

Р.А. Есберген¹, Н.К. Шамишева²

¹*Филиал Академии государственного управления при Президенте РК
по Актыбинской области, Актобе, Казахстан*

²*Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева,
Нур-Султан, Казахстан*

(E-mail: rau01021980@mail.ru, nurgul.shamisheva@mil.ru)

Трансформация системы государственного управления в регионах Республики Казахстан

Аннотация. В данной статье особое внимание уделено необходимости трансформации системы государственного управления в регионах Казахстана в «новых» условиях. Целью данной статьи является научное обоснование необходимости трансформации системы государственного управления путем переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в регионах Казахстана в условиях глобализации. Автором проведен экспертный анализ проблем развития системы государственного управления в регионах и выделена роль Академии государственного управления при Президенте РК и ее филиальной сети в трансформации кадровых ресурсов государственного аппарата. Без создания эффективной, компактной и конкурентоспособной государственной службы невозможно достижение процветающего государства. Автором изучен международный опыт эффективности государственного управления путем повышения квалификации государственных служащих. Результаты этого исследования показывают позитивные изменения в системе государственного управления при переподготовке и повышении квалификации государственных служащих Актыбинской области. При написании научной статьи использованы методы анализа и сравнения научных исследований. Основные выводы и рекомендации, сделанные в данной статье, основаны на ежегодных посланиях Президента, на документах по развитию системы государственного и местного управления Республики Казахстан.

Ключевые слова: государственное управление, трансформация, государственный аппарат, конкурентоспособное государство, местное управление, Академия государственного управления, переподготовка, повышение квалификации, государственная служба, руководитель новой формации, профессиональная государственная служба, стратегическая государственная служба, компетенции государственных служащих, единая рамка компетенций.

DOI:<https://doi.org/10.32523/2079-620X-2020-1-63-72>

Введение. Полноценная эффективная модель развития государства может быть достигнута путем трансформации системы государственного управления, изменения роли государства и расширения возможностей государства по управлению изменениями. Менеджеры в системе государственного управления должны оперативно отвечать на современные вызовы, эффективно управлять изменениями, оказывать качественные услуги населению в условиях ограниченных ресурсов для решения многообразных задач.

В условиях VUCA-мира (volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность), ambiguity (неоднозначность) и Четвертой промышленной революции основным активом успешных государств будет человек с компетенциями в области новых технологий, умеющий исследовать и внедрять новое нестандартное, совершенствовать действующее и старое, и группы людей, умеющие объединять и активизировать компетенции различных личностей в командный интеллект [1].

В условиях ускоренной глобализации человеческий капитал становится определяющим фактором для развития и повышения конкурентоспособности системы государственной службы. Человеческий капитал в организации необходимо рассматривать в контексте возрастающей роли концепции управления талантами.

В Планах нации по реализации 5 институциональных реформ первые пятнадцать шагов посвящены профессионализации государственного аппарата, что ставит своевременные задачи по улучшению качественного состава государственного аппарата. Использование современных эффективных инструментов менеджмента - применение инновационных методов управления кадрами, внедрение корпоративного управления, талант-менеджмент и изменения организационной культуры государственных органов - является основной целью Плана нации [2].

Президентский кадровый резерв в Казахстане должен стать эффективным социальным лифтом для молодежи. Необходимость создания Президентского молодежного кадрового резерва Президент Касым-Жомарт Токаев обозначил в своей предвыборной программе. В отборе могут принимать участие представители из различных отраслей, люди разных профессий. Это не обязательно госслужащие, это могут быть представители из квазигосударственного сектора, частного сектора, гражданского общества [3]. Целью создания Президентского молодежного кадрового резерва в РК является создание прозрачного и эффективного социального лифта для молодежи. На 01.10.2019 г. 7312 граждан РК зарегистрировались в Президентский молодежный кадровый резерв, в последний этап конкурса прошли 400 претендентов.

Резерв объединит потенциальных кандидатов на высшие управленческие должности государства, так называемых руководителей «новой формации», способных оперативно принимать решения и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям работы.

