



**Тынышбаева А.А.**

**СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
СЛУЖАЩЕГО: ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Учебное пособие**

**АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Тынышбаева А.А.**

**СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС  
ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО:  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Учебное пособие**

**Астана, 2023**

УДК 351/354 (075.8)

ББК 67.401 я73

Т93

**Рекомендовано Ученым советом  
Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан  
(протокол №4 от 31 октября 2023 года)**

**Рецензенты:**

**Нурумova Г.Н.** – PhD, инспектор отдела Государственного контроля  
Администрации Президента Республики Казахстан

**Гаипов З.С.** – доктор политических наук, директор Института управления Академии  
государственного управления Республики Казахстан

**Тынышбаева А.А.**

Социальный статус государственного служащего: обеспечение профессиональной  
деятельности: Учебное пособие. – Астана, Академия государственного управления при  
Президенте РК, 2023.- 107 с.

**ISBN 978-601-08 – 3579 - 5**

Учебное пособие посвящено социальному статусу государственного служащего в  
современном Казахстане. В нем рассматриваются вопросы, имеющие ключевое значение  
для системы государственной службы, управления персоналом в государственном секторе,  
меры по социальной защите и поддержки сотрудников.

На основе результатов исследования разработаны учебные материалы и  
систематизирован понятийный аппарат: социальный статус, организационная репутация,  
правовой статус государственного служащего, а также вопросы служебной деятельности  
сотрудников государственного сектора.

Учебное пособие предназначено для обучающихся, ППС, экспертам, занимающихся  
вопросами государственной службы и государственного управления.

Учебное пособие подготовлено в рамках научного исследования ИРН BR18574203  
«Научно-методологическое обоснование процессов развития государственной службы и  
трансформация деятельности государственных органов в контексте строительства Нового  
Казахстана», финансируемого в рамках ПЦФ Комитета науки Министерства науки и  
высшего образования Республики Казахстан

**УДК 351/354 (075.8)**

**ББК 67.401 я73**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	<b>Введение</b>	4
1	<b>СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО</b>	
1.1	Понятие социальный статус	8
1.2	Организационная репутация государственной службы	20
2	<b>ПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО</b>	
2.1	Правовой статус государственного служащего	29
2.2	Права государственного служащего	34
2.3	Международный опыт социального обеспечения государственных служащих	45
3	<b>ВОСПРИЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В СТРУКТУРЕ КАЗАХСТАНСКОГО ОБЩЕСТВА</b>	
3.1	Правовая стратификация	65
3.2	Социальный статус государственного служащего: меры социально – правовой защиты	
4	<b>НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	
4.1	Организационное поведение государственного служащего	81
4.2	Адаптация молодых сотрудников	89
	<b>РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ</b>	101

## Введение

Государственная служба, как ключевая часть системы государственного управления, представляет собой уникальную форму профессиональной деятельности и составляет отдельный социально-профессиональный класс в структуре общества.

Государственная служба предъявляет высокие требования к нравственности и морально-этическому облику государственных служащих. Имидж и репутация государственной службы имеет важное функциональное и статусное значение, поскольку влияют на уровень доверия граждан к государству в целом, а также является показателем и критерием оценки эффективности управленческой деятельности.

Развитие государственной службы в Республике Казахстан происходит с учетом экономических, политических и социальных изменений в обществе и является закономерным процессом. Последовательное системное реформирование государственной службы обеспечивается в соответствии с поставленными стратегическими целями и задачами, прежде всего это повышение эффективности и профессионализма сотрудников, ориентация на потребности населения, своевременное реагирование и решение проблем граждан, повышение открытости государственных органов, внедрение цифровизации, совершенствование коммуникаций государственных служащих с гражданами на основе толерантности и добропорядочности.

Решение этих задач вызвано масштабными преобразованиями в сфере государственного управления. Цель реформ - построение нового, справедливого Казахстана с открытой конкуренцией и равными возможностями для каждого гражданина<sup>1</sup>.

