**Алия Сарсембиева**

**(Астана, Казахстан)**

**кадровые технологии в системе государственной службы Республики Казахстан**

Республика Казахстан в скором времени нацелена войти в число 30-ти самых развитых и конкурентоспособных стран мира. Для достижения этой цели необходимо эффективное функционирование системы государственного управления [1].

Модернизационные процессы, происходящие в системе государственного управления Республики Казахстан привели к значительным изменениям и переменам в деятельности государственных органов. Глава государства обозначил, что модернизация государственной службы станет ключевым механизмом успеха всего модернизационного процесса в стране. Поэтому, проведение качественной модернизации всех механизмов государственного управления требует дальнейшего совершенствования государственной службы Республики Казахстан [2].

Так, с 2016 года началась практическая реализация и исполнение Плана нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ», в том числе и первого шага «Профессионализации государства»[3].

На сегодняшний день, мы не можем говорить только о качественном кадровом обеспечении государственных органов, вместе с тем особое внимание должны уделять постоянному совершенствованию управленческих механизмов в деятельности служб управления персоналом государственных органов, а именно применения современных кадровых технологий.

Кадровые технологии - это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации и её эффективное функционирование [4].

Применение кадровых технологии на государственной службе должно быть утверждено на законодательном уровне. Они не должны нарушать права и достоинство государственного служащего. Поэтому, порядок их применения руководителями государственных органов и работниками служб управления персоналом строго регламентированы законодательством Республики Казахстан. Вместе с тем, содержание применяемых кадровых технологии должны быть доступными и понятными для государственных служащих.

На сегодня, основные кадровые технологий, начиная с предъявляемых квалификационных требований для поступления на государственную службу, прохождения конкурсного отбора, проведение специальной проверки, адаптации, обучения, профессионального развития, социальной гарантии и т.д. достаточно и в полной мере регламентированы законодательством о государственной службе, соответствующими правилами, инструкциями и положениями.

Однако, при реализации вышеназванных программных документов страны в процессе создания новой модели государственной службы 90 процентов нормативной базы претерпела значительных изменений. Так как, практика их применения выявила потребность в дополнительном правовом регулировании отдельных вопросов использования кадровых технологий на государственной службе и вместе с тем, их реформирования и оптимизации с учётом поставленных задач.

Это коснулось, в первую очередь, административной государственной службы. Принят новый Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года «О государственной службе Республики Казахстан»; утверждены Правила проведения конкурсов на занятие административной государственной должности корпуса «Б»; Правила, программы и организация тестирования административных государственных служащих, кандидатов на занятие административных государственных должностей; Типовые квалификационные требования к административным государственным должностям корпуса «Б».

Согласно новой концепции государственной службы в Республике Казахстан, изменена схема прохождения конкурсного отбора на занятие административных государственных должностей корпуса «Б» с учётом следования принципу меритократии. Если ранее процедура конкурсного отбора предусматривала занятие кандидатами должностей любого уровня и существовала возможность перевода действующими государственными служащими на другие должности, то с введением в действие нового законодательства процедура проведения конкурсного отбора усложнена в три этапа, и понятие «перевода»исключена.

В случае, когда в государственном органе образовывается низовая вакантная должность, то в соответствии с пунктом 71 Правил проведения конкурсов на занятие административной государственной должности корпуса «Б», проводится общий конкурс для всех граждан [5].

В соответствии с пунктом 1 статьи 29 Закона Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан», а также вышеуказанных Правил для занятия вакантной или временно вакантной административной государственной должности корпуса «Б» государственным органом проводится внутренний конкурс среди государственных служащих данного государственного органа, в котором вправе участвовать государственные служащие его ведомства, территориальных подразделений [6].

Это позволяет повысить в должности сотрудников из числа самого государственного органа, объявившего конкурс на занятие должностей, в котором не участвуют другие лица, не работающие в данном государственном органе. В случае отсутствия кандидатов или положительной оценки конкурсной комиссии государственным органом проводится второй этап внутреннего конкурса среди государственных служащих всех государственных органов. Если и в этом случае будут отсутствовать соответствующие кандидаты, то проводиться последний этап конкурса согласно пункта 71 вышеназванных Правил [5].

Такое кардинальное изменение в законодательстве позволяет осуществлять отбор на государственную службу среди граждан с низовых должностей, а государственному служащему продвигаться по карьерной лестнице постепенно на основе его компетенции, знаний, навыков, и личных заслуг, что способствует его профессиональному и поэтапному развитию, а также освоению в полной мере и пониманию всех особенностей трудовой деятельности.

Здесь необходимо отметить роль кадровых служб. В данный институт также были внесены существенные изменения. Если ранее в формировании конкурсной комиссии председателем являлся непосредственно первый руководитель государственного органа, то теперь по его решению, председателем конкурсной комиссии назначается руководитель службы управления персоналом, что подтверждается пунктом 16 Правил. Таким образом, определён статус кадровых служб и повышена их роль.

Вместе с тем, роль кадровых технологий состоит в том, что не только вести организационную часть, но и участвовать при принятий решений в процессе проведения конкурсных процедур. В этой связи службы управления персоналом государственных органов становятся активными инициаторами и участниками для назначения на государственные должности кандидатов и получают возможность применения управленческих навыков.

Как уже было отмечено, применение кадровых технологии в деятельности служб управления персоналом строго регламентирована и с повышением их роли создаётся «свободная площадка» для учитывания мнений работников данных служб.

Конечно, управление персоналом как вид профессиональной деятельности предполагает комплексное использование кадровых технологий. Они обеспечивают целостное воздействие на создание благоприятной среды в коллективе, соблюдение дисциплины, отношений основанные на доверии, формировании правильного отношения государственных служащих к работе для достижения общих целей государственного органа и тем самым государства. Таким образом, кадровые технологии на государственной службе выполняют важные управленческие функции и грамотное их применение вносит свой вклад в эффективность деятельности государственных органов.

**Литература:**

1. Назарбаев Н.А. «Стратегия «Казахстан - 2050» Новый политический курс состоявшегося государства» : Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации народу Казахстана // [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz). (27.02.2017)
2. Назарбаев Н.А. План нации – Путь к казахстанской мечте // [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz). (27.02.2017)
3. Назарбаев Н.А. План нации - 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ // сайт [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz). (27.02.2017)
4. Управление персоналом: учебник Российской Академии государственной службы при Президенте Российской Федерации / общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: РАГС, 2009. - 488с.
5. Правила проведения конкурсов на занятие административной государственной должности корпуса «Б». Утв. приказом Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 12 «О некоторых вопросах занятия административной государственной должности корпуса «Б» // ИПС «Әділет». (27.02.2017)
6. О государственной службе Республики Казахстан : Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года // ИПС «Әділет». (27.02.2017)

**Научный руководитель:**

доктор экономических наук, профессор Лесбаева Гульнара Тенельбаевна.