Развитые государства мира уделяют пристальное внимание человеческому капиталу, а именно, подготовке менеджеров государственного аппарата различного звена. Налажена эффективная система обучения и отбора управленческих кадров, действуют юридические механизмы, определяющие порядок их карьерного роста и ротации. Конкурентоспособность государства обеспечивается привлечением к административной работе наиболее подготовленных, талантливых, креативных сотрудников, гибких и способных быстро ориентироваться в меняющихся условиях и своевременно корректировать деятельность организации. Грамотное применение инструментов успешного опыта организации системы государственного управления развитых стран способствует формированию профессионального государственного аппарата в Казахстане, отвечающего современным вызовам мира.

Важность и значимость роли государственного аппарата в развитии государства подчеркивает Елбасы – Н.А.Назарбаев, он отметил, что: «без создания конкурентоспособной государственной службы невозможно достижение главной цели - построение процветающего Казахстана». В Послании Елбасы от 5 октября 2018 г. определены новые стандарты качества жизни казахстанцев, которые возможны только с участием государственных органов и через трансформацию кадровых ресурсов системы управления Казахстана [4].

Современный подход к государственному управлению должен отвечать новым задачам служения обществу в рамках концепции «Слышащего государства» и укрепления государственности Казахстана. Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих должны способствовать реализации функций в новых условиях в соответствии с их профессионально-квалификационными требованиями.

Целью данного исследования является выделение роли Академии государственного управления при Президенте РК и ее филиальной сети в трансформации системы государственного и местного управления в Республике Казахстан путем анализа их деятельности.

Методы исследования. В процессе исследования авторами были использованы такие научные методы, как изучение и обобщение, а также формализация. Данные методы позволяют производить логическое исследование собранных фактов, выработать понятия, суждения и теоретические обобщения.

Результаты исследования. Модернизация системы государственного управления в Республике Казахстан диктует поиск и применение современных концептуальных подходов и методов с учетом мировых трендов и инноваций в данном направлении. В целях реализации Концепции новой модели государственной службы стратегической задачей Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан является повышение профессионализма и компетентности государственных служащих.

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан со своей филиальной сетью реализует кадровую политику и является учебно-методическим центром в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и руководителей новой формации.

В современных условиях казахстанская государственная служба характеризуется как профессиональная с элементами стратегической. Следующим этапом развития государственной службы должен стать переход к стратегической и далее к инновационной службе [5].

Для достижения вышеназванного уровня карьерное движение на госслужбе должно сопровождаться получением профессиональных знаний и компетенций, необходимых для занятия вышестоящей должности. В этом случае возникает реформирование государственной службы под воздействием глобализационных процессов. Качественная трансформация обязанностей государственных служащих складывается в повышении значимости таких профессиональных свойств, как способность управлять изменениями, самостоятельно принимать решения, проявлять лидерские качества.

Повышение эффективности деятельности государственных служащих тесно связано с развитием междисциплинарного подхода к их образованию, направленного на развитие у государственных служащих коммуникативности, умения работать в команде, системного, креативного мышления, самостоятельности и инициативности [6].

Филиал Академии государственного управления при Президенте РК по Актюбинской области, согласно миссии академии, ставит задачу трансформации государственных служащих региона, опираясь на современные тренды менеджмента и инструменты развития управленческой элиты.

Руководство Академии обозначило профиль новой модели трансформации сознания государственного служащего, которая даст свое отражение не только в модернизации общественного сознания, но и в системе государственного менеджмента.

Филиал по Актюбинской области в разработке учебных программ повышения квалификации и переподготовки государственных служащих исходит из главной задачи – развития новых моделей трансформации госслужащего с учетом особенностей развития нашего региона.

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих осуществляется на основе краткосрочных образовательных программ при переподготовке для государственных служащих, впервые назначенных на руководящую должность, и государственных служащих, впервые принятых на государственную службу; на семинарах повышения квалификации государственных служащих.

Курсы обучения, семинары, тренинги и проектные работы госслужащих ориентированы на формирование базовых и дифференцирующих компетенций, соответствующих характеристикам профессионального государственного аппарата согласно Единой рамки компетенций (ЕРК).

