структуру управления в центре и на местах.

В рамках реализации «Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 гг.» особое внимание уделяется привлечению женщин на государственную службу. Анализ гендерного состава государственных служащих показывал, что в 2001–2010 гг. удельный вес женщин в общей численности государственных служащих находился на уровне 59 %. При этом на административных позициях, женщины представлены на уровне до 60 %, а на политических позициях – около 10 % (рис. 3–4).

Рисунок 3 – Удельный вес женщин на политической государственной службе Республики Казахстан за 2001–2010 гг.

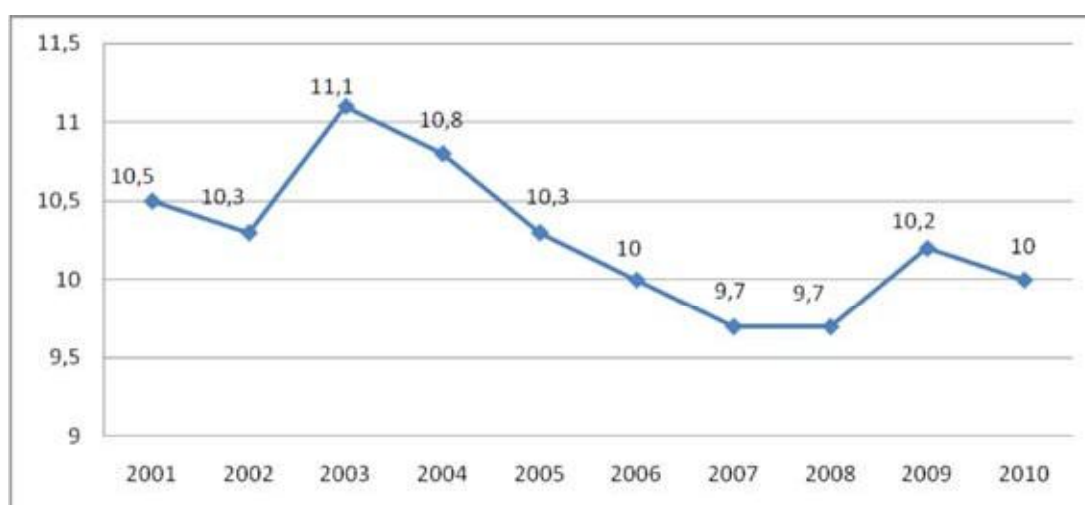
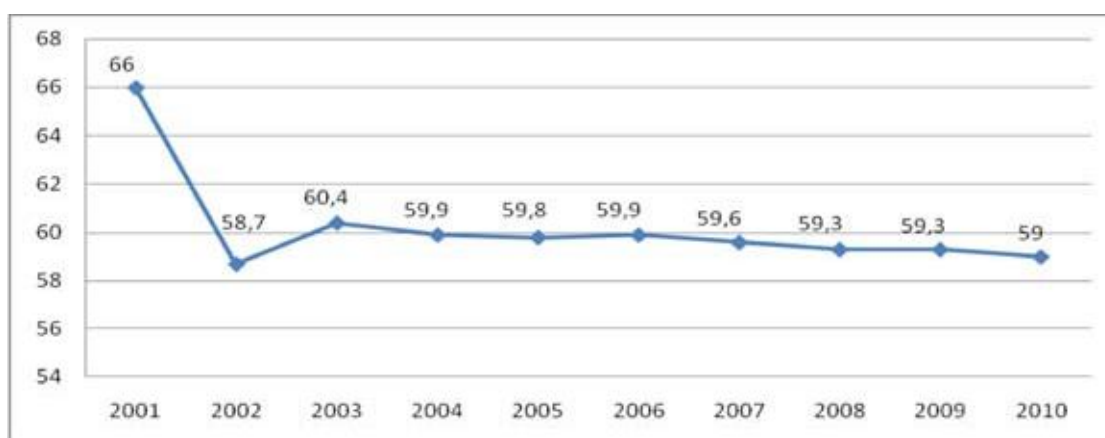


Рисунок 4 – Удельный вес женщин на административной государственной службе Республики Казахстан за 2001–2010 гг.



