

# Трибуна Молодого Ученого

УДК 342.4:342.9

DOI: 10.54649/2077-9860-2024-2-72-78

А.Р. Раисов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Каспийский общественный университет,  
Республика Казахстан, г. Алматы  
E-mail: [pochemu119@mail.ru](mailto:pochemu119@mail.ru)

Научный руководитель:  
доктор юридических наук, профессор  
ВШП «Эділет» КОУ Мороз С.П.

## АТТЕСТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ КАК СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

### Аннотация

В статье автор обращает внимание на актуальность аттестации и обучения как пути повышения профессионализма государственных служащих. Это связано прежде всего с тем, что в Республике Казахстан происходит постоянное реформирование изменения в системе государственного управления. Изучены в условиях таких сложных процессов, как глобализация и интеграция в международное сообщество, рост требований к профессионализму государственных служащих. Сделан вывод, что поскольку эффективное функционирование государственного аппарата во многом зависит именно от уровня компетентности и профессиональной подготовки государственных сотрудников, обучение и аттестация являются главными инструментами, которые направлены на повышение квалификации государственных служащих.

**Ключевые слова:** аттестация; повышение квалификации; обучение госслужащих; государственная служба; статистика; государственный служащий; профессионализм.

А.Р. Раисов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Каспий қоғамдық университеті  
Қазақстан Республикасы, Алматы қаласы  
E-mail: [pochemu119@mail.ru](mailto:pochemu119@mail.ru)

## АТТЕСТАТТАУ ЖӘНЕ ОҚЫТУ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ДЕҢГЕЙІН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫ РЕТІНДЕ

### Аңдатпа

Мақалада автор мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін арттырудың бір жолы ретінде аттестаттау мен оқытудың өзектілігіне назар аударады. Бұл, ең алдымен, Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесіндегі өзгерістердің тұрақты реформалануымен байланысты. Жаһандану және халықаралық қоғамдастыққа интеграциялану сияқты күрделі процестер мен мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне қойылатын талаптардың артуы жағдайында зерттеледі. Мемлекеттік аппараттың тиімді жұмыс істеуі көп жағдайда мемлекеттік қызметшілердің құзыреттілігі мен кәсіптік даярлық деңгейіне байланысты болғандықтан, оқыту мен аттестаттау мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруға бағытталған негізгі құрал болып табылады деген қорытынды жасалған.

**Түйінді сөздер:** аттестаттау; біліктілігін арттыру; мемлекеттік қызметшілерді оқыту; мемлекеттік қызмет; статистика; мемлекеттік қызметші; кәсібилік.

A.R. Raisov<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Caspian Public University  
Republic of Kazakhstan, Almaty  
e-mail: pochemu119@mail.ru

## CERTIFICATION AND TRAINING AS WAYS TO IMPROVE THE PROFESSIONALISM OF CIVIL SERVANTS

### Annotation

In the article, the author draws attention to the relevance of certification and training as a way to improve the professionalism of civil servants. This is primarily due to the fact that in the Republic of Kazakhstan there is a constant reform of changes in the public administration system. Studied in the context of such complex processes as globalization and integration into the international community, the growth of requirements for the professionalism of civil servants. It is concluded that since the effective functioning of the state apparatus largely depends on the level of competence and professional training of civil servants, training and certification are the main tools aimed at improving the qualifications of civil servants.

**Keywords:** certification; advanced training; training of civil servants; civil service; statistics; civil servant; professionalism.

**Введение.** Становление любого независимого и суверенного государства невозможно без высокоэффективной государственной службы. В современных условиях стремительного развития общества и государства, требующих от государственных служащих высокой квалификации, профессионализма и способности к быстрой адаптации, особую значимость приобретают такие инструменты, как аттестация и обучение. Эти механизмы не только способствуют повышению уровня компетенции работников государственной службы, но и влияют на общую эффективность функционирования государственного аппарата.

Целью данной статьи является исследование и анализ механизма аттестации и систематического обучения государственных служащих в Республике Казахстан как инструмента повышения их профессионализма, эффективности работы и качества государственной службы.

