

ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

УДК342.4:342.9

DOI: 10.54649/2077-9860-2024-3-94-98

А.Р. Раисов¹

¹Каспийский общественный университет,
Республика Казахстан, г. Алматы
E-mail: alisher.raisov@inbox.ru

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

КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию критериев и методов аттестации государственных служащих в Казахстане, что становится особенно актуальным в контексте модернизации государственной службы и повышения её эффективности. В условиях быстро меняющегося социально-экономического и политического ландшафта страны необходимо внедрение современных подходов к оценке профессиональной деятельности государственных служащих, что непосредственно влияет на качество и доступность государственных услуг для граждан.

В работе рассматриваются действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие процессы аттестации, а также анализируется международный опыт и лучшая практика стран с развитыми системами государственной службы. Выявлены основные критерии, используемые для оценки, такие как профессиональные компетенции, уровень образования, достижения в области управления и эффективности выполнения служебных обязанностей.

Ключевые слова: критерии аттестации; методы аттестации; государственный служащий; государственная служба; повышение навыков; тестирование; подход к аттестации.

А.Р. Раисов¹

¹Каспий қоғамдық университеті
Қазақстан Республикасы, Алматы қаласы
E-mail: alisher.raisov@inbox.ru

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ АТТЕСТАТТАУ КРИТЕРИЙЛЕРІ МЕН ӘДІСТЕРІ

Аңдатпа

Бұл мақала мемлекеттік қызметті жаңғырту және оның тиімділігін арттыру жағдайында ерекше өзекті болып отырған Қазақстандағы мемлекеттік қызметшілерді аттестаттау критерийлері мен әдістерін зерттеуге арналған. Еліміздің тез өзгертін әлеуметтік-экономикалық және саяси ландшафтының жағдайында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметін бағалаудың заманауи тәсілдерін енгізу қажет, бұл азаматтарға көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасы мен қолжетімділігіне тікелей әсер етеді.

Мақалада аттестаттау процестерін реттейтін қолданыстағы заңнамалық және нормативтік актілер қарастырылады, сондай-ақ халықаралық тәжірибе мен мемлекеттік қызмет жүйесі дамыған елдердің озық тәжірибесіне талдау жасалады. Кәсіби құзыреттілік, білім деңгейі,

басқарудағы жетістіктер және қызметтік міндеттерді орындау тиімділігі сияқты бағалау үшін қолданылатын негізгі критерийлер анықталды.

Түйінді сөздер: аттестаттау критерийлері; аттестаттау әдістері; мемлекеттік қызметші; мемлекеттік қызмет; дағдыларын жетілдіру; тестілеу; аттестаттауға деген көзқарас.

A.R. Raisov¹

¹Caspian Public University
Republic of Kazakhstan, Almaty
E-mail: alisher.raisov@inbox.ru

CRITERIA AND METHODS FOR CERTIFICATION OF CIVIL SERVANTS

Annotation

This article is devoted to the study of the criteria and methods of certification of civil servants in Kazakhstan, which is becoming especially relevant in the context of modernization of the civil service and increasing its efficiency. In the context of a rapidly changing socio-economic and political landscape of the country, it is necessary to introduce modern approaches to assessing the professional activities of civil servants, which directly affects the quality and accessibility of public services for citizens.

The work examines the current legislative and regulatory acts governing certification processes, and analyzes international experience and best practices of countries with developed civil service systems. The main criteria used for assessment are identified, such as professional competencies, level of education, achievements in the field of management and efficiency of performance of official duties.

Keywords: certification criteria; certification methods; civil servant; civil service; skills development; testing; approach to certification.

Введение. Актуальность исследования темы аттестации государственных служащих в Казахстане обусловлена необходимостью повышения эффективности государственного управления и создания системы, основанной на принципах прозрачности, ответственности и профессионализма. Государственные служащие играют ключевую роль в реализации государственной политики и выполнении функций государственной власти, что делает их профессиональное развитие и оценку деятельности особенно важными.

