

**Ж. Кайыр<sup>1</sup>, Г. Сулейменова<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Департамент Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы по Карагандинской области, Казахстан;

<sup>2</sup>Астанинский хаб государственной службы, Казахстан

<sup>1</sup>zhanarkaiyr@mail.ru, <sup>2</sup>gulimjan\_n@mail.ru

<sup>2</sup><https://orcid.org/0000-0001-7332-504X>

<sup>2</sup>Researcher ID: O-6173-2017

<sup>2</sup>Scopus ID: 54685102800

## **Привлекательность государственной службы: исследование восприятия государственных служащих и студентов вузов Карагандинской области**

### **Аннотация.**

**Цель:** изучение привлекательности государственной службы в восприятии госслужащих местных исполнительных органов и студентов старших курсов высших учебных заведений Карагандинской области.

**Методы:** сбор и анализ данных о штатной и фактической численности госслужащих в разрезе категорий должностей, количестве объявленных конкурсов на вакантные должности и претендентов на данные должности за последние пять лет; опрос целевых групп и интервью. Из-за ограничений, связанных с пандемией Covid-19, использована случайная выборка для опроса, а также интервью в двух целевых группах. Опрос и интервью проводились в онлайн формате.

**Результаты:** госслужащие считают, что государственная служба привлекательна, так как гарантирует занятость и финансовую стабильность. Свыше 40% студентов рассматривают государственную службу как будущее место работы.

**Выводы:** государственная служба привлекательна с позиции стабильности в краткосрочной перспективе. Однако в долгосрочной перспективе государственной службе целесообразно совершенствовать условия организации труда и систему оплаты труда, так как студенты старших курсов при выборе будущего места работы исходят из того насколько работодатель способен обеспечить баланс работы и личной жизни, перспективы карьерного роста и конкурентоспособную заработную плату.

**Ключевые слова.** государственная служба, государственные служащие, студенты, привлекательность государственной службы.

### **Введение**

С момента обретения независимости создание профессионального госаппарата закреплено как приоритетная задача в ряде стратегических документов (Nazarbayev, 1997; Nazarbayev, 2012; Nazarbayev, 2015). Реформа госслужбы носит перманентный характер, при этом в разные годы данный процесс носит то революционный, то инкрементный характер. Оценивая ход реформы в этой сфере, эксперты ОЭСР отмечают значительный прогресс в создании профессиональной, и в некоторой степени, стратегической государственной службы (OECD, 2018).

Вместе с тем в Концепции развития государственного управления Республики Казахстан до 2030 года в качестве проблемных зон государственной службы указано – наличие недостаточной профессиональной компетентности у ряда госслужащих, дефицит профильных специалистов и высокая текучесть кадров (Ukaz, №522, 2021). Косвенным показателем, на наш взгляд, подтверждающим наличие указанных проблем, является недостаточно высокий уровень эффективности деятельности государственных органов. Например, по данным 2019 года, лишь 74.8% целей стратегического плана центральных государственных органов достигнуты полностью, 12,0% целей достигнуты частично, 12.6% целей не взяты в расчет, 0.6% целей не достигнуты. При этом местными госорганами 65.7% целей стратегического плана достигнуты полностью, 24.6% - частично, 9.6% целей не взяты в расчет, 0.1% целей не достигнуты (Itogi ocenki, 2019).

В связи с этим в рамках данного исследования изучена привлекательность госслужбы как места работы.

\*Responsible author:  
E-mail address: [gulimjan\\_n@mail.ru](mailto:gulimjan_n@mail.ru)

Объектом исследования была выбрана Карагандинская область, которая является одним из крупнейших регионов страны. Субъект исследования – действующие госслужащие местных исполнительных органов, а также студенты третьего и четвертого курсов высших учебных заведений Карагандинской области.

В ходе исследования проводился сбор и анализ данных о штатной и фактической численности госслужащих в разрезе категорий должностей, количестве объявленных конкурсов на вакантные должности и претендентов на данные должности за последние пять лет. А также проводился опрос целевых групп и интервью. Из-за ограничений, связанных с пандемией Covid-19, выборка была случайной, опрос и интервью проводились в онлайн формате.

Для решения поставленной задачи нами были сформулированы следующие гипотезы:

(а) в восприятии действующих госслужащих госслужба является привлекательным местом работы в плане стабильности;

(б) в восприятии студентов старших курсов госслужба является непривлекательным местом.

В целом, с помощью данного исследования мы хотели внести вклад в формирование информационной базы в поиске путей повышения эффективности государственной службы в регионах.

### **Обзор литературы**

В современных условиях быстроменяющегося мира растет актуальность формирования госаппарата компетентными госслужащими. Почти все страны мира испытывают потребность в профессиональных госслужащих (OECD, 2017a).

