

УДК 352.075(574.25)

М.К. Абдыгалимова

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар)

E-mail: mika\_260194@mail.ru

### **Анализ структуры и функций учреждений, осуществляющих подготовку и переподготовку кадров местного управления (на материале Павлодарской области)**

***Аннотация:** В статье проведен анализ отбора и продвижения кадров, рассматриваются вопросы обеспечения профессионализма и прозрачности деятельности государственного аппарата. Отмечается, что современная гражданская служба, обеспечивающая исполнение полномочий государственных органов власти, представляет собой сложную динамичную социальную систему. Делается упор на то, что профессиональное развитие персонала государственных организаций должно осуществляться с помощью компетентностного подхода, который декларируется как наиболее оптимальный способ, отправная точка всей работы по управлению персоналом.*

***Ключевые слова:** Государственное и местное управление, подготовка и переподготовка кадров, государственные служащие, концепция анализа, модели профессиональных компетенций государственных служащих.*

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих в Республике Казахстан осуществляется в обязательном порядке в соответствии с законодательно-нормативными документами [1-3]. На региональных уровнях сформированы и функционируют государственные предприятия, осуществляющие целенаправленную образовательную деятельность для различных категорий государственных служащих в установленном порядке.

Региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Павлодарской области (далее - Центр) создан постановлением акимата Павлодарской области № 155/4 от 27 апреля 2005 года «О создании КПП на ПХВ «Павлодарский региональный центр переподготовки повышения квалификации государственных служащих» в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан № 1457 от 11 октября 2004 года «Об утверждении Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» и Постановлением Правительства Республики Казахстан № 153 от 18 февраля 2005 года «Об утверждении типового положения о региональном центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» [4].

Центр как юридическое лицо зарегистрирован Управлением юстиции города Павлодара, Департамента юстиции Павлодарской области как коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения 15.05.2006 года (свидетельство о регистрации № 13896-1945-ГП, БИН 060540007749). Юридический адрес Центра: Республика Казахстан, 140000, Павлодарская область, город Павлодар, ул. Ленина 59. Контактные телефоны: 8(7182)320415, 323059.

В связи с изменениями в законодательно-нормативных документах Республики Казахстан о правовых формах деятельности государственных предприятий и учреждений 17.05.2012 года произведена юридическая перерегистрация Центра с получением им правового статуса «Государственное коммунальное предприятие» (свидетельство о перерегистрации № 669-1945-01-ГПЩ).

Учредителем Центра является аппарат акима Павлодарской области. Мониторинг обучения государственных служащих осуществляет департамент Агентства по делам государственной службы и противодействию коррупции. Основным видом деятельности Центра является оказание образовательных услуг для государственных служащих и иных заинтересованных лиц. Виды образовательных услуг, законодательно закрепленные за региональными центрами областей:

– переподготовка впервые поступивших на государственную службу, впервые назначенных на руководящую административную государственную должность корпуса «Б» (осуществляется однократно);

– повышение квалификации административных государственных служащих (в соответствии с законодательно-нормативными документами Республики Казахстан осуществляется не реже 1 раза в три года в региональных центрах и иных учебных заведениях).

За период 2005-2016 годы в Центре прошли обучение более десяти тысяч государственных служащих. Ежегодно в учебном заведении обучается порядка 1200-1500 слушателей.

Организация принимает активное участие в реализации социально значимых программ региона. В Центре регулярно организуются круглые столы, конференции с участием представителей депутатского корпуса, гражданского общества и средств массовой информации.

Центр активно реализует партнерские образовательные программы, взаимодействует с международными государственными и некоммерческими организациями. Для организации учебного процесса Центр имеет современную материально-техническую базу:

– три учебных кабинета, в том числе компьютерный класс на 20 мест, лингафонный кабинет на 16 мест, оснащенный мобильной системой синхронного перевода;  
– офисные кабинеты.

Организационная структура управления имеет линейно-функциональный тип и включает три уровня и пять звеньев: директор; заместитель директора; отдел повышения квалификации государственных служащих; отдел переподготовки государственных служащих; информационно-аналитический отдел (Приложение Д). Штатная численность персонала Центра составляет 16 человек.

Оплата труда штатного персонала Центра осуществляется на основании Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Имеет место тенденция динамичного роста административных расходов, обусловленная ростом заработной платы административно-управленческого персонала, цен на горюче-смазочные материалы, коммунальных тарифов, затратами на текущий ремонт офисных помещений. Данная тенденция обусловила незначительный размер прибыли от основной деятельности, полученной в 2014-2016 годах. По итогам 2014-2016 годов финансово-экономическая деятельность Центра является прибыльной. Чистая прибыль в 2016 году составила 16141,8 тыс. тенге, что превысило аналогичный показатель: 2014-2015 годов более чем в два раза.

Центр реализует стратегию инновационного обновления номенклатуры образовательных услуг, о чем свидетельствует рост удельного веса новых видов услуг в общем объеме дохода от реализации продукции. В 2016 году доля новых видов образовательных услуг в общем объеме оборота составила 9,2 %, что является положительной тенденцией.