Трансформация государственных служащих на базе филиала производится следующими инструментами:

1) модернизированный кластер образовательных продуктов – учебные программы, обучающие семинары, тренинги, интеллектуальная платформа;

2) проекты в тандеме с: акиматом Актюбинской области – проекты «Лекции лидеров-управленцев Актобе», встречи с успешными личностями, Дни развития (Development Day), «Трансформация системы местного самоуправления», «Трансформация регионального развития»; Департаментом АДГСПК по Актюбинской области – проекты «Школа послов перемен», «Начни изменения с себя», «Магазин честности», корпоративные инициативы, социальные акции; РПП по Актюбинской области «Атамекен» – экспертная деятельность в защите проектов госслужащих, взаимодействие в обучающих программах для руководителей госслужбы; профсоюзом работников госучреждений по Актюбинской области – тренинги для лидеров профсоюзов;

вузами региона – сотрудничество с учеными и лекторами вузов, стажировки и практики для студентов и ИПС на базе филиала Академии, школа будущих управленцев «Мансап», школа добропорядочности для студентов; правоохранительными структурами – семинар-тренинги по эффективным коммуникациям.

3) Научно-исследовательская деятельность – интеллектуальная продукция в виде научных разработок, технологий корпоративного менеджмента и самоменеджмента, технологий клиентоориентированных продуктов, методических подходов, авторских курсов и книг, публикаций в международных и отечественных журналах и СМИ. Интеллектуальная продукция филиала создается для личностного и профессионального развития государственного служащего, а также руководителей и сотрудников гражданских организаций.

Одна из ключевых ценностей Агентства – открытость в идеях и вовлечение в совместную реализацию инициатив всех желающих: государственных служащих, предпринимателей и активных граждан. В Академии эффективно реализуется проект «Фабрика идей» по отбору идей для дальнейшей реализации конкретных проектов с целью улучшения системы государственного управления. Любая реализуемая идея нацелена на максимальную отдачу эффективности. филиал по Актюбинской области реализует «Фабрику идей» с участием представителей бизнеса и государственного управления.

Актюбинский филиал позиционирует себя как проповедник модели гармоничной личности – модели, способствующей саморазвитию личности, вырабатывающей гибкость по отношению к изменениям современного мира. За период своей деятельности филиал Актюбинской области преобразовал 56 обучающих программ для 1 198 госслужащих. На семинарах переподготовки и повышения квалификации проведены курсы, включенные в учебную программу по таким темам, как «Управление проектами», «Новый государственный менеджмент», «Феномен лидерства», «Организация работы государственного служащего», «Антикоррупционная стратегия», «Стратегическое управление», «Бюджет и стратегическое планирование», «Информационная и кибербезопасность», «Управление человеческими ресурсами» и т. д.

По результатам 1-го полугодия текущего года были организованы 12 курсов переподготовки и 34 семинаров повышения квалификации. На сегодняшний день обучено 975 государственных служащих. В обучении активно применяются такие технологии, как интерактивная работа, брейнсторминг, тренинговая и коучинговая деятельность, мини-проекты, корпоративные инициативы, креативные пятиминутки, фишки-инструменты офиса XXI века, кейсы и деловые игры, диалоговые платформы.

Один из главных приоритетов деятельности филиала Академии – технологии проектного менеджмента, коучинга и трансформационного лидерства в государственном управлении.

Проект филиала «Послы перемен – Өзгерістер елшілері» в рамках реализации государственной программы «Рухани жаңғыру», подпрограммы «Начни изменения с себя», апробирован на базе самого филиала (Дни развития, платформы краудсорсинга, тренинги личностного развития и т.д.), а также в формате Школы послов перемен госслужащих

региона. Уникальность проекта – практическая апробация технологий трансформации госслужащих (28 целевых участников). В результате данного проекта участниками Н.Шамишевой, Д.Мектепбаем и Б.Амантурлиевым успешно реализуются проекты по темам «8 сағат-нәтиже», «Болашақ өмірімізді жақсартуды өзімізді өзгертуден бастайық». У слушателей сформированы проектное и креативное мышление, они стали качественно управлять своим временем, а также появилась вера в реализацию своих возможностей.

В настоящее время представлена научно-методическая разработка курса «Начни изменения с себя», который ориентирует на дифференцированный подход к подготовке госслужащих – применение уровневых программ к трансформации личности для создания актуального кластера послов перемен региона.

Логическим продолжением данного проекта является проект «Послы перемен - 2» совместно с Департаментом Агентства по делам государственной службы РК по Актюбинской области. Целью данного проекта является трансформация сознания государственных служащих и построение эффективного государственного аппарата. Продуктами проекта «Послы перемен - 2» станут высвобождение от рутинной работы служащих, грамотно выстроенная организационная структура, безбумажный документооборот, сокращение совещаний, отчетов, переработок и административных расходов в государственных органах.