Более того цифровая экономика, развитие новых технологий и искусственного интеллекта приносят кардинальные изменения в профиль и классификатор специальностей на рынке труда (OECD 2017b), включительно и на государственной службе. Многие профессии и виды работ, существующие сегодня постепенно замещаются другими. Динамичное развитие e-Government, iGovernment на платформах Web, популяризирующиеся виды Digital Services уже создали новые виды востребованных специальностей. Наряду с этим, исследование CIPD (CIPD, 2015), проведенное с охватом более 500 компаний мира, выявило: рост дефицита навыков; повышение конкуренции за таланты; изменения навыков, необходимых для работы в компаниях.

Исследованиями установлено, что на работу в государственный сектор обычно идут люди, придерживающиеся высоких общественных ценностей (Lewis and Frank, 2002, Steen, 2008). В то же время эксперимент, проведенный Weske et al (Weske et al., 2020), показал, что людей с высокими показателями «commitment to public values», похоже, не привлекает организация, демонстрирующая общественные ценности в брендинге своего работодателя. Авторы данного исследования полагают, что внешние мотивы (такие как хорошие перспективы карьерного роста и высокая заработная плата), скорее всего, будут иметь большее значение особенно на ранних этапах карьеры.

Профессор Alma McCarthy (Alma, 2019) пишет, что в течение последних десятилетий госсектор Ирландии считался привлекательным местом работы, поскольку он гарантировал безопасность, хорошую заработную плату и пенсию. Между тем в настоящее время основную часть рабочей силы составляют представители поколения Y и Z, которые руководствуются другими мотивами при принятии решений о карьере. Для них важность представляет такие элементы работы как: гибкость в том, как и где они работают; интересная и значимая работа; здоровая рабочая среда, ориентированная на благополучие; возможности для продвижения и профессионального развития. В этой связи, по мнению Alma McCarthy, госсектор для того, чтобы оставаться конкурентоспособным работодателем на рынке труда, должен пересмотреть свою политику в области привлечения и удержания талантов.

В то же время в Китае наблюдается повышение привлекательности работы на государственной службе среди молодежи в последние годы. Как свидетельствуют данные, молодежь ищет более стабильную работу с хорошей заработной платой. В 2020 году почти 1.58 миллиона человек приняли участие в конкурсе за 25 700 вакантных государственных должностей в 79 центральных государственных органах и 23 подведомственных учреждениях (Jie, 2021). Это означает, что на одну вакантную должность претендовали 6147 человек.

Как видим, данный обзор литературы показывает наличие различных точек зрения относительно привлекательности государственной службы как места работы.

### **Методы**

В ходе исследования были использованы методы анализа статистических данных, опроса и интервью.

Опрос проводился в двух группах. Первой целевой аудиторией опроса стали госслужащие Карагандинской области. Анкета включала в себя 17 вопросов, разделенные на три блока: общие сведения о респонденте, о привлекательности государственной службы и вопросы, касающиеся совершенствования путей привлечения кадров на государственную службу.

Для проведения опроса среди студентов анкеты были направлены в девять ВУЗ-ов Карагандинской области. Однако студентов трех университетов приняли участие в опросе. Это Карагандинский университет им. Е. Букетова, Карагандинский технический университет, Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза. В анкету были отобраны студенты 3-го и 4-го курсов, так как именно на этих курсах студенты задумываются о будущем месте работы, то есть о профессиональном самоопределении. Таким образом, с целью определения их отношения к государственной службе была составлена анкета из 14 вопросов, разделенные на три блока: сведения о респонденте, отношение к государственной службе, вопросы касательно привлечения кандидатов на государственную службу.

Интервью проводились с кадровыми работниками государственных органов и выпускниками программы “Болашак” с целью узнать их мнение о привлекательности государственной службы и возможных путях привлечении лиц с высоким потенциалом.

Опросы проводились на платформе Google forms, а интервью в виде видеозвонок WhatsApp в зимние месяцы 2021 года.

В первом опросе приняли участие 401 административных госслужащих корпуса “Б” местных исполнительных органов Карагандинской области, которые составляют 11% от общего числа госслужащих региона. В опросе приняли участие преимущественно женщины, люди зрелого возраста, сотрудники районного звена, со стажем госслужбы от 5 до 10 лет (таблица 1).