Имеет место позитивная тенденция роста фонда заработной платы работников. В 2016 году среднемесячная заработная плата одного среднесписочного работника составила 105 тыс. тенге и увеличилась: к 2014 году – более чем на 23%; к 2015 году – почти на 12%.

Объем реализации услуг на одного среднесписочного работника также имеет позитивную динамику. В 2016 году рост производительности труда увеличился: к 2014 году – почти в три раза; к 2015 году – более чем на 50 %. Однако темпы роста заработной платы работников существенно отстают от темпов роста производительности труда, что позволяет сделать вывод о недостаточном материальном стимулировании персонала.

Показатели рентабельности позволяют сделать вывод о наличии скачкообразной динамики эффективности деятельности Центра. В 2015 году имеет место снижение показателя валовой рентабельности на фоне опережения темпов прироста себестоимости над темпами прироста дохода от реализации. В 2016 году имеет место рост показателей рентабельности услуг, рентабельности активов в сравнении с 2014, 2015 годами.

Таким образом, по итогам анализа можно сделать вывод об успешном развитии финансово-хозяйственной, образовательной и экономической деятельности Центра за анализируемый период, что проявляется в росте дохода от реализации услуг, чистой прибыли, рентабельности.

В 2014 году Центр, вследствие системной учебно-методической деятельности, наличия пакета самостоятельно разработанных эффективных учебных программ, наличия и функционирования системы менеджмента качества получил официальный статус ресурсного Центра Республики Казахстан. За центром были закреплены полномочия по формированию учебных программ для повышения квалификации государственных служащих финансового сектора Республики Казахстан. Однако данный вид деятельности осуществляется в рамках существующей организационной структуры управления, в которой не предусмотрены подразделения, реализующие научно-исследовательскую, методическую функции. Организация, планирование и осуществление данных видов деятельности реализуются в аспекте интенсификации труда существующих подразделений.

Финансово-экономическая деятельность Центра реализуется через бухгалтерскую службу и актуализирует функции бухгалтерского, налогового и статистического учета. Функции финансового, налогового и статистического анализа реализуются в минимально необходимом объеме и без использования профессиональных методов и приемов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Васютин Ю.С. Профессиональное образование кадров государственной службы и местного самоуправления. – Орел, 2013. – 374 с.
- 2 Гвоздева Н.М. Управление системой повышения квалификации. – М.: ИНФРА, 2014. – 315 с.
- 3 Формирование и развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: Учебное пособие / Под ред. Иванова Ю.И., Забродина Ю.М. – М.: Магистр, 2013. – 386 с.
- 4 Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан». – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36786682](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682).

## REFERENCES

- 1 Vasyutin Yu.S. Professional education of civil service and local government personnel. – Orel, 2013. – 374 s.
- 2 Gvozdyova N.M. – M.: INFRA, 2014. – 315 s.
- 3 Formation and development of the system of training, retraining and advanced training of civil servants: Tutorial / Ed. Ivanova Yu.I., Zabrodina Yu.M. – M.: Master, 2013. 386s.
- 4 «О gosudarstvennoj sluzhbe Respubliki Kazakhstan». Zakon Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 416-V. – Rezhim dostupa: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36786682](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682).

## ТҮЙІН

**М.К. Абдығалимова**

*Инновациялық Еуразия университеті (Павлодар қ.)*

### **Мекеменің құрылымы мен функцияларын талдау жергілікті өзін-өзі басқару органдарының қызметкерлерін оқыту және қайта даярлау**

*Мақалада мемлекеттік аппараттың кәсібилігі мен ашықтығын қамтамасыз ететін кадрларды іріктеу мен насихаттау туралы талдамалар ұсынылған. Мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін жүзеге асыруды қамтамасыз ететін заманауи мемлекеттік қызмет күрделі әрі динамикалық әлеуметтік жүйе болып табылатындығы көрсетіледі. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру ең оңтайлы жол ретінде саналатын біліктілікке негізделген әдісті қолдана отырып жүргізілуі тиіс және бұл барлық персоналды басқару жұмысының негізі болып есептелінеді.*

**Түйінді сөздер:** *адами ресурстар, басқару, талдау, тиімділік.*

## RESUME

**M.K. Abdygalimova**

*Innovative University of Eurasia (Pavlodar)*

### **Analysis of the structure and functions of the service, carrying out training and retraining of local government personnel (on materials of Pavlodar region)**

*The article considers the analysis of the selection and promotion of personnel, ensuring the professionalism and transparency of the state apparatus. It is noted that the modern civil service, ensuring the execution of the powers of state authorities, is a complex, dynamic social system. Emphasis is placed on the fact that the professional development of government personnel should be carried out using a competency-based approach, which is declared as the most optimal way, the starting point of all personnel management work.*

**Key words:** *human resources, management, analysis, efficiency.*