Реформы государственного управления, происходящие в Казахстане, тесно связаны с ожиданием населения от госаппарата определенных мер по повышению эффективности государственной службы, с одной стороны.

С другой стороны, новое инновационное и структурное содержание государственного управления, социальные, регулятивные и технологические изменения влияют на социальный статус государственного служащего.

До настоящего времени в проводимых реформах Казахстана, вопрос о роли социального статуса государственного служащего в повышении эффективности и качества профессиональной деятельности практически не затрагивался. Вместе с тем, в научных исследованиях, подчеркивается, что в структуре мотивации и отношения к деятельности сотрудников, социальный статус государственного служащего является существенным фактором в формировании поведенческих и служебных установок персонала. Статус является одним из приоритетных аспектов повышения эффективности государственной службы, тесно связан с социальным и профессиональным портретом государственного служащего, образом государственного служащего в

---

<sup>1</sup> Национальный доклад «О состоянии государственной службы в Республике Казахстан» // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru>

административно-контролирующей форме.

Особый публично-правовой статус государственных служащих, обусловлен выполнением полномочий органов государственной власти и органов местного управления, который налагает на данную категорию лиц ряд специальных, установленных законодательством, а также общепринятыми морально-этическими нормами ограничений, запретов и требований.

Таким образом, социальный статус является существенным фактором формирования поведенческих и служебных установок сотрудников, так как на основе восприятия и самооценки своего статуса личность субъективно переживает свое социальное самочувствие, определяется в своих мотивах и стратегии поведения. Степень удовлетворенности человека своим общественным положением важна для устойчивости и стабильности общества и, в связи с этим, роль социального статуса государственного служащего является важным фактором в том, чтобы добиться эффективности государственной службы в современных реформах.

В учебном пособии показано, что в Казахстане сформирован социальный статус государственных служащих как профессиональный класс, а самооценка сотрудником своего социального статуса отражает субъективную стратификационную структуру казахстанского общества. На основе результатов исследования обоснована важность системы мер социально – правовой поддержки государственных служащих в условиях происходящих перемен.

В учебном пособии описано формирование социаль-

ного статуса госслужащих в Казахстане как профессионального класса. Показана важность социально-правовой поддержки госслужащих в условиях текущих перемен.

Учебное пособие подготовлено в рамках научного исследования ИРН BR18574203 «Научно-методологическое обоснование процессов развития государственной службы и трансформация деятельности государственных органов в контексте строительства Нового Казахстана», финансируемого в рамках ПЦФ Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан.

# СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

## Понятие социальный статус

Вопросы социального статуса изучаются в междисциплинарном аспекте, в большей мере как неравенство людей в обществе. Представление людей о своём социально – экономическом месте по отношению к другим в социальной структуре общества влияет на социальное самочувствие индивида и должно учитываться в процессе принятия решений в сфере государственного управления<sup>2</sup>.

В научной литературе существует несколько подходов к понятию социальный статус<sup>3,4,5</sup>. В первом подходе рассматриваются классы и классовые позиции, явления и формы распределения власти, отношения между социальными классами и индивидами в разных классовых позициях. В рамках институционально - реляционной концепции ведётся дискуссия о таких понятиях, как социальное положение, социальный статус, социальная власть<sup>6</sup>. Согласно которому

---

2 Тихонова Н. Е. Субъективная стратификация российского общества: состояние, динамика, ключевые проблемы [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Е. Тихонова; под науч. ред. Л. Н. Овчаровой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2021. — Электрон. текст. дан. (1,42 Мб). — (Социально -экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). — ISBN 978-5-7598-2630-9 (e-book)

3 Weber, M. *Economy and society. An outline of interpretive sociology.* Volume I-II. (Eds.: G. Roth & C. Wittich). University of California Press. - 1978.

4 Poulantzas, N.). *Classes in contemporary capitalism.* New Left Books-1975.

5 Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2d): 123-135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

6 Farkas, Z. Social Position and Social Status: An Institutional and Relational Sociological Conception. *Hum Stud* 45, 417–445 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10746-022-09640-8>

сформулировано представление о социальном классе как совокупности индивидов, схожих социальным положением в данной социальной группе.