Таблица 1. Характеристика респондентов-госслужащих

Критерий	Всего	401	100%
Пол респондентов	Мужчины	164	40.9%
	Женщины	237	59.1%
Возрастные группы	18–21	3	0.75%
	22–29	83	20.69%
	30–39	136	33.91%
	40–49	90	22.44%
	50–63	88	21.94%
	в возрасте 64 лет и старше	1	0.27%
Категории должностей	D	26	6.5%
	D-O	24	6%
	E	80	20%
	E-R	159	39.7%
	E-G	112	27.8%
Стаж на госслужбе	До 1 года	30	7.5%
	от 1 до 3 лет	50	12.5%
	от 3 до 5 лет	61	15.2%
	от 5 до 10 лет	207	51.6%
	свыше 10 лет	53	13.2%

*Примечание – Составлено авторами на основе собранных анкет*

Во втором опросе приняли участие 356 студентов по Карагандинской области (168 или 47.2% мужчин, 188 или 52.8% женщин). Студенты Карагандинского университета имени Академика Букетова Е.А. составили 76 человек (или 21.3%), Карагандинского технического университета 268 человек (или 75.3%), Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза 12 человек (или 3.4%). Из общего числа респондентов студенты 3-го курса составили 230 человек (или 64.6%), а 4-го курса – 126 студентов (или 35.4%). 60.1% респондентов представляли технические специальности. 95.8% респондентов были в возрасте от 18 до 22 лет.

Интервью был проведен среди кадровых работников государственных органов и выпускников программы “Болашак”. Приняли участие 15 кадровых работников и 3 выпускника программы “Болашак”, работающие на государственной службе\*.

\* В Карагандинской области на государственной службе работают только 5 выпускников программы “Болашак”.

**Результаты**

Карагандинская область – область в центральной части Казахстана, образованная 10 марта 1932 года. Территория области охватывает 428 тыс. кв. метров (15.7% от общей площади территории страны). Численность населения, проживающего в области, составляет 1 351 854 человека, представляющих 113 национальностей.

В области 638 государственных органов, из них 154 областных и районных подразделения центральных органов, аппарат акима Карагандинской области, аппарат Карагандинского областного маслихата, ревизионная комиссия Карагандинской области, 25 областных исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета, 20 аппаратов акимов городов и районов, 18 аппаратов маслихатов городов и районов, 216 районных и городских исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета, районного значения, сельских округов (села), поселков.

Общее количество политических и административных государственных должностей в этих государственных органах составляет более 3700 или порядка 7% госслужащих по стране.

1-результат. В регионе конкурс на одну вакантную государственную должность невысокая.

В целях определения привлекательности госслужбы нами было собраны статистические данные о количестве объявленных конкурсов и претендентов на вакантные должности в разрезе категорий должностей за 2016-2020 годы.

Анализ данных показал, что чаще всего открытые конкурсы объявлялись на рядовые должности специалистов категорий D-O-3, D-O-4, E-3, а также E-R-1 – E-R-4. При этом, как видно из таблицы 2, количество претендентов на все категорий должностей находится на уровне 1 или 2 человек на одну вакантную должность. А для категорий должностей E-R и E-G на уровне 1–0,5 человек на одно место.

Таблица 2. Количество человек, сдавших документы на одну вакантную должность по Карагандинской области за 2016-2020 годы

	Количество по штатному расписанию	Количество сдавших на одну вакансию				
		2016	2017	2018	2019	2020
D-1	2	0.43	-	-	-	-
D-2	10	0.5	1,0	-	0,67	1,0
D-3	67	0.75	1,00	0,97	1,19	1,11
D-4	56	0.90	0,53	0,83	0,81	1,84
D-5	6	3.67	2,50	3,40	7,00	2,00
D-O-1	26	0.57	0,40	0,85	0,53	0,64
D-O-2	37	0.43	0,63	1,06	0,68	0,71
D-O-3	169	0.55	0.71	0.99	1.00	1.25
D-O-4	425	1.35	1.70	2.48	2.22	2.36
D-O-5	1	1.00				
E-1	59	0.63	0.50	0.43	0.69	1.14
E-2	38	0.47	0.38	0.53	0.80	0.83
E-3	205	0.57	0.79	0.71	0.59	0.84
E-4	296	1.35	1.20	1.27	1.36	1.81
E-5	1	1.00	1.00	-	1.00	-
E-R-1	408	0.63	0.44	0.50	0.46	0.63
E-R-2	64	0.47	0.50	0.57	0.78	0.72
E-R-3	223	0.46	0.47	0.52	0.71	0.67
E-R-4	682	0.54	0.86	0.78	0.87	1.31
E-R-5	7	0.75	0.50	0.50	0.50	1.50
E-G-1	19	0.60	1.00	0.71	1.00	0.82
E-G-2	41	0.50	0.63	0.71	0.53	1.29
E-G-3	705	0.41	0.38	0.40	0.39	0.66
E-G-4	161	0.67	0.73	0.46	0.81	0.83

Примечание– Расчеты авторов.