Для достижения поставленной цели можно выделить следующие задачи:

1. Изучение теоретических основ аттестации и обучения государственных служащих;
2. Анализ текущей практики аттестации и обучения в государственных органах Республики Казахстан;
3. Оценка эффективности методов аттестации и систематического обучения с точки зрения повышения квалификации государственных служащих и их профессионального роста.
4. Выявление проблемных аспектов и недостатков в существующей системе аттестации и обучения государственных служащих в Ка-

захстане и их влияние на уровень профессионализма.

5. Предложение рекомендаций по улучшению системы аттестации и обучения, направленных на повышение уровня профессионализма государственных служащих.

Мы провели литературный обзор научных трудов по данной теме, в том числе научные статьи различных авторов. Аттестацию и обучение как способы повышения профессионализма государственных служащих затрагивают в своих работах многие авторы, в том числе Сагадиев Е.А., Кобеев, А.Б., Балдина А.С., Лыгина А.В., Бреусова Е.А., Евдокимова А.В.

В данной работе применяется метод исследования теоретической литературы по данной теме. Используются труды современных авторов.

Практическое значение итогов работы на тему «Аттестация и обучение как способы повышения профессионализма государственных служащих» заключается в нескольких ключевых аспектах.

1. Результаты работы могут помочь в разработке программ обучения и аттестации, которые будут способствовать повышению квалификации и компетенций государственных служащих, что, в свою очередь, улучшит качество предоставляемых ими услуг;

2. Исследование может выявить наиболее эффективные методы и подходы к проведению аттестации госслужащих, позволяющие более объективно и справедливо оценивать их профессиональные навыки и достижения;

3. Итоги работы могут служить основой для разработки рекомендаций и методологических указаний для органов государственной власти по внедрению систем оценки и обучения, что может позитивно сказаться на их работе;

4. Подходы, предлагаемые в работе, могут стать стимулом для госслужащих к постоянному повышению своего профессионального уровня, что важно для повышения общей эффективности государственного управления;

5. Результаты могут помочь в анализе существующих пробелов в знаниях и навыках государственных служащих, что позволит более целенаправленно разрабатывать программы обучения;

6. Внедрение систем аттестации может повысить ответственность государственных служащих за свою работу и способствовать созданию культуры профессионализма в государственных органах;

7. Повышение профессионализма государственных служащих через обучение и аттестацию может позитивно сказаться на имидже государственной службы, что важно для привлечения квалифицированных кадров.

В целом, итоги работы могут оказать значительное влияние на стратегию развития государственной службы и повышении ее эффективности, что является актуальной задачей для многих стран.

Аттестация – это основной инструмент кадровой политики. Она регулируется на законодательном уровне и способствует увеличению производительности труда органами государственной власти. Аттестация позволяет обеспечить качественный подбор персонала для той или иной должности, способствует повышению квалификации «подающих надежду» служащих и их последующему распределению на местах

С помощью аттестации вышестоящие руководители оценивают служащих на предмет соответствия их профессиональной подготовки требованиям определенной должности. Кроме того, посредством проведения аттестации можно определить потребность персонала в

повышении их квалификации или важности направления служащих на переподготовку. Результаты аттестации позволяют руководству принять решение о карьерном продвижении, установлении надбавок и присвоении квалификационных разрядов положительно прошедшим аттестацию государственным служащим.

Аттестация государственных служащих представляет собой процесс объективной оценки их профессиональной подготовки, квалификации и соответствия занимаемой должности. Этот процесс позволяет выявлять как сильные стороны, так и области, требующие дополнительного внимания и развития. Важной задачей аттестации является обеспечение прозрачности и справедливости в системе госуправления, а также мотивация служащих к постоянному профессиональному росту.

С другой стороны, обучение государственных служащих является прямым инструментом повышения их квалификации. Оно может принимать различные формы: тренинги, семинары, стажировки, курсы повышения квалификации и другие образовательные программы. Современные образовательные технологии и подходы к обучению позволяют создать гибкую и адаптивную систему, способную реагировать на быстро меняющиеся требования со стороны общества и государства.