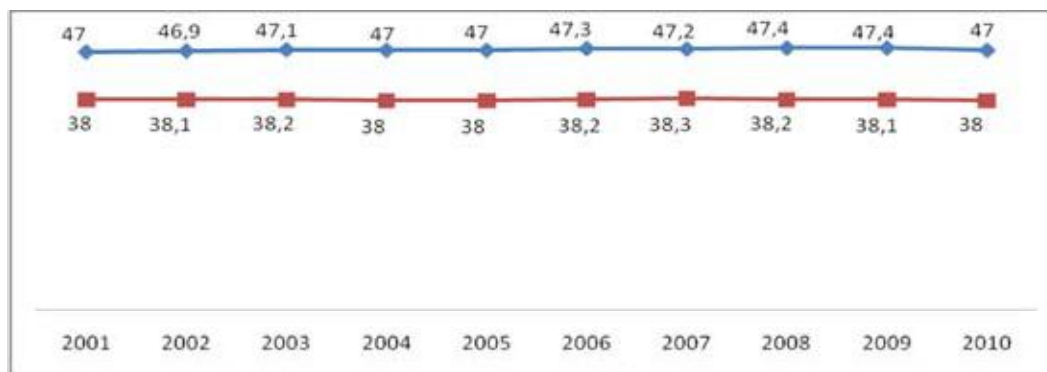
В целом, ситуация с гендерным представительством на государственной службе Республики Казахстан вполне соответствует общемировым тенденциям. Например, ученые приходят к выводу о том, что у государственной службы большинства стран сложилось «женское лицо», со значительным преобладанием мужчин на верхних должностных позициях.

Осознавая важность роли высококвалифицированных кадров в формировании эффективного современного государства, Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым в 1993 году было принято решение об учреждении международной стипендии «Болашак», которая дала тысячам молодых, талантливых казахстанцев уникальную возможность получить качественное образование в ведущих вузах мира. За 15 лет существования стипендиатами программы стали свыше 6500 казахстанцев. Из них на 2010 год завершили обучение около 1000 человек, которые работают в различных сферах общественной жизни, внося существенный вклад в ее развитие. При этом более 100 ее выпускников являются государственными служащими.

Анализ использования потенциала выпускников программы «Болашак» на государственной службе указывает на наличие существенной диспропорции в их распределении по уровням государственного управления. До 90% выпускников программы работают в центральных государственных органах. На региональном уровне представлены около 10% выпускников программы «Болашак», избравшие в качестве места работы государственные органы Акмолинской, Карагандинской и Павлодарской областей. В разрезе категорий государственных должностей выпускники программы «Болашак» распределены следующим образом: политическую государственную должность занимают 12 человек, должности категории «А» – 19, должности категории «В» – 9, категории «D» – 3, а остальные работают на должностях категории «С».

В европейских и североамериканских странах государственная служба становится непривлекательной сферой приложения труда для молодого поколения. Как следствие, практически повсеместно наблюдается «старение» государственной службы, особенно исполнительского уровня. В Республике Казахстан пока не наблюдается такой процесс. Анализ возрастного состава государственных служащих показывал, что средний возраст политических и административных государственных служащих остается стабильным, и на государственной службе состоят зрелые и работоспособные люди. Так, средний возраст политических государственных служащих составляет 47 лет, а административных государственных служащих – 38 лет (рис. 5).

Следовательно, в отечественной системе государственного управления на уровне принятия решений работают кадры, прошедшие большой жизненный путь, общий стаж работы которых составляет примерно 25 лет. В частности, на политических государственных должностях преобладают кадры возрастной категории от 40 до 50 лет и свыше 50 лет. Их удельный вес в общей численности государственных служащих в среднем за 10 лет составил соответственно 41,7 и 41% (табл. 1). На административных государственных должностях они представлены меньше (24% и 17, 5% соответственно) (табл. 2). Это, в свою очередь, свидетельствует о присутствии схемы внутреннего отбора при назначении на государственные должности более высокой категории.



Синий цвет – административные государственные служащие
Красный цвет – политические государственные служащие

Рисунок 5 – Средний возраст политических и административных государственных служащих за 2001–2010 гг.

Таблица 1 – Удельный вес политических государственных служащих по возрастным категориям за 2001–2010 гг.

Удельный вес возрастных групп (%)										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
До 30 лет	1,4	1,3	1,5	2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,0
С 30 до 40 лет	16,9	16,6	15,2	14,4	13,3	13,8	14,2	14,8	15,9	16,0
С 40 до 50 лет	45,2	43,7	44,3	42,7	42,7	42,2	42,2	39,7	37,4	33,8
Свыше 50 лет	36,5	38,4	39	40,9	41,8	41,8	41,3	43,3	44,5	44

Высокий удельный вес первых двух возрастных групп на административных государственных должностях имеет вполне реальные объяснения. Тем более что в психологии принято считать, что до 30 лет происходит процесс завершения профессиональной самоидентификации и поиск возможностей профессионального и должностного роста.