Целью данной работы является - исследование существующих методов и подходов к аттестации государственных служащих в Республике Казахстан с целью выявления их эффективности и недостатков. Из цели вытекают следующие задачи:

1. Исследование законодательства Республики Казахстан в области государственной службы и аттестации.
2. Выявление факторов, влияющих на эффективность аттестации.
3. Изучение критериев и методов аттестации государственных служащих.

Мы провели литературный обзор научных трудов по данной теме, в том числе научные статьи различных авторов. Также было изучено законодательство по теме. В данной работе применяется метод исследования теоретиче-

ской литературы. Используются труды современных авторов.

Практическая значимость:

1. Результаты исследования могут быть использованы для улучшения методов аттестации государственных служащих, что повысит их квалификацию и эффективность работы.
2. Оптимизация аттестации будет способствовать повышению мотивации государственных служащих к профессиональному росту и развитию, что, в свою очередь, повысит качество оказания государственных услуг.
3. Рекомендации, основанные на результатах исследования, могут помочь в формировании более эффективной и устойчивой системы государственной службы в Казахстане, способствующей качественному выполнению государственных функций.

В последние годы Казахстан столкнулся с рядом вызовов, связанных с необходимостью модернизации государственного управления. В условиях глобальных изменений и быстрой трансформации общества важность квалифицированного и компетентного государственного аппарата становится всё более очевидной. Аттестация государственных служащих выступает одним из инструментов, позволяющим оценить их профессиональный уровень и выявить направления для дальнейшего развития.

Настоящее исследование направлено на анализ существующих критериев и методов аттестации государственных служащих в Казахстане, а также на выявление их сильных и слабых сторон. В ходе работы будут рассмотрены международные практики в сфере аттестации, что позволит сформировать рекомендации по улучшению национальной системы оценки государственных служащих.

Основная часть. На данный момент в современном мире одной из главнейших причин эффективной работы органов государственной власти является уровень профессиональной подготовки государственных служащих [1]. Однако для наиболее качественного отбора государственным аппаратом была введена аттестация государственных служащих, которая с помощью определенных методов позволяет отобрать наиболее подходящих по критериям государственных служащих на места.

Основная цель аттестации заключается в получении объективной информации о профессиональной подготовке и результативности работы государственного служащего. В процессе аттестации выявляется не только соответствие занимаемой должности, а также рассматриваются перспективы использования его потенциала с учетом специализации и квалификации.

Аттестация обеспечивает обратную связь, способствует корректировке ошибок, закреплению желаемого поведения, стимулирует профессиональное развитие и помогает государственным органам закрепить высококвалифицированных служащих, обеспечивает стабильность в кадровом составе. Аттестация государственных гражданских служащих — это процесс, в рамках которого определяется, насколько служащий соответствует занимаемой должности на основе его профессиональной деятельности. Обычно аттестация проводится раз в год или три года.

Аттестация занимает важное место среди методов подбора кадров в государственной службе, поскольку ее основная задача — это регулярная оценка уровня профессиональной подготовки служащих и их соответствия установленным квалификационным требованиям. Б.Н. Габричидзе подчеркивает, что аттестация является важным элементом практической деятельности служащих и выступает как правовой инструмент, который способствует демократизации кадровой политики и управлению государственной службой. Этот

процесс обеспечивает формирование целенаправленной и предсказуемой кадровой стратегии. В итоге, это приводит к созданию высококвалифицированного управленческого персонала.

Основные методы аттестации государственных служащих:

1. Аттестация на основе оценки результатов работы, что означает оценку результатов и показателей деятельности государственного служащего проводится на основе заранее установленных критериев эффективности. Это могут быть достижения по выполнению задач, участие в проектах, качество предоставляемых услуг и др.

2. Аттестация по системе 360 градусов, что предполагает сбор отзывов от разных категорий людей о работе государственного служащего. Такой подход позволяет получить всестороннюю оценку его профессиональных качеств.