В филиале Академии ведется активная работа по цифровизации оказываемых услуг. Программы семинаров и материалы лекций для курсов переподготовки и повышения квалификации раздаются с помощью QR-кода в электронном формате. Тестирование и обратная связь слушателей курсов осуществляется в электронном формате.

В профессорско-преподавательский состав филиала Академии входят 3 преподавателя (1 доцент и 2 старших преподавателя). Наряду с персоналом на контрактной основе задействованы сотрудники Департамента Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы по Актюбинской области, сотрудники Акимата Актюбинской области, профессиональные бизнес-тренеры, преподаватели ведущих региональных высших учебных заведений и теологи из информационно-аналитического центра «Ансар».

В филиале проводятся гостевые лекции с участием лиц с выдающимися достижениями в области государственного управления и развития науки и образования, с победителями конкурса «100 новых лиц Казахстана», организовываются выездные семинары в районы, в объекты, построенные по программе «Рухани жанғыру» и в сакральные места области.

Для развития корпоративной культуры коллектива осуществляется проект под названием «День развития (Development day)». Цель проекта - всестороннее развитие сотрудников филиала, улучшение профессиональных навыков, а также раскрытие различных способностей коллег. В настоящее время для эффективной реализации проекта «День развития /Development day» проводятся мероприятия по темам: «Развитие проектного мышления сотрудников», «Развитие психологического здоровья сотрудников филиала», «Интеллект-карта», «Развитие критического мышления», «Личностно-профессиональное развитие сотрудников», «101 совет оратору», «Спиральная динамика», «Стресс-менеджмент». Непрерывное проведение корпоративных дней развития дает возможности формирования командного духа, оперативного и креативного принятия решений, развития позитивных межличностных отношений.

Для эффективной работы сотрудников филиала руководством и профсоюзным комитетом разработана система поощрения и мотивации («Лучший сотрудник»). Для слушателей и сотрудников филиала Академии работает «Информационный ресурсный центр». Каждый месяц в центре проводятся акции «Бір филиал - бір кітап», «Оқы, үйрен, бөліс». Центр оснащен современными учебно-методическими пособиями и материалами, созданы все условия для читателей. Инвестиция в человеческие ресурсы раскроет новые приоритеты региона.

Приоритеты реформы государственного менеджмента, диджитализация, применение проектного и процессного подходов выдвигают новые требования и задачи в рамках организационной культуры государственного управления, требуют трансформации государственного аппарата для эффективного решения стратегических задач государства и эффективного управления в условиях VUCA - мира и быстрых перемен.

Обсуждение результатов. Изучение успешного мирового опыта эффективного развития государства показало, что повышение профессионального уровня специалистов и формирование профессионального государственного аппарата, соответствующего основным направлениям стратегического курса страны является необходимым условием модернизации системы государственной службы.

Модель организации государственной службы Сингапура является одной из лучших в мире по оценкам международных организаций в данной области. Успех сингапурской модели определяют чуткое и профессиональное руководство и положительные личностные качества сотрудников. Работники государственного аппарата в Сингапуре проходят обучение по различным базам образования.

Колледж государственной службы является ключевым учебным заведением для сингапурских государственных служащих. Основной миссией колледжа государственной службы Сингапура является подготовка высококомпетентных людей для высшего уровня государственного аппарата. Обучение в колледже формирует культуру непрерывного обучения, улучшает навыки, знания и способности государственных служащих для широкого применения их в профессиональной деятельности. Вышеназванные факторы способствуют формированию мощной инновационной и перспективной государственной службы для успешного и динамичного развития Сингапура [7]. Применяются такие передовые инструменты талант-менеджмента, как поиск, привлечение и отбор лучших сотрудников. В процессе реализации талант-менеджмента лучшим выпускникам школ, желающим поступить на госслужбу и получить высшее профессиональное образование, выдаются государственные стипендии правительства Сингапура. Стипендиаты обучаются в рамках четырехлетней программы развития специалистов-управленцев (Management Associate Programme). По данной программе будущие госслужащие работают 2 года в том государственном органе, в котором они хотят продолжить свою профессиональную деятельность в дальнейшем, а также проводят 2 года в другом ведомстве. Все 4 года программы посвящаются развитию лидерского потенциала и профессиональных качеств будущего служащего и включают тренинги и иные обучающие мероприятия. Окончание программы Management Associate Programme не дает права «автоматического» зачисления в государственную службу Сингапура. Выпускники проходят несколько собеседований для выявления наиболее талантливых кандидатов на руководящие посты в государственных органах Сингапура. Данная программа подготовки государственных служащих Сингапура обеспечивает постоянный приток талантливых сотрудников в систему государственного управления [8].

Республика Корея реализует политику, основанную на новом видении государственного развития человеческих ресурсов в соответствии с новой программой гармонизации ценностей традиционного конфуцианства с мировыми ценностями человечества, такими как свобода, равенство и справедливость. Для этого проводится систематизация образовательных программ, основанных на развитии курсов е-обучения и расширении возможностей самостоятельного обучения, стимулировании координации между подготовительными институтами правительственных ведомств, зарубежных стран, государственных органов, частного сектора, университетами и исследовательскими институтами и др.

В Канаде управление системой обучения и повышения квалификации государственных служащих осуществляется Канадской школой государственной службы. Школа является единственным учреждением в сфере оказания услуг по обучению канадских госу-

дарственных служащих и входит в состав федерального правительства Канады. Основной миссией Школы определено предоставление широкого спектра услуг по обучению и созданию культуры развития в системе государственной службы. Программы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих направлены на развитие профессиональных компетенций государственных служащих, таких как лидерство, почитание принципов и ценностей государственной службы, освоение и внедрение современной методологии государственного управления, изучение и улучшение языковых навыков, клиенториентация при оказании государственных услуг. Для организации качественного и эффективного обучения данной Школой успешно применяются интерактивные методы обучения в форме коллективных обучающих мероприятий (workshop), дискуссионных обсуждений и форумов, которые обеспечивают возможность для диалога о текущих проблемах, препятствующих динамичному развитию государственной службы [8].

Академия государственного управления при Президенте РК и ее филиальная сеть призваны стать эффективной командой трансформации сознания государственных служащих, умеющих быстро меняться и обладающих механизмом регулярной корректировки приоритетов и целей согласно новым трендам развития Казахстана. Для эффективной работы государственных органов в меняющихся условиях возникает потребность освоить современную культуру управления и оперативного принятия решений.

Выводы. Создание высокоэффективного государственного аппарата является необходимым условием социально-экономического развития и залогом процветания страны. В современных условиях государственная служба нуждается в квалифицированных, талантливых кадрах с потенциалом для дальнейшего развития уже в профессиональной среде. Для качественной работы государственного аппарата необходим высокий уровень профессионального развития самих исполнителей - государственных служащих, и это является основной целью Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, которая является единственным учебным учреждением страны, которое осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих.

Для государственного служащего качество должно стать важным стилем жизни, постоянное самосовершенствование – его главным принципом. Государственные служащие Казахстана должны жить и работать в полном согласии с требованиями законов и совести, уметь распоряжаться данной властью и полномочиями, трудиться на благо государства и народа. Государственная служба – это не просто престижная, ответственная и трудоемкая работа - это жизненная позиция гражданина, патриота, избравшего для себя путь служения во благо государства и народа.

Список литературы

- 1 Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо. — 2016. – 138 с.
- 2 План нации – 100 конкретных шагов. Программа Президента РК от 20 мая 2015 г. – [Электрон. ресурс]. - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100/> (дата обращения 15.10.2019).
- 3 «Благополучие для всех! Преемственность. Справедливость. Прогресс» и предложений, полученных в ходе общенациональной акции «Бірге»: План действий предвыборной программы Президента РК. Нур-Султан, Акorda, 19 Июнь, 2019 г. – [Электрон. ресурс]. – URL: http://www.akorda.kz/ru/legal_acts/decrees/o-merah-po-realizacii-predvybornoi-programmy-prezidenta-respubliki-kazahstan-blagopoluchie-dlya-vseh-preemstvennost-spravedlivost-progress-i (дата обращения 15.10.2019).
- 4 «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни»: По-

слание Президента РК Н.Назарбаева народу Казахстана от 05 октября 2018 года – URL: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president_vposlanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-5-oktyabrya-2018-g (дата обращения 15.10.2019).

5 Жақыпова Ф.Н. Профессионализация государственного аппарата // Заң және заман. – 2018. - №1. – С. 27-28.

6 Мырзашова А.К. Агенты 4.0 нового Казахстана – модели развития в трансформации // Актюбинский вестник. 21.12.2018. – URL: <http://avestnik.kz/agentyi-4-0-novogo-kazahstana-modeli-razvitiya-v-transformatsii/> (дата обращения 16.10.2019).

7 Турисбеков З.К., Акчурин А.Н. Касымбеков Б.А., Турисбек А.З. Государственное управление и государственная служба (отечественный и зарубежный опыт). - Астана: Сары-Арка, - 2004 – 308 с.

8. Климова А.В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2016. - №3(43). – С. 26-37.

9. Каргабай М., Кульжамбекова А. О некоторых вопросах использования инструментов управления талантами на государственной службе в Республике Казахстан // Государственное управление и государственная служба. – 2019. - №1. – С. 3-8.

Р. А. Есберген¹, Н. К. Шамишева²

¹Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы Ақтөбе облысы бойынша филиалы, Ақтөбе, Қазақстан

²Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Қазақстан Республикасы өңірлерінде мемлекеттік басқару жүйесін трансформациялау

Андатпа. Бұл мақаланың мақсаты - жаһандану жағдайында Қазақстан өңірлеріндегі мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру арқылы мемлекеттік басқару жүйесін өзгерту қажеттілігін ғылыми негіздеу болып табылады. Авторлар өңірлердегі мемлекеттік басқару жүйесінің даму проблемаларына сараптамалық талдау жүргізді және Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы мен оның филиалдар желісінің мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін өзгертудегі маңызына тоқталып өтті. Тиімді, жинақы және бәсекеге қабілетті мемлекеттік қызметті құрмай өркениетті мемлекетке қол жеткізу мүмкін емес. Авторлар елдің стратегиялық даму бағыттарына сәйкес мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігін арттыру арқылы мемлекеттік басқаруды қамтамасыз ету тиімділігінің халықаралық тәжірибесін зерделеді. Осы зерттеу нәтижелері Ақтөбе облысындағы мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру кезінде мемлекеттік басқару жүйесіндегі оң өзгерістерді көрсетті. Ғылыми мақала жазу кезінде ғылыми зерттеулердің талдау және салыстыру әдістері пайданылды. Осы мақалада келтірілген негізгі тұжырымдар мен ұсыныстар жыл сайынғы жолдауларға, Қазақстан Республикасының мемлекеттік және жергілікті басқару жүйесінің дамуы туралы құжаттарға негізделеді.

Түйін сөздер: мемлекеттік басқару, трансформация, мемлекеттік аппарат, бәсекеге қабілетті мемлекет, жергілікті басқару, мемлекеттік басқару академиясы, қайта даярлау, біліктілікті арттыру, мемлекеттік қызмет, жаңа формация басшысы, кәсіби мемлекеттік қызмет, стратегиялық мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметшілердің құзыреттіліктері, бірыңғай құзыреттілік шеңбері.

R.A. Yesbergen¹, N.K. Shamisheva²

¹Academy of Public Administration under the President of Kazakhstan, Aktobe region,
Aktobe, Kazakhstan

²L.N. Gumilyov Eurasian National University, Nur-Sultan, Kazakhstan

Transformation of the Public Administration system in the regions of Kazakhstan

Abstract. This article focuses on the need to transform the public administration system in the regions of Kazakhstan in the «new» conditions. The purpose of this article is the scientific justification for the need to transform the public administration system through retraining and advanced training of civil servants in the regions of Kazakhstan in the context of globalization. The author conducted an expert analysis of the problems of development of the public administration system in the regions and highlighted the role of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan and its branch network in the transformation of human resources of the state apparatus. Without the creation of an efficient, compact and competitive public service, it is impossible to achieve a prosperous state. The author has studied the international experience of the effectiveness of public administration by improving the qualifications of a highly professional corps of public servants corresponding to the directions of the country's strategic development. The results of this study show positive changes in the public administration system during the retraining and advanced training of civil servants in the Aktobe region. While writing a scientific article, were used methods of analysis and comparison of scientific research. The main conclusions and recommendations made in this article are based on the annual messages of the President, on documents on the development of the state and local government of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: public administration, transformation, state apparatus, competitive state, local government, Academy of Public Administration, retraining, advanced training, public service, head of a new formation, professional civil service, strategic public service, competences of civil servants, single competency framework.

References

- 1 Schwab K. Chetvertaja promyshlennaja revolyucija [Fourth Industrial Revolution] (Jeksmo, Moscow, 2016, 138 p) [in Russian].
- 2 Plan nacii – 100 konkretnyh shagov. Programma Prezidenta RK from 20 May 2015 [The plan of the nation - 100 concrete steps. Program of the President of the Republic of Kazakhstan dated May 20, 2015]. [Electron.resource]. Available at: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100> (Accessed: 15.10.2019).
- 3 Plan dejstvij predvybornoj programmy Prezidenta RK «Blagopoluchie dlja vseh! Preemstvennost'. Spravedlivost'. Progress» i predlozhenij, poluchennyh v hode obshhenacional'noj akcii «Birge» [The action plan of the election program of the President of the Republic of Kazakhstan “Well-being for all! Continuity. Justice. Progress” and proposals received during the nationwide “Birge” campaign], Nur-Sultan, Akorda, 19 June 2019 [Electron. resource]. Available at: http://www.akorda.kz/ru/legal_acts/decrees/o-merah-po-realizacii-predvybornoi-programmy-prezidenta-respubliki-kazahstan-blagopoluchie-dlya-vseh-preemstvennost-spravedlivost-progress-i (Accessed: 15.10.2019).
- 4 «Rost blagosostojanija kazahstancsev: povyshenie dohodov i kachestva zhizni» [“Growing welfare of Kazakhstanis: improving income and quality of life”], Poslanie Prezidenta RK N.Nazarbaeva narodu Kazahstana [Message from the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev to the people of Kazakhstan] dated October 05, 2018. Available at: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana-5-oktyabrya-2018-g (Accessed: 15.10.2019).

- 5 Zhakypova F.N. Professionalizacija gosudarstvennogo apparata [Professionalization of the state apparatus], Zan zhane zaman [Law and time], 1, 27-28 (2018).
- 6 Myrzashova A.K. Agenty 4.0 novogo Kazahstana – modeli razvitija v transformacii [Agents 4.0 of the new Kazakhstan - development models in transformation], Aktjubinskij vestnik [Aktobe messenger]. 21.12.2018. Available at: <http://avestnik.kz/agentyi-4-0-novogo-kazahstana-modeli-razvitiya-v-transformatsii/> (Accessed: 16.10.2019).
- 7 Turisbekov Z.K., Akchurin A.N. Kasymbekov B.A., Turisbek A.Z. Gosudarstvennoe upravlenie i gosudarstvennaja sluzhba (otechestvennyj i zarubezhnyj opyt) [Public administration and public service (domestic and foreign experience)] (Astana, Sary-Arka, 2004, 308 p) [in Russian].
- 8 Klimova A.V. Upravlenie talantami: sovremennye tendencii i podhody k primeneniju v gosudarstvennom sektore [Talent management: current trends and approaches to application in the public sector], Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo [Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N.I. Lobachevsky], Serija: Social'nye nauki [Series: Social Sciences], 3(43), 18-21 (2016).
- 9 Kargabay M., Kulzhambekova A. About some issues of using talent management tools in the public service in the Republic of Kazakhstan [About some issues of using talent management tools in the public service in the Republic of Kazakhstan], Public administration and public service [Public administration and public service], 1, 3-8 (2019).

Сведения об авторе:

Есберген Р.А. – кандидат экономических наук, профессор филиала Академии государственного управления при Президенте РК по Актыобинской области, ул.Тилеу батыра, 10, Актобе, Казахстан.

Шамишева Н.К. – кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмент Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, ул.Кажымукана, 11, Нур-Султан, Казахстан.

Yesbergen R.A. - Candidate of Economic Sciences, Professor of the branch of the Academy of Public Administration under the President of Kazakhstan for the Aktobe region, Str. Tileu batyr, 10, Aktobe, Kazakhstan.

Shamisheva N.K. - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the department of Menegement, L. N. Gumilyov Eurasian National University, Str.Kazhymukan, 11, Nur-Sultan, Kazakhstan.