Термин «социальный класс», «социальный статус» сегодня широко используется разными слоями общества. Многие, воспринимают социальный статус как место человека в иерархической структуре общества, от низшего к высшему. Критериями определения социального места в обществе, как правило, основывается на оценке доходов, богатства, власти, культуры, поведения, наследства и престижа. Понятие «класс», в сочетании с такими терминами, как «рабочий», «правлящий», «низший» и «верхний», является способом описания социальной структуры и социальной стратификации общества.

Существуют такие формы стратификации общества, как: экономический, политический и профессиональный. В социально - классовой структуре общества, для выяснения места в стратификации выступают: благосостояние, род занятия и образ жизни, которую ведут люди. Социальное положение индивида в социально-экономической и политической структуре тесно и неразрывно связано с уровнем его образования и профессионализмом<sup>7</sup>.

Разница ценностей социальных ресурсов в разных системах и культурах приводит к формированию различных социальных классов, таких как:

высший класс, включающий в себя, владельцев и бога-

---

<sup>7</sup> Социальная мобильность / Питирим Сорокин; [пер. с англ. М. В. Соколовой]. — М.: Academia: LVS, 2005. — XX, 588 с. ISBN 5-87444-221-9

тых предпринимателей, промышленников, топ-менеджеров; средний класс, состоящий из специалистов и офисных работников;

рабочий класс, включающий рабочих и лиц, занимающихся физическим трудом; а также крестьян.

Другими словами, люди делятся на тех кто контролирует финансовый капитал, физические средства производства, рабочую силу и власть, а также тех, кто продает свой труд<sup>8</sup>.

Таким образом, основанием для различия социальных классов заключается в степени их владения и контроля над социальными ресурсами. В различных социальных системах и культурных контекстах восприятие и значимость социальных ресурсов могут существенно отличаться, что приводит к разнообразию социальных классов.

В обществах с устойчивым распределением социальных слоев влияние социальных ресурсов на статус людей является относительным. Однако, когда одна группа начинает контролировать больше социальных ресурсов, её социальный класс повышается. Высшие социальные классы обладают большей способностью стимулировать индивидуальный энтузиазм и творчество, способствуя гармоничному развитию общества и эффективному улучшению уровня счастья его членов<sup>9</sup>. В настоящее время, социальный престиж юридического лица также оказывает влияние на социальный статус отдельного индивида. Например, государственная служба повышает социальный статус сотрудника.

---

8 Wright E.O. *Approaches to Class Analyses*. — Cambridge: Cambridge University Press, 2005

9 Dai H. D., Yi Z. D. (2012). *Strata mobility and higher education equity in the perspectives of harmonious society*. *Educ. Res.* 33 67–70. [Google Scholar]

Этот престиж является важным активом, формирования ожидания стейкхолдеров по отношению к организации, её способности к качественной работе и успешному выполнению своих функций.<sup>10</sup>

Таким образом, социальный статус индивида в общественной системе определяется его правами и обязанностями, а также отражает основные характеристики его экономического и классового положения. Концепция «социального статуса» охватывает ряд показателей или критериев, включая:

- уровень и источники доходов;
- этническую и религиозную принадлежность;
- ранг или иерархическое положение в обществе;
- престиж, связанный с профессией, образом жизни и другими факторами.

Социальный статус индивида включает все позиции, которые он занимает в различных социальных контекстах. Дополнительно, социальный статус делится на два основных типа: предписанные и приобретенные. Предписанный статус определяется социально-демографическими факторами, такими как возраст, пол, национальность, раса, место рождения и материальное положение семьи, которые человек не выбирает и не может изменить. В то же время, приобретенный статус связан с достижениями индивида, такими как образование, профессиональная карьера и другие факторы,

---

10 Francisco J. Granados, David Knoke, Organizational status growth and structure: An alliance network analysis, *Social Networks*, Volume 35, Issue 1, 2013, Pages 62-74, ISSN 0378-8733, <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.12.004>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378873312000706>).