2-результат. Большинство респондентов-госслужащих считают, что государственная служба привлекательна.

60,6% госслужащих, принявших участие в опросе, ответили, что государственная служба является привлекательным как местом работы. 44,4% студентов, принявших участие в опросе, отметили, что связывают свое будущее с государственной службой.

Факторами, определяющими привлекательность, по мнению госслужащих, являются интересная работа (60.8%), гарантия стабильности занятости и сохранения рабочего места (56.4%), хороший трудовой коллектив (44.6%), социальная и общественная значимость (30.4%).

*Эксперт (34 года, государственный служащий): “В настоящее время количество желающих поступить на государственную службу увеличилось. Потому что в связи с оплатой труда и сложившейся в стране ситуацией с пандемией стабильность государственной службы интересует многих. Считаю, что есть интерес и для молодежи, и для людей зрелого возраста”.*

Выпускники программы “Болашак” отметили, что госслужба в регионах для выпускников данной программы привлекательна, в первую очередь, из-за сокращенных сроков отработки. Срок отработки в регионе составляет три года, а в г.Нур-Султан и г. Алматы – пять лет. Во-вторых, из-за возможности быстрого карьерного роста.

Эксперт (31 год): “Я думаю, что государственная служба привлекательна по-разному. Для одного с позиции карьерного роста, для другого - получения опыта работы после университета. ...”.

Во время интервью сотрудники кадровых служб отметили, что они не используют специальных программ по привлечению претендентов на госслужбу. На вопрос, какие меры применяются при отсутствии претендентов на вакантную должность, эксперты ответили, что дают объявления в социальных сетях, участвуют на ярмарках вакансий.

Эксперт (38 лет, госслужащий): “Да, кандидатов на некоторые должности нет. Например, я долго не могу найти архитектора. Провели ярмарку вакансий, разместили на сайте, обратились в университеты, но желающих в наш регион не было”.

3-результат. Студенты за баланс между работой и личной жизнью

Анализ ответов респондентов-студентов показал, что при выборе будущего места работы они в первую очередь исходят из того, что работодатель дает ли возможность соблюдать баланс между работой и личной жизнью (26.4%). Затем они смотрят есть ли перспективы для карьерного роста (25.3%), конкурентоспособная заработная плата (21.9%), хороший ли руководитель или руководство (12.1%), имеется ли в организации ориентация на высокую результативность (11.8%), какова репутация организации (10.1%). Их также интересует будущая работа предоставляет ли возможность решать сложные и интересные задачи (9.8%), дает ли творческую свободу (7%) и полномочия по принятию важных решений (4.8%).

4-результат. На госслужбе необходимо повысить заработную плату

Основная часть респондентов обеих групп считают, что на госслужбе необходимо повысить заработную плату. Если действующие госслужащие на второе и третье место ставят повышение репутации госслужбы и улучшение соцпакета, то студенты считают важным совершенствование системы отбора на госслужбы и привлечение молодежи в нее (таблица 3).

Таблица 3. Направление, требующие совершенствования

Направления,	государственные служащие, %	студенты, %
Увеличение заработной платы	61.3	47.2
Совершенствование системы отбора на государственную службу	14	40.7
Приглашать больше молодежи	27.7	38.5
Расширение каналов публикации вакансий на государственную службу	16.7	27.5
Привлечение талантов на государственную службу	32.2	22.8
Повышение имиджа государственной службы	51.1	19.4
Проведение стажировки для желающих поступить на государственную службу	18.5	17.7
Создание системы поиска и воспитания специалистов для государственной службы в школе/вузе	9.2	16
Улучшение социального пакета	34.9	14
Совершенствование системы поиска государственной службы	25.9	12.9
Приглашать людей из частного сектора	4	6.5

*Примечание – Составлено авторами на основе собранных анкет*

В качестве аргумента необходимости работы над репутацией государственной службы приведем мнение эксперта (40 лет, госслужащий), принявшего участие в интервью:

*«Облик госслужащего всегда имел отрицательную характеристику. В обществе бытует мнение о не благих намерениях слуг народа, и первое что на мой взгляд отталкивает людей от государственной службы – это сложившийся временем данный образ. Поэтому мероприятия по привлечению кандидатов на госслужбу должны быть комплексными. То есть освещение в СМИ трудовых будней молодых государственных служащих (ведь мало кто задумывается о том, какие усилия вкладываются каждым из них для достижения необходимого результата), ярких примеров реализации принципа меритократии и так далее. Много уже сделано для повышения престижности государственной службы, и одним из значительных шагов является внедрение бонусной оплаты труда. Конкурсный отбор должен быть все более и более прозрачным.*

Выпускники программы “Болашак” также отмечают важность повышения заработной платы на госслужбе. Далее они отмечают, что на госслужбе не хватает свободы на рабочем месте.