Таблица 2 – Удельный вес административных государственных служащих по возрастным категориям

Удельный вес возрастных групп (%)										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
До 30 лет	27,6	29,4	30	30,1	31	30,5	29,8	30,2	30,3	30
С 30 до 40 лет	28,4	26,3	25,4	24,6	24,4	24,9	25,6	25,7	26,6	27
С 40 до 50 лет	28,6	27,4	27,1	27,3	29,9	26,4	26	25,5	24,3	25
Свыше 50 лет	15,4	16,9	17,5	18	14,7	18,2	18,6	18,6	18,8	18

В ряде зарубежных стран присутствует такой фактор как «провал середины» на государственной службе. Как показывают наши расчеты, в Республике Казахстан такой проблемы не существует. Возрастной состав хорошо сбалансирован с естественным преобладанием молодого поколения на должностях экспертов и специалистов.

Одним из важных составляющих профессионализма являются знания. Об уровне знаний государственных служащих свидетельствует наличие высшего и послевузовского образования, а также научных степеней и званий. Необходимый уровень и направление образования, в зависимости от категорий государственных должностей и предметной области деятельности, указываются в квалификационных требованиях.

Статистические данные свидетельствуют, что свыше 90 % политических государственных служащих и более 80 % административных государственных служащих имеют высшее образование. Среднее специальное образование имеют примерно 7 % политических и 16 % административных государственных служащих соответственно. На государственной службе работают кадры и со средним специальным образованием, которые преимущественно заняты в местных исполнительных органах и на должностях, не требующих высокого уровня квалификации.

Проанализируем расклад и по специальностям государственных служащих. Если, к примеру, на государственной службе ФРГ преимущественно работают юристы, то на государственной службе Республики Казахстан – преобладают экономисты (в среднем порядка 38 % за последние 10 лет). Специалисты с юридическим образованием составляют около 19 %, техническим – 12 %, педагогическим – 8 %.

Помимо образовательного уровня другим, не менее важным составляющим профессионализма государственных служащих, является стаж государственной службы. Вместе с тем

стаж пребывания на государственной службе можно рассматривать и как показатель устойчивости состава ее персонала.

Исследования показывают, что за 10 лет средний стаж пребывания на государственной службе сохраняется на стабильном уровне, 11 лет для политических государственных служащих и 9 лет для административных (рис. 6–7).

Рисунок 6 – Средний стаж пребывания на государственной службе политических государственных служащих за 2001–2010 гг.

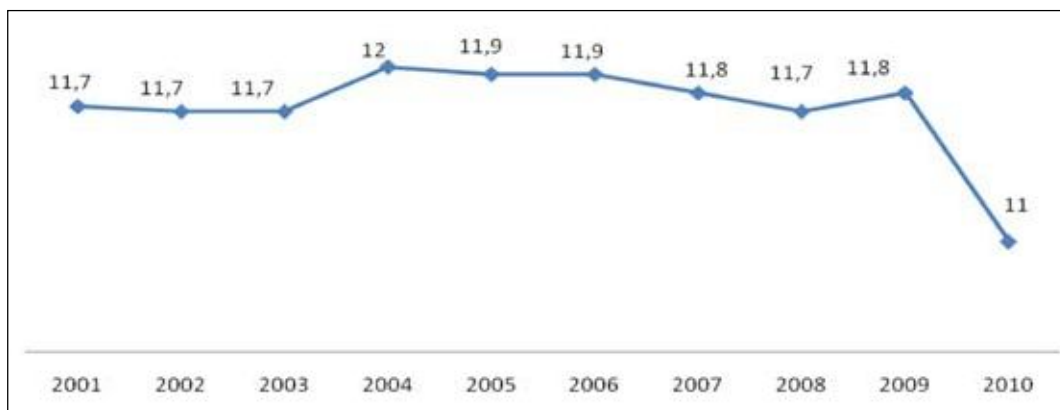


Рисунок 7 – Средний стаж пребывания на государственной службе административных государственных служащих за 2001–2010 гг.