3. В рамках аттестации могут проводиться тестирования, которые помогают оценить уровень знаний и навыков государственных служащих в определенных областях (например, законодательстве, управлении и т.д.).

4. Аттестация может включать в себя процесс собеседования, на котором оцениваются профессиональные и личностные качества служащего, его мотивация, подходы к решению служебных задач.

5. Анализ деловой документации. Важным аспектом аттестации является анализ служебной документации, результатов работы, отчетов и других материалов, которые могут давать представление о профессиональных достижениях и активности служащего.

6. Оценка кадрового потенциала. Оценка может включать проверку соответствия служащего требованиям, установленным для должности, а также его карьерного роста и готовности к повышению квалификации [2].

В Казахстане аттестация государственных служащих регулируется Законом Республики Казахстан "О государственной службе". Основные критерии аттестации, а также процедура ее проведения зависят от определенных положений данного Закона и других подзаконных актов [3]. Основные критерии аттестации:

1. Оценка уровня профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей. Анализ выполнения поставленных задач и целей в рамках служебной деятельности.

2. Оценка результатов работы государственных служащих за определенный период. Включает количественные и качественные показатели работы.

3. Оценка соответствия компетенций государственных служащих требованиям, установленным для разных категорий государственной службы. Компетенции могут включать такие аспекты, как лидерство, командная работа, инициатива и т.д.

4. Оценка соблюдения должностной этики и норм поведения, предусмотренных для государственных служащих. Включает в себя анализ поведения служащего, его отношения к коллегам, гражданам и общественным интересам.

5. Учет участия в курсах повышения квалификации, тренингах и других формах образования в течение аттестационного периода. Оценка активности в самообразовании и стремления к освоению новых знаний и навыков.

6. Учет мнений и оценок коллег, подчиненных и руководителей о работе государственного служащего. Может включать как формальные, так и неформальные отзывы [4]

Процедура аттестации включает в себя следующие пункты:

1. Аттестация проводится в установленный срок (обычно раз в 3 года). За несколько месяцев до начала процесса аттестации формируется комиссия и разрабатываются критерии оценки.

2. Государственные служащие предоставляют необходимые документы, которые подтверждают их достижения, факты повышения квалификации и т.д.

3. Комиссия проводит оценку представленных материалов, а также может проводить собеседования или другие формы оценки.

4. По результатам аттестации комиссия формирует заключение, которое может содержать рекомендации по дальнейшему обучению, повышению квалификации или продлению (или, наоборот, прекращению) контракта.

5. В случае несогласия с результатами аттестации государственный служащий может обжаловать решение комиссии в установленном порядке [5]

Решение вопросов, связанных с аттестацией, таких как присвоение квалификационного разряда или перевод на более высокую должность, должно основываться на мнении потребителей государственных услуг. Эффективность

этой системы возможна лишь при условии, что граждане осведомлены о своих правах на обжалование действий должностных лиц и активно пользуются ими. Важным шагом в этом направлении является размещение в государственных органах информации о способах подачи жалобы в случае нарушения прав, а также разъяснение процедуры ее подачи, сроков рассмотрения и других ключевых аспектов. Это поможет повысить уровень доверия граждан к государственным учреждениям и улучшит качество предоставляемых услуг.

Заключение. Статья посвящена исследованию критериев и методов аттестации государственных служащих в Казахстане, что является важным аспектом повышения эффективности государственного управления и обеспечения качества государственной службы. В процессе работы над темой были поставлены и выполнены ряд задач, направленных на анализ существующих подходов к аттестации, их сравнительный анализ с международными практиками и разработку рекомендаций по совершенствованию предложенных процедур.

В ходе исследования удалось установить, что аттестация государственных служащих в Казахстане выполняет несколько ключевых функций: оценку профессиональной компетентности служащих, выявление потребностей в их обучении и профессиональном развитии, а также служит инструментом мотивации и повышения уровня ответственности. Однако на основании анализа действующих методов и критериев аттестации было выявлено несколько недостатков, таких как недостаточная прозрачность процессов аттестации, отсутствие единых стандартов оценки, а также нехватка обратной связи для государственных служащих.