*Эксперт (34 года) “Перед поступлением на государственную службу, особенно для молодежи, главным критерием является проблема заработной платы и, в первую очередь, жилья. В последнее время ведется работа по увеличению зарплаты госслужащих, что радует. Если бы мы воспользовались сингапурской моделью, улучшили бы социальное положение госслужащих, увеличилось бы количество образованных и квалифицированных кадров. Второй критерий – это проблема свободы. Я много общаюсь с молодежью, получившей образование за рубежом, многие из них считают, что им не хватает свободы на государственной службе. Конечно, это в первую очередь свобода мысли. Творческие инициативы на пути к улучшению системы управления не приветствуются во многих местах. Во многом волнуют вопросы открытого обмена мнениями, доверия государственных служащих друг к другу. Поэтому необходимо уменьшить бюрократию, оставшуюся от советского правительства, внедрить механизмы, ориентированные на конкретный результат (Project management). Особенно в регионах, считаю, что надо по-новому подумать над руководителями. Потому что многие замечательные инициативы, которые были подняты выше, являются частью реализации регионов, хромают. Конечно, на государственной службе дисциплина должна быть крепкой, и к тому же она дошла до того времени, когда мы должны прислушиваться к мнению молодежи. Считаю, что только тогда в сферу государственной службы будет вовлечено большое количество образованной молодежи”.*

В целом это согласуется с общей ситуацией на рынке труда. По данным Employer Brand Research (2021), в Казахстане оплата труда является самым значимым критерием выбора работодателя, затем – финансовая стабильность, карьерный рост, приятная рабочая атмосфера, интересная работа.

### **Обсуждение**

Данное исследование имело объективные ограничения, связанные с пандемией Covid-19, которые в определенной степени могут сказаться на достоверности результатов исследования. Тем не менее, исходя из ответов респондентов, считаем, что первая гипотеза исследования подтверждена. Большинство респондентов-госслужащих, принимавших участие в опросе и интервью, считают государственную службу в регионе привлекательным местом работы. В свое время они поступили на государственную службу, осознанно выбрав ее как место работы. Поступать на государственную службу пришли по объявлению о вакантных должностях, опубликованных в СМИ. Согласно их мнению, стабильность является главным критерием привлекательности госслужбы как места работы.

В то же время мы не можем утверждать, что респонденты-госслужащие, отмечавшие привлекательность госслужбы как места работы, являются строгими приверженцами общественных ценностей. Дело в том, что при ответе на вопрос “Что Вы больше всего цените в своей работе?” вариант ответа “социальная и общественная значимость госслужбы” занял четвертое место.

Вторая гипотеза не подтверждена, так как свыше 40% студентов рассматривают госслужбу как будущее место работы. Их также привлекает стабильность госслужбы.

Нынешние студенты являются представителями поколения Z. Их ценностные ориентиры в целом согласуется с выводами профессора *Alma McCarthy*. Основные три приоритета студентов Карагандинской области при выборе будущего места работы: соблюдение баланса между работой и личной жизнью, перспектива карьерного роста и конкурентоспособная заработная плата. Если государственная служба учитывает это обстоятельство, то необходимо провести кардинальные изменения в организации режима работы. Как всем известно, госслужбе характерны переработки и бюрократия, что отпугивает талантливую молодежь. В итоге, на госслужбу могут поступать кадры с низким уровнем квалификации.

*Эксперт (29 лет, государственный служащий): “В основном состав кандидатов состоит из выпускников высших учебных заведений, которым требуется опыт работы. Об интересе высокоэффективных специалистов. Можно сказать, что их не интересуют низкие зарплаты. Государственная служба в большинстве случаев подвергается критике, поскольку многие государственные служащие некомпетентны и не полностью соответствуют нормам”.*

*Эксперт (34 года, госслужащий): “На сегодняшний день качественный состав кандидатов кардинально не изменился. Увеличилось количество желающих поступить на государственную службу. Не все желающие могут быть конкурентоспособными. Всегда думаешь, что кандидаты будут грамотными, ответственными, инициативными, коммуникабельными, но не всегда так”.*

В целом, данное исследование показало наличие разрыва фактической ситуации с восприятием госслужащих. В соответствии с таблицей 1, в 2020 году в среднем количество претендентов на одну вакантную должность составлял 1,15 человек в районных акиматах, 1,0 человек в районных исполнительных органах и всего 0,9 человек в аппаратах акимов сел. Здесь трудно говорить о конкурсе и возможности выбора. Хотя действующие госслужащие говорили о росте интереса к поступлению на госслужбу, привлекательности госслужбы как стабильного места работы.