которые человек может изменить или на которые может оказать влияние в течение своей жизни<sup>11, 12</sup>.

Еще одна важная перспектива заключается в том, что в современном обществе различные профессии имеют разный социальный статус, что способствует формированию социально-профессионального престижа и статуса. Это, в свою очередь, ведет к созданию определенных типов социальных классов или страт. Эти классы определяются не только экономическими факторами, но и уровнем уважения и признания, которыми пользуются разные профессии в обществе.

*Социальная стратификация*, согласно концепции Питирима Сорокина, представляет собой процесс разделения общества на классы и группы, которые занимают разные уровни в иерархической системе. Это разделение основывается на различных факторах, включая права и привилегии, власть и влияние, а также социальное богатство и необходимость. Эта концепция подчеркивает, как эти различные аспекты социальной жизни влияют на позицию индивидов и групп в социальной иерархии.

*Социально-классовая дифференциация и взаимоотношения между классами*, согласно взглядам таких мыслителей, как Эмиль Дюркгейм, Карл Маркс, Макс Вебер, Питирим Сорокин, Энтони Гидденс и Жан Тошченко, являются вопросами, в первую очередь, связанными с ценностями,

---

11 Тынышбаева А.А., Бокаев Б.Б. Социальный статус государственных служащих в субъективной стратификации американского общества: критический анализ// Вестник АПО, №3(29), С.121-131

12 Чупров В.И. Социальный статус / Социологическая энциклопедия в 2-х томах /Под ред. В.Н. Иванова, Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С.590.

смыслом человеческих действий и ориентациями. Эти ученые подчеркивают, что в основе социальных классов и их взаимодействий лежат не только экономические и политические факторы, но и глубоко укорененные ценностные системы, которые определяют поведение и взгляды людей в различных социальных группах.

### *Социальная стратификация в Казахстанском обществе*

Социальное положение людей, по мнению казахстанского ученого Т. Калдыбаевой<sup>13</sup>, в первую очередь зависит от их отношения к действующим в обществе формам собственности, их места в социально-демографических структурах, а также от общественного статуса индивида, слоя или группы. Эти факторы оказывают влияние на изменение их позиции в системе распределения и потребления материальных и духовных благ. Таким образом, социальное положение определяется не только материальными условиями, но и социальными и культурными аспектами, влияющими на жизнь человека.

В Конституции Республики Казахстан закреплено право всех граждан на собственность и статусное положение. Тем не менее, не все граждане фактически обладают собственностью или деньгами, а также социально оправданными способами их получения. Кроме того, власть и влияние не доступны каждому, что является значительным

---

13 Калдыбаева Т.Ж. Социально-классовая структура казахстанского общества и методологически основы ее понимания//Социальная структура современного казахстанского общества: Материалы международной научно-практической конференции (12 июня 3003 года). – Астана, 2003. – 450 с. – С. 61-68

ограничителем социальной мобильности. В этом контексте, многие казахстанцы не стремятся повышать свой иерархический ранг, воспринимая его как недостижимый из-за существующих социальных и экономических барьеров. Это указывает на определенные ограничения в возможностях социального подъема и расширения прав и возможностей в обществе (Калдыбаева Т.Ж., 13).

Исследования по социальным детерминантам, влияющих на социальный статус в Казахстане, не проводились в достаточном объеме. Это затрудняет установление изменений, происходящих в обществе за последние годы, и возможность проведения анализа моделей и динамики социальной стратификации. Анализ субъективной стратификации в Казахстане начался позже, по сравнению с другими странами, и основывался на данных, начиная с 1996-1997 годов. В тот период более 70% населения Казахстана жили в условиях бедности, что характеризовало их как представителей низшего класса. Однако в последующие годы в стране произошли значительные изменения: сформировался богатый класс и началось активное формирование частного капитала.