С учетом выявленных недостатков и успешных международных практик, в работе предложены конкретные рекомендации по улучшению системы аттестации. Эти рекомендации включают, но не ограничиваются: разработкой четких и прозрачных критериев оценки, внедрением многоуровневых методов аттестации, созданием системы профессионального роста и повышения квалификации, а также активным вовлечением государственных служащих в процесс аттестации через механизмы самооценки и обратной связи.

Таким образом, результаты проведенного исследования подтверждают необходимость реформирования процедуры аттестации госу-

дарственных служащих в Казахстане с целью повышения их профессионализма и качества государственного управления. Важно отметить, что дальнейшее улучшение системы аттестации может не только способствовать развитию государственных служащих, но и повысить доверие граждан к институтам государственной власти.

Аттестация как инструмент контроля профессионализма государственных служащих в Казахстане и в мире направлена на обеспечение качественного выполнения государственных функций и управления.

Мировой опыт показывает, что успешная аттестация способствует улучшению управления государственными ресурсами, сокращению коррупции и повышению прозрачности в деятельности государственных органов. В развитых странах аттестация часто сочетается с системами профессиональной переподготовки и карьерного роста. Этот аспект стимулирует госслужащих к постоянному совершенствованию в профессиональной деятельности.

Важным фактором является справедливость и объективность аттестационных процедур, их прозрачность и понятность для всех участников. Это создает условия для честной конкуренции среди госслужащих и формирования высокопрофессионального и мотивированного коллектива.

Комплексная аттестация государственных служащих в Казахстане станет ключевым инструментом профессионализации государственного аппарата. В ходе аттестации будут оцениваться личностные и профессиональные компетенции чиновников. Главной целью этой процедуры будет не увольнение сотрудников, а выявление их потенциала.

В заключение, подчеркиваем, что продолжение исследований в данной области актуально, так как совершенствование системы аттестации государственных служащих является одним из ключевых факторов, влияющих на устойчивое развитие и модернизацию государственного управления в Казахстане.

Список использованных источников:

1. Богатырева З.А. Критерии эффективности государственной службы в системе взаимодействия органов государственной власти. - В кн.: Государственная служба. Организация, кадры, управление. - М.:РАГС, 2020
2. Клищ Н.Н. Повышение результативности государственных служащих / Н. Н. Клищ, М.: 2018
3. Прахина В.Н. Основы теории управления / под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого, М.: 2019.
4. Национальный доклад о состоянии государственной службы Республики Казахстан - Режим доступа [Электронный ресурс] https://www.gov.kz/uploads/2023/4/10/0ec6ea4d59e12b8b333599e15774ee94_original.1120840.pdf (дата обращения: 03.08.2024)
5. Концепцию развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы - Режим доступа [Электронный ресурс] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (дата обращения: 03.08.2024)

References:

1. Bogaty`reva Z.A. Kriterii e`ffektivnosti gosudarstvennoj sluzhby` v sisteme vzaimodejstviya organov gosudarstvennoj vlasti. - V kn.: Gosudarstvennaya sluzhba. Organizaciya, kadry`, upravlenie. - M.:RAGS, 2020
2. Klishh N.N. Povy`shenie rezul`tativnosti gosudarstvenny`x sluzhashhix / N. N. Klishh, M.: 2018
3. Praxina V.N. Osnovy` teorii upravleniya / pod red. V. N. Paraxinoj, L. I. Ushviczkogo, M.: 2019.
4. 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 (data obrashheniya: 03.08.2024)
5. Konceptiyu razvitiya gosudarstvennoj sluzhby` Respubliki Kazaxstan na 2024-2029 gody` - Rezhim dostupa [E`lektronny`j resurs] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602> (data obrashheniya: 03.08.2024)