Согласно мнению Vaimenov et al (Vaimenov et al., 2020) низкий уровень мотивированности на фоне общего недоверия к конкурсным процедурам, диспропорции в заработной плате между центром и регионами оказывают существенное влияние на мотивы и желание работать в местных исполнительных органах. Это подтверждается нашим исследованием. Так, 40,7% респондентов-студентов считают важным совершенствование процедур отбора на госслужбу. В то же время лишь 14% респондентов-госслужащих отметили это. Во время интервью один из экспертов (36 лет, госслужащий) сказал, что “Из года в год сокращаются недостатки по отбору кандидатов на государственную службу. На сегодняшний день данный процесс проводится открыто и справедливо. Эта тенденция продолжается хорошими темпами, особенно когда доминирует роль сети интернет”.

### **Заключение**

Результаты исследования показали, что госслужба воспринимается привлекательным местом работы с позиции действующих госслужащих. Для обеих групп респондентов привлекательность госслужбы заключается в ее стабильности. Однако студенты как представители поколения Z имеют такие ценностные ориентиры как баланс работы и личной жизни, что является “сигналом” для госслужбы. Это также подтверждено исследованием рынка труда Казахстана (Molchanovskaya et al, 2021). Исходя из этого можно заключить, что государственная служба привлекательна для инсайдеров, которые на себя ощутили гарантии занятости и финансовую стабильность. На наш взгляд, привлекательность госслужбы с позиции стабильности может иметь краткосрочный характер. В период пандемии многие сектора экономики испытывают значительные трудности, а население, имеющее кредитные обязательства, ищет работодателей, гарантирующих финансовую стабильность. В долгосрочной перспективе государственной службе необходимо пересмотреть систему организации труда и оплаты труда, чтобы обеспечить привлекательность и конкурентоспособность как работодателя.

### **Список литературы**

- Jie Z. More Chinese youths seeking civil service jobs [Text] / Z. Jie // China Daily. — 2021. — 18 May. — (<https://global.chinadaily.com.cn/a/202105/18/WS60a32ccca31024ad0babfb32.html>).
- Lewis G.B. Who Wants to Work for the Government? [Text] / G.B. Lewis, S.A. Frank // Public Administration Review. — 2002. — No. 62(4). — P. 395–404.
- McCarthy, A. Public sector needs to retune to attract the ‘brightest and the best’ [Text] / A. McCarthy // Irish Times. — 2019. — 28 June. <https://www.irishtimes.com/business/work/public-sector-needs-to-retune-to-attract-the-brightest-and-the-best-1.3938271>.
- CIPD. Resourcing and Talent Planning. — CIPD. 2015. — [https://www.cipd.co.uk/Images/resourcing-talent-planning\\_2015\\_tcm18-11303.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/resourcing-talent-planning_2015_tcm18-11303.pdf)
- OECD. Skills for a High Performing Civil Service [Text] / OECD Public Governance Reviews. — Paris: OECD Publishing, 2017a. <https://doi.org/10.1787/9789264280724-en>
- OECD. Future of work and skills [Text] // The 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. — Hamburg: OECD, 2017b. — [http://www.oecd.org/els/emp/wcms\\_556984.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf)
- OECD. Benchmarking Civil Service Reform in Kazakhstan [Text] / OECD Public Governance Reviews. — Paris: OECD Publishing, 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264288096-en>
- Randstad, Ancor. Employer Brand Research. Kazakhstan [Text] / Randstad, Ancor, 2021. [https://ancor.kz/upload/rebr/REBR%20KZ%202021%20report\\_rus.pdf](https://ancor.kz/upload/rebr/REBR%20KZ%202021%20report_rus.pdf)

- Steen T. Not a Government Monopoly: The private, nonprofit, and voluntary sector [Text] / T. Steen // Motivation in Public Management. The Call of Public Service; edited by J. L. Perry and A. Hondeghem. — Oxford: Oxford University Press, 2008. — P. 203–222.
- Weske U. Attracting future civil servants with public values? An experimental study on employer branding [Text] / U. Weske, A. Ritz, C. Schott, O. Neumann // International Public Management Journal.— 2020. — No. 23(5). — P. 677–695 — Doi: 10.1080/10967494.2018.1541830
- Байменов А. Кадровое обеспечение местных органов управления в контексте региональных особенностей рынка труда [Текст] / А. Байменов, Г. Раисова, Е. Жаркешов // Политика на местном уровне – актуальные и проблемные вопросы. Рекомендательное пособие для субъектов местного управления в Казахстане: сб. науч. тр. — Нур-Султан: Типография «IndigoPrint». — 2020. — С. 247–262.
- Итоги оценки за 2019 год [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://evaluation.egov.kz/ru/kategorii/itogi-ocenki>.
- Молчановская А. Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности [Текст] / А. Молчановская, А. Карабаев, У. Шегенова, А. Мухышбаева, Ә. Бермағанбет. — Нур-Султан: ЦПТР, 2021. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179>.
- Назарбаев Н. Казахстан–2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана 1997 года [Текст]: офиц. текст: по состоянию на 10 октября 1997 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030>.
- Назарбаев Н. Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан — Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана. [Текст]: офиц. текст: по состоянию на: 14 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>.
- Назарбаев Н. План нации — 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года. [Текст]: офиц. текст: по состоянию на: 20 мая 2015 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100>.
- Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан № 522. [Текст]: офиц. текст: по состоянию на: 26 февраля 2021 г. — Нур-Султан, 2021. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>.
- Об утверждении Реестра должностей политических и административных государственных служащих. Указ Президента Республики Казахстан № 150. [Текст]: офиц. текст: по состоянию на: 29 декабря 2015 г. — Астана, 2015. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150>.