В Казахстане накопление капитала происходило в контексте социально-экономической и идеологической ориентации экономических субъектов. Важным фактором этого процесса была психологическая мотивация, связанная с желанием достичь богатства и вести роскошный образ жизни. Одним из проявлений этой тенденции стали случаи коррупции, которые стали свидетельством стремления к быстрому

обогащению в условиях переходной экономики и изменения социальных структур. Эти процессы, характерные для многих постсоветских стран, отражают сложности и противоречия в пути к экономическому и социальному развитию.

К концу XX века в казахстанском обществе наблюдался значительный разрыв между интересами новообразованного имущего класса и общими интересами социума, а также отдаление от социальной сущности проводимых реформ и достижения независимости. Процессы социально-классовой дифференциации привели к формированию новой системы социальной стратификации в казахстанском обществе.

Социальная классовость затронула все слои населения, включая различные возрастные группы, жителей городов и сел, представителей различных сфер экономики, образования и медицины. Эти изменения привели к социальной дифференциации, в результате которой возникли различные слои бедных, нищих, безработных, а также элементы добровольной бедности. Важным следствием этих процессов стало усиление взаимной отчужденности между богатыми и бедными слоями населения, что отразило углубление социальных различий в обществе (Калдыбаева Т.Ж., 13)

В постсоветский период, социальное положение людей, рассматривалось на основе форм собственности функционирующих в обществе, распределения и потребления материальных и духовных благ<sup>14</sup>. Было показано, что большинство казахстанцев не стремятся повысить свой

---

14 Тощенко Ж.Т.Парадоксальный человек – феномен современности// Социальная структура современного казахстанского общества. - Астана, 2003, 450 с.- С.11-15

иерархический ранг (считая его недостижимым). Таким образом, объективные измерения социально экономического статуса изучались как предиктор обнищания большей части населения, а во – вторых как фактор, который необходимо контролировать, чтобы принимать решения в социальной государственной политике.

В настоящее время социальная структура казахстанского общества переживает период интенсивных преобразований, вызванных социально-экономическими реформами последних десятилетий, влиянием глобальных тенденций, а также последствий пандемии и постпандемийного периода. Эти изменения способствовали возникновению новых социальных классов и слоев, отличающихся от традиционных общественных структур, а расстояние и подвижность между социальными слоями стали значительно различаться в зависимости от стратификации, основанной на ценностях и культурах общества, экономических и политических системах, а также других факторах. Казахстанский ученый социолог Абдираймова Г.С. считает, что казахстанское общество стратифицировано по различным, как абстрактным, так и конкретным критериям и эти изменения могут привести к формированию новой социальной структуры, которая трансформирует традиционные системы социального обеспечения. Основной задачей этих систем является смягчение остроты бедности и социального расслоения, а также регулирование распределения доходов<sup>15</sup>.

---

15 Абдираймова Г.С. Казахстанское общество в социологическом измерении (по результатам глубинного интервью и формализованного опроса экспертов)// Психологя және социология сериясы. №2 (81). 2022. <https://doi.org/10.26577/JPS.S.2022.v81.i2.011>

### **Вопросы для самопроверки**

1. Какие подходы существуют к понятию социальный статус?
2. Что такое «социальное неравенство»?
3. Какие существуют формы стратификации?
4. Какие социальные классы существуют в казахстанском обществе?

*Упражнения по социальному статусу могут быть полезными для развития понимания и уважения к различным социальным группам и позициям, а также для улучшения коммуникативных навыков и эмпатии.*

### **Ролевая игра**

Описание: Участники разыгрывают различные сценарии, где каждый из них занимает определённую социальную позицию (например, руководитель, подчиненный, клиент из разных социальных слоев).

Цель: Помочь участникам лучше понять различные социальные перспективы и улучшить навыки эффективного общения с людьми из разных социальных групп.

### **Обсуждение кейсов**

Описание: Анализ реальных или гипотетических ситуаций, связанных с социальным статусом и его влиянием на принятие решений и взаимодействие с другими.

Цель: Развитие критического мышления и понимания того, как социальный статус влияет на поведение и восприятие.

### **Посетите семинары по социальной психологии**

Описание: темы связанные с восприятием социального статуса, предубеждениями и стереотипами.

Цель: Образование и повышение осведомленности о том, как социальные стереотипы и предубеждения формируются и как они влияют на межличностное взаимодействие.

### **Упражнения на эмпатию**

Описание: Упражнения, направленные на развитие эмпатии, такие как прослушивание историй или обмен опытом с людьми из разных социальных групп.

Цель: Помочь участникам лучше понять и сопереживать людям, имеющим другой социальный опыт и фон.

### **Тренинги по разнообразию и инклюзии**

Описание: Программы обучения, которые акцентируют внимание на важности разнообразия и инклюзии в обществе и на рабочем месте. Посетите данные тренинги.

Цель: Повышение осведомленности о значении и выгодах создания инклюзивной и разнообразной рабочей среды.

*Эти упражнения не только способствуют лучшему пониманию социальных структур и динамики, но также способствуют развитию навыков, необходимых для эффективного и уважительного взаимодействия в многообразном обществе.*

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ**

1. Национальный доклад «О состоянии государственной службы в Республике Казахстан» // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru>

2. Ковешников Е.М. Государство и местное самоуправление в России: теоретико – правовые основы взаимодействия/ Историческая и социально-образовательная мысль.- М, 2010, № 2(4)

3. Тихонова Н. Е. Субъективная стратификация российского общества: состояние, динамика, ключевые проблемы [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Е. Тихонова; под науч. ред. Л. Н. Овчаровой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – Электрон. текст. дан. (1,42 Мб). – (Социально - экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). – ISBN 978-5-7598-2630-9 (e-book)

4. Weber, M. Economy and society. An outline of interpretive sociology. Volume I-II. (Eds.: G. Roth & C. Wittich). University of California Press. - 1978.

5. Poulantzas, N.). Classes in contemporary capitalism. New Left Books-1975.

6. Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class? Global Labour Journal, 7(2d): 123-135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

7. Farkas, Z. Social Position and Social Status: An Institutional and Relational Sociological Conception. Hum Stud 45, 417–445 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10746-022-09640-8>

8. Тынышбаева А.А., Бокаев Б.Б. Социальный статус государственных служащих в субъективной стратификации американского общества: критический анализ// Вестник АПО, №3(29), С.121-131

9. Чупров В.И. Социальный статус / Социологическая энциклопедия в 2-х томах /Под ред. В.Н. Иванова, Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С.590.

10. Яковлев А.М. Статус социальный (позиция) / Российская социологическая энциклопедия под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М,1998. С. 589.

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Государственная служба в Казахстане занимает особое социальное положение в системе общественно – властных отношений и в социально - профессиональной структуре казахстанского общества. Формально-юридический статус государственной службы закреплён нормативно – правовыми актами Республики Казахстан. Сущность социального положения государственной службы выражается в ее общественно значимой деятельности и определяет статус государственного служащего в системе государственного управления.

Государственная служба представляет собой ключевую социальную категорию, задача которой заключается в действии в рамках общественно значимых сфер и решении важных государственных задач. Благодаря своим функциям и социальной власти государственная служба занимает особое место в социально-профессиональной структуре общества и пользуется высокой оценкой. Статус государственного служащего определяется должностью в системе государственной службы и связан с выполнением обязательных норм и правил служения, установленных законодательством страны. Это подчеркивает важность роли государственных служащих в обеспечении эффективности и законности государственного управления<sup>16</sup>.

В социально-профессиональном аспекте государственные служащие составляют отдельную социальную группу,

16 Яковлев А.М. Статус социальный (позиция) / Российская социологическая энциклопедия под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 589.

объединенную общей целью – служением обществу. Эта цель накладывает на них дополнительные обязательства и ожидания со стороны других социальных групп. Государственные служащие подвергаются строгим требованиям качества выполнения своих служебных обязанностей, а также соблюдению морально-этических стандартов в своей профессиональной деятельности. Это подчеркивает важность их роли в обеспечении эффективного и надежного управления, а также сохранении доверия и уважения со стороны общества.