**Основная часть.** Президент Республики Казахстан, указом от 17 июля 2024 года утвердил новую Концепцию развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы [1] Именно данная концепция должна положить начало масштабным преобразованиям не только в государственной службе, но и в общественно-политической, социально-экономической сферах страны. Также постоянная модернизация государственной службы преобразовывает благосостояние граждан, что в свою очередь порождает необходимость развития государственной службы в будущем.

Согласно положениям данной Концепции, в целом, развитие государственной службы в стране планируют в трех основных направлениях, представленных на рисунке 1:

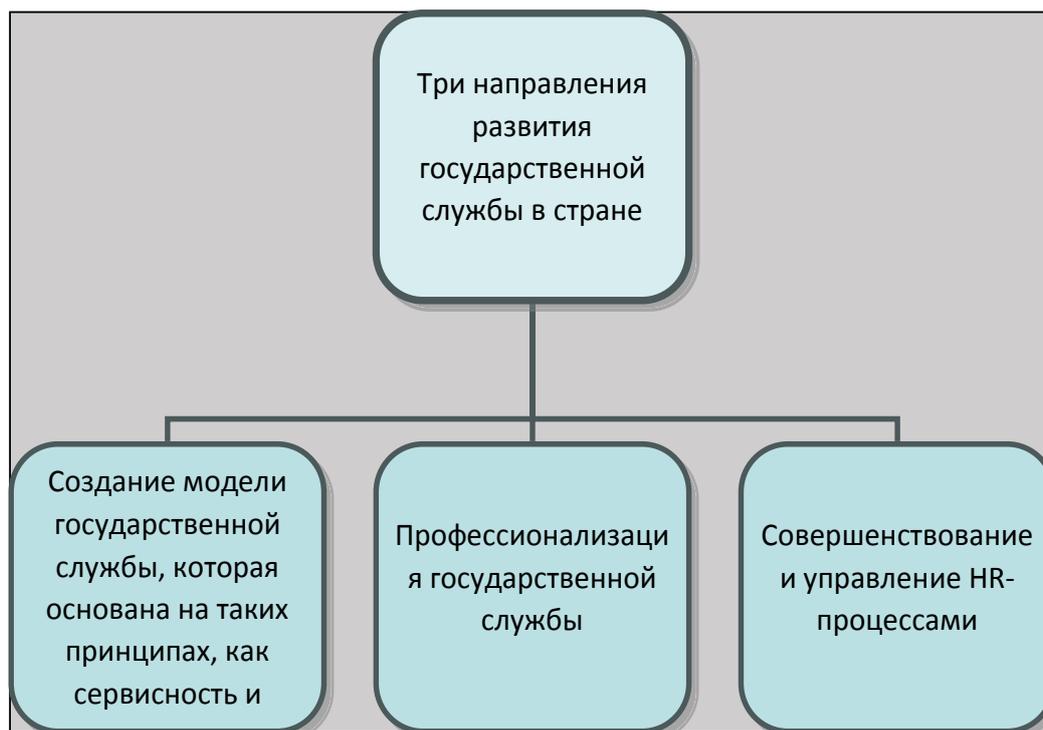


Рисунок 1 – Три направления развития государственной службы в стране [2]

Надо отметить, что к развитию государственной службы также относится проведение качественной аттестации и эффективное обучение государственных служащих. Для того, чтобы обеспечить наиболее эффективный про-

фессиональный потенциал, производится также ротация кадров. На рисунке 2 рассмотрим ротацию политических и административных служащих:

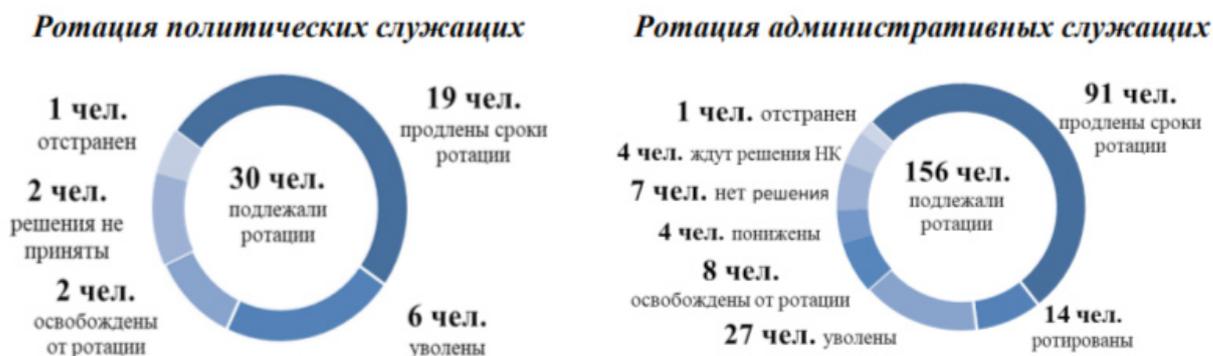


Рисунок 2 – Ротация государственных служащих [3]

Повышение квалификации служащего должно быть направлено прежде всего именно на совершенствование таких уровней, как профессиональный, информационный и интеллектуальный. Можно выделить следующие ключевые виды повышения квалификации служащих:

1. Обучение, проводимое по профессиональным программам повышения квалификации;
2. Самообразование;

3. Прохождение тематических семинаров;
4. Стажировки как по стране, так и в зарубежных странах [4]

Аттестация направлена на совершенствование государственной службы и развитие потенциала служащих. Ее итоги требуют принятия административно-правовых мер, способствующих развитию профессиональных и личностных качеств кадров. Как правовой институт, аттестация обладает своими прин-

ципами, целями, задачами, функциями, способами и методами реализации. Основные принципы аттестации включают законность, объективность, доступность для всех граждан, гласность, всеобщность, беспристрастность и коллегиальность.

Постоянное обучение с целью совершенствования компетенции служащих на местах также находится в развитии. Только в 2023 году

полную профессиональную переподготовку, а также повышение квалификации осуществили 25 тысяч государственных служащих, а что касается студентов, то по программам магистратуры и докторантуры обучение закончили 160 человек в целом [5] На рисунке 3 рассмотрим диаграмму по показателям динамики претендентов на обучение с 2020-2022 год:

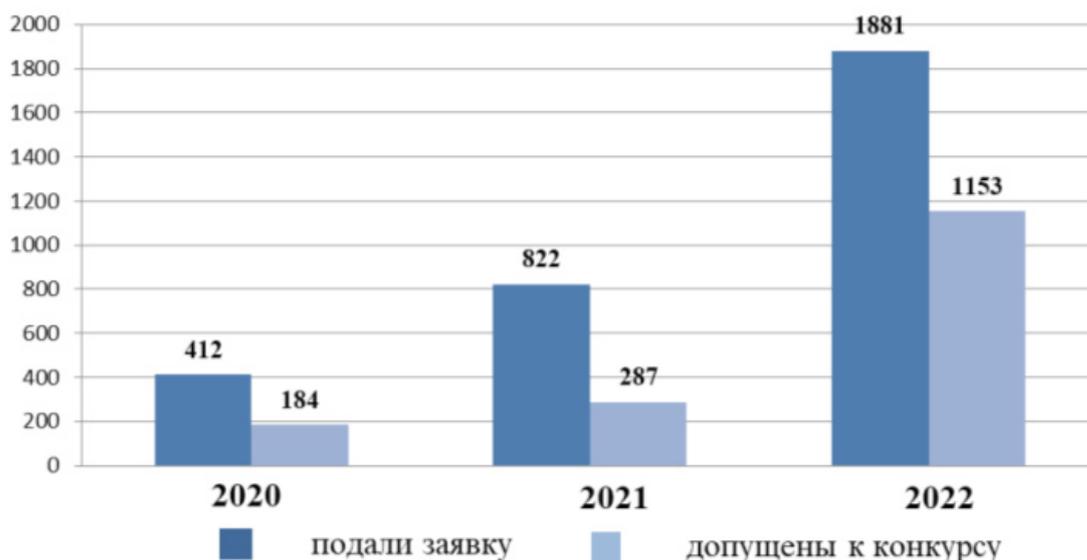


Рисунок 3 – Диаграмма по показателям динамики претендентов на обучение [6]

С аттестацией дела обстоят иначе. Её государственный служащий Республики Казахстан обязан проходить по истечении следующих трех лет пребывания на службе, однако не раньше 6 месяцев со дня занятия определенной должности [7]

Аттестация государственных служащих в Казахстане является важным инструментом повышения их профессионализма и эффективности работы. Процесс аттестации включает в себя оценку уровня квалификации, компетенций и производительности работников государственного сектора. Вот некоторые примеры и аспекты аттестации, применяемые в Казахстане:

1. Государственные служащие проходят аттестацию через определенные промежутки времени, что позволяет регулярно оценивать их компетенции и выявлять области для улучшения.