**Ж. Кайыр, Г.К. Сулейменова**

**Мемлекеттік қызметтің тартымдылығы: Қарағанды облысы мемлекеттік қызметшілері мен жоғары оқу орындары студенттерінің қабылдауын зерттеу**

**Аңдатпа**

**Мақсаты:** Қарағанды облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілер мен жоғары оқу орындарының жоғары курс студенттерін қабылдауда мемлекеттік қызметтің тартымдылығын зерттеу.

**Әдісі:** Зерттеу барысында лауазымдар санаттары бөлінісінде мемлекеттік қызметшілердің штат және нақты саны, соңғы бес жылда бос лауазымдарға жарияланған конкурстар мен осы лауазымдарға үміткерлер саны туралы деректер жиналды және талдау жасалынды. Сондай-ақ, мақсатты топтарға сауалнама және сұхбат жүргізілді. COVID–19 пандемиясының шектеулеріне байланысты сауалнамада кездейсоқ іріктеу болды. Сұхбат екі мақсатты топта жүргізілді. Сауалнама мен сұхбат онлайн форматта ұйымдастырылды.

**Қорытынды:** Мемлекеттік қызметшілер мемлекеттік қызметті тартымды деп санайтыны анықталды, өйткені ол жұмысбастылыққа және қаржылық тұрақтылыққа кепілдік береді. Студенттердің 40%-дан астамы мемлекеттік қызметті болашақ жұмыс орны ретінде қарастырады.

**Тұжырымдама:** Қысқа мерзімді перспективада мемлекеттік қызмет тұрақты жұмыс орны ретінде тартымды деп саналады. Алайда ұзақ мерзімді перспективада мемлекеттік қызмет енбекті ұйымдастыру және енбекақы төлеу жүйесін қайта қарауы қажет, өйткені жоғары курс студенттері болашақ жұмыс орнын таңдаған кезде жұмыс берушінің жұмыс пен жеке өмірінің теңгерімін, мансаптық өсу перспективалары мен бәсекеге қабілетті жалақыны қаншалықты қамтамасыз ете алатындығына баса назар аударады.

**Кілт сөздер:** мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметшілер, студенттер, мемлекеттік қызметтің тартымдылығы.

Zh. Kayir, G. Suleimenova

## Attractiveness of the Civil Service: A Study of Perception Among Civil Servants and University Students of the Karaganda Region

### Abstract

**Object:** The perception of civil servants of local executive bodies and students at universities in the Karaganda region of the civil service as a place of employment.

**Methods:** We collected and analyzed data on the staffing and the actual number of civil servants in job categories, the number of announced competitions for vacant positions, and applicants for these positions over the past five years; conducted a survey and interviews. Surveys are based on a random sample of Google Form and WhatsApp.

**Findings:** Civil servants believe that the civil service is attractive because it guarantees employment and financial stability. Over 40% of students consider the civil service as a future place of employment.

**Conclusions:** Civil service is attractive for a stable job in the short term. Since students choose for a future job based on the employer's ability to provide work and personal life, career opportunities, and competitive wages, the civil service needs to reform labor conditions and to ensure the competitiveness of civil service as a prospective employer in the long-term perspective.