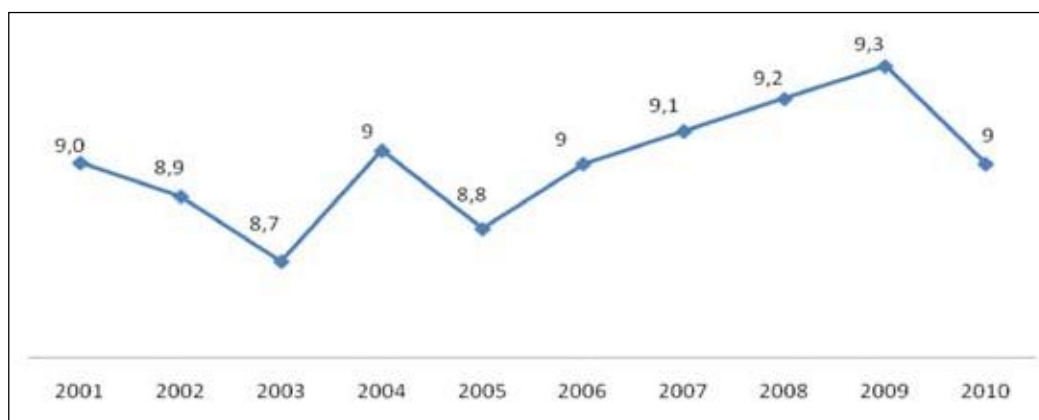


Таблица 3 – Удельный вес политических государственных служащих с разным уровнем стажа государственной службы за 2001–2010 гг.

Удельный вес возрастных групп (%)										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
До 1 года	5,9	6,1	7	5,5	6,7	5,3	5,5	5,7	5,2	4,9
От 1 до 5 лет	23,1	22,8	22	22,3	21	20,4	20,9	20,6	20	20,7
От 5 до 10 лет	20,3	21,2	20,7	21,5	21,1	22,8	22,9	22,4	23,3	23,6
От 10 до 15 лет	16,1	15,4	14,9	14,7	15,5	17	17,7	19,1	19,3	20
От 15 до 20 лет	14,1	13,4	14,7	14,2	14,3	13,1	12,3	12,2	12	11,8
Более 20 лет	20,5	21,1	20,7	21,8	21,4	21,4	20,7	20	20,2	19,8

Примечание – рассчитано по данным источника: [1]

Таблица 4 – Удельный вес политических государственных служащих с разным уровнем стажа государственной службы за 2001–2010 гг.

Удельный вес возрастных групп (%)										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
До 1 года	14,7	16,0	16,8	11,4	12,8	10,1	9,7	10,4	9,6	9,1
От 1 до 5 лет	28,0	27,5	28,6	32,5	32,2	33,5	32,2	29,6	27,9	28,1
От 5 до 10 лет	21,7	21,0	19,9	20,2	20,1	20,7	21,9	23,2	26,2	24,7
От 10 до 15 лет	12,5	12,4	12,5	13,2	13,3	13,7	13,9	14,2	14	13,7
От 15 до 20 лет	9,8	9,3	8,8	8,7	8,1	8,2	8,3	8,8	8,9	11,5
Более 20 лет	13,3	13,8	13,4	14	13,5	13,8	14	13,8	13,4	12,9

Примечание – рассчитано по данным источника: [1]

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что на политические государственные должности, в основном, назначаются люди со значительным опытом работы на государственной службе. И только в среднем около 6% политических государственных служащих имеют стаж государственной службы до 1 года.

Примечательна модель среднего пребывания в должности на российском рынке труда – в последние годы на одном месте средний россиянин стал работать всего 2–3 года. Причем, в отличие от западных, российских работодателей это не настораживает. Напротив, отдельные работодатели полагают, что если сотрудник спокойно воспринимает отсутствие вертикального роста и согласен долго задерживаться на одной должности, то он не мотивирован. В большинстве своем такие работодатели заботятся лишь об удержании топ-менеджеров, считая, что обновление штата в низшем и среднем звене идет лишь на пользу дела. Применительно к казахстанской действительности отметим, что модель поведения среднего россиянина подходит и к нашим государственным служащим. Средний стаж пребывания политических государственных служащих на одной должности составляет до трех лет, а административных государственных служащих незначительно превышает три года.

На первый взгляд, это неплохой показатель обновляемости состава государственных служащих. В то же время, его оценка требует проведения более глубокого анализа причин такой сменяемости кадров и их влияния на эффективность работы государственного органа.

Подводя итоги анализа количественного и качественного состава государственных служащих можно выделить следующие основные результаты: удельный вес государственных служащих в общей численности населения незначителен, а в общем числе занятых – чуть более одного процента. Эти показатели значительно ниже уровня аналогичных показателей большинства зарубежных стран. Вместе с тем, несмотря на отсутствие в мировой практике универсальной методики расчета и нормативов численности государственных служащих, можно констатировать, что государственный аппарат серьезно сокращен до минимальных функций. Кроме того, государственная служба характеризуется достаточно стабильным кадровым составом, о чем свидетельствует средний стаж пребывания на государственной службе.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что кадровый потенциал государственной службы достаточно высок и использование этого потенциала способно обеспечить эффективное государственное управление.

Литература

1. Отчеты о численности государственных служащих. – Астана: АДГС РК, 2001–2010.