2. В ходе аттестации оцениваются как профессиональные, так и личные качества работников. Это может включать в себя про-

верку знаний законодательства, нормативных актов и других профессиональных стандартов.

3. В рамках аттестационного процесса служащие могут быть направлены на курсы повышения квалификации, что позволяет им улучшить свои навыки и знания в конкретных областях.

4. В Казахстане внедряются электронные платформы для проведения аттестации, что делает процесс более прозрачным и эффективным. Например, система "E-Gov" предоставляет возможность онлайн-записи и оценки работы госслужащих.

5. Специфика аттестации высокопоставленных чиновников может включать в себя более глубокую оценку их лидерских качеств и способности управлять командами.

6. В некоторых случаях оценка работы государственных служащих может происходить с обратной связью от граждан, что позволяет учитывать мнения населения в процессе аттестации.

7. На основе результатов аттестации могут приниматься решения о повышении или понижении должностного статуса, а также о целесообразности назначения на определенные позиции [8]

Таким образом, аттестация в Казахстане служит важным средством для повышения уровня профессионализма государственных служащих, что, в свою очередь, содействует повышению качества государственного управления и услуг, предоставляемых населению.

В целом, аттестация включает в себя такие этапы, как:

1. Подготовка;
2. Тестирование государственного служащего, который подлежит аттестации;
3. Собеседование с государственным служащим, которое проводится непосредственно с аттестационной комиссией;
4. Вынесение решения комиссии [9]

Помимо знания законодательства Республики Казахстан, также важно отметить те ключевые компетенции, которые определяются в момент тестирования государственного служащего: сотрудничество, принятие определенных решений, саморазвитие, оперативность, управление деятельностью, ответственность, добропорядочность, стрессоустойчивость [10]

**Заключение.** В работе было проведено всестороннее исследование механизмов аттестации и обучения государственных служащих в Казахстане, выявлены их сильные и слабые стороны, а также возможности для улучшения профессиональной подготовки.

Аттестация государственных служащих является важным инструментом для оценки их профессионального уровня и результатов работы. Авторы подчеркивают необходимость разработки более прозрачных и объективных критериев оценки, которые позволят не только выявлять недостатки, но и стимулировать рост профессиональной компетенции.

Обучение государственных служащих должно быть непрерывным процессом, охватываю-

щим как теоретические, так и практические аспекты их работы. Эффективные образовательные программы, включающие использование современных технологий и методов, способствуют не только повышению квалификации, но и развитию навыков, необходимых для решения сложных задач в области государственного управления.

Исследование показало, что аттестация и обучение должны рассматриваться как взаимодополняющие процессы. Результаты аттестации могут служить основой для разработки индивидуальных планов обучения, что позволит создать целенаправленный подход к повышению квалификации государственных служащих.

В ходе исследования были выработаны рекомендации, направленные на совершенствование систем аттестации и обучения в Казахстане. Это включает внедрение более гибких и адаптивных форм обучающих программ, использование электронных платформ для дистанционного обучения, а также регулярное обновление содержания курсов в соответствии с изменяющимися требованиями рынка труда и потребностями государства.

Подводя итог, можно отметить, что тема повышения профессионализма государственных служащих остается актуальной и требует дальнейшего изучения. Будущие исследования могут сосредоточиться на анализе результатов внедрения предложенных мероприятий, а также оценке их воздействия на качество государственного управления.

Таким образом, заключение диссертации подчеркивает важность комплексного подхода к аттестации и обучению как основополагающих элементов в системе повышения профессионализма государственных служащих в Казахстане, что, в свою очередь, способствует функционированию государственных институтов и социальной стабильности в стране.

#### Список использованных источников:

1. Концепция развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы - Режим доступа [Электронный ресурс] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (дата обращения: 03.05.2024)
2. Абаев М. Б. Образование и профессионализм государственных служащих: роль и значение. // Вестник государственного управления, 2018. № 3(1). С. 45-52.
3. Дауенов А. С. Система аттестации государственных служащих в Республике Казахстан: проблемы и перспективы. // Казахстанские исследования. 2020. № 4(2). С. 12-25.
4. Копылбаев А. Т. Методы повышения квалификации государственных служащих в Казахстане. // Журнал администрирования и управления. 2019. № 2(3). С. 78-85.

5. Национальный доклад о состоянии государственной службы Республики Казахстан - Режим доступа [Электронный ресурс] [https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94\\_original.1120840.pdf](https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94_original.1120840.pdf) (дата обращения: 03.05.2024)
6. Инновационная подготовка кадров государственной службы / под общ. ред. В.Л. Романова, Л.А. Василенко. М.: РАНХиГС, 2019. 140 с. EDN: WJFXAZ
7. Опережающее профессиональное образование государственных служащих / под ред. В.С. Карпичева. М.: Изд-во РАГС, 2020. 113 с. EDN: QOHULL
8. Нурланова А. Роль обучения в повышении профессионализма госслужащих. // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 25-30.
9. Рыскелдиева Г. Аттестация и ее влияние на профессиональную деятельность госслужащих. // Государственные и общественные науки. 2019. № 5(1). С. 50-60.
10. Сайфуллина, Е. Обучение госслужащих в рамках программы «Цифровой Казахстан» // Образование и наука. 2022. № 10. С. 15-22.

#### References:

1. Konceptsiya razvitiya gosudarstvennoj sluzhby` Respubliki Kazaxstan na 2024-2029 gody` - Rezhim dostupa [E`lektronny`j resurs] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (data obrashheniya: 03.05.2024)
2. Abaev M. B. Obrazovanie i professionalizm gosudarstvenny`x sluzhashhix: rol` i znachenie. // Vestnik gosudarstvennogo upravleniya, 2018. № 3(1). S. 45-52.
3. Dauenov, A. S. Sistema attestacii gosudarstvenny`x sluzhashhix v Respublike Kazaxstan: problemy` i perspektivy`. // Kazaxstanskije issledovaniya. 2020. № 4(2). S. 12-25.
4. Kopylbaev, A. T. Metody` povы`sheniya kvalifikacii gosudarstvenny`x sluzhashhix v Kazaxstane. // Zhurnal administrirovaniya i upravleniya. 2019. № 2(3). S. 78-85.
5. Nacional`ny`j doklad o sostoyanii gosudarstvennoj sluzhby` Respubliki Kazaxstan - Rezhim dostupa [E`lektronny`j resurs] [https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94\\_original.1120840.pdf](https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94_original.1120840.pdf) (data obrashheniya: 03.05.2024)
6. Innovacionnaya podgotovka kadrov gosudarstvennoj sluzhby` / pod obshh. red. V.L. Romanova, L.A. Vasilenko. M.: RANXiGS, 2019. 140 s. EDN: WJFXAZ
7. Operezhayushhee professional`noe obrazovanie gosudarstvenny`x sluzhashhix / pod red. V.S. Karpicheva. M.: Izd-vo RAGS, 2020. 113 s. EDN: QOHULL
8. Nurlanova A. Rol` obucheniya v povы`shenii professionalizma gossluzhashhix. // Sociologicheskie issledovaniya. 2017. № 1. S. 25-30.
9. Ryskeldieva, G. Attestaciya i ee vliyanie na professional`nyuyu deyatel`nost gossluzhashhix // Gosudarstvenny`e i obshhestvenny`e nauki. 2019. № 5(1). S. 50-60.
10. Sajfullina E. Obuchenie gossluzhashhix v ramkax programmy` 'Cifrovoy Kazaxstan'. // Obrazovanie i nauka. 2022. № 10. S. 15-22.