**Keywords:** civil service, civil servants, students, attractiveness of civil service.

### References

- Bajmenov, A., Raisova, G., & Zharkeshov T. (2020). Kadrovoe obespechenie mestnykh organov upravleniia v kontekste regionalnykh osobennostei rynka truda [Staffing of local government bodies in the context of regional characteristics of the labor market]. V *Politika na mestnom urovne – aktualnye i problemnye voprosy. Rekomendatelnoe posobie dlia subektov mestnogo upravleniia v Kazakhstane* — Politics at the local level – actual and problematic issues. Advisory manual for subjects of local government in Kazakhstan: a collection of scholarly articles]. Nur-Sultan: Tipografiia “IndigoPrint” [in Russian].
- CIPD (2015). Resourcing and Talent Planning. *cipd.co.uk*. Retrieved from [https://www.cipd.co.uk/Images/resourcing-talent-planning\\_2015\\_tcm18-11303.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/resourcing-talent-planning_2015_tcm18-11303.pdf)
- Itogi otsenki za 2019 god [Assessment results for 2019]. *evaluation.egov.kz*. Retrieved from <https://evaluation.egov.kz/ru/kategorii/itogi-ocenki> [in Russian].
- Jie, Z. (2021, May 18). More Chinese youths seeking civil service jobs. *ChinaDaily*. Retrieved from <https://global.chinadaily.com.cn/a/202105/18/WS60a32ccca31024ad0babfb32.html>
- Lewis, G.B., & Frank, S.A. (2002). Who Wants to Work for the Government? *Public Administration Review*, 62(4), 395–404. Doi:10.1111/0033-3352.00193
- McCarthy, A. (2019, June 28). Public sector needs to retune to attract the ‘brightest and the best’. *The Irish Times*. Retrieved from <https://www.irishtimes.com/business/work/public-sector-needs-to-retune-to-attract-the-brightest-and-the-best-1.3938271>
- Molchanovskaja, A., Karabaev, A., Shegenova, U., Muhyshbaeva, A., & Bermaganbet, A. (2021). *Rynok truda Kazakhstana: razvitie v usloviakh novoi realnosti* [The labor market of Kazakhstan: development in a new reality]. Nur-Sultan: CRTR. Retrieved from <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> [in Russian].
- Nazarbayev, N. (1997). *Kazakhstan – 2030 Prosvetanie, bezopasnost i uluchshenie blagosostoianiia vseh kazakhstantsev. Poslanie Prezidenta strany narodu Kazakhstana* [Kazakhstan – 2030 Prosperity, security and improved well-being of all Kazakhstanis. *The message from the President to the people of Kazakhstan*]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030\\_](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030_) [in Russian].
- Nazarbayev, N. (2012). *Strategiia “Kazakhstan-2050”: novyi politicheskii kurs sostoiavshegosia. Poslanie Prezidenta Respubliki Kazakhstan — Lidera Natsii N.A. Nazarbaeva narodu Kazakhstana. Gosudarstva* [Strategy “Kazakhstan-2050”: a new political course of an established state. The message from the President of Republic of Kazakhstan – The Nation’s leader of N. A. Nazarbayev to the people of Kazakhstan]. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050> [in Russian].
- Nazarbayev, N. (2015). *Plan natsii — 100 konkretnykh shagov. Programma Prezidenta Respubliki Kazakhstan* [Plan of the Nation — 100 Concrete Steps. The Program of the President of Republic of Kazakhstan]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100> [in Russian].
- OECD (2017). *Skills for a High Performing Civil Service*. OECD Public Governance Reviews. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264280724-en>.
- OECD (2017b). *Future of work and skills. The 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. Hamburg, Germany*. Retrieved from [http://www.oecd.org/els/emp/wcms\\_556984.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf)
- OECD (2018). *Benchmarking Civil Service Reform in Kazakhstan*. OECD Public Governance Reviews. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264288096-en>.
- Randstad. Ancor (2021). *Employer Brand Research. Kazakhstan*. Retrieved from [https://ancor.kz/upload/rebr/REBR%20KZ%202021%20report\\_rus.pdf](https://ancor.kz/upload/rebr/REBR%20KZ%202021%20report_rus.pdf)

- Steen, T. (2008). Not a Government Monopoly: The private, nonprofit, and voluntary sector. In J. L. Perry, A. Hondeghem. (Ed.). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (pp. 203–222). Oxford: Oxford University Press.
- Weske, U., Ritz, A., Schott, C., & Neumann, O. (2020). Attracting future civil servants with public values? An experimental study on employer branding. *International Public Management Journal*, 23(5), 677–695. Doi: 10.1080/10967494.2018.1541830
- Ukaz N 150 (2015). Ob utverzhdenii Reestra dolzhnostei politicheskikh i administrativnykh gosudarstvennykh sluzhashchikh [On approval of the Register of positions of political and administrative civil servants]. *Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan* [The decree the President of Republic Kazakhstan]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150> [in Russian].
- Ukaz N 522 (2021, Fevral 26). Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiia gosudarstvennogo upravleniia v Respublike Kazakhstan do 2030 goda [On approval of the Concept for the development of public administration in the Republic of Kazakhstan until 2030]. *Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan* [Decree the President of Republic Kazakhstan]. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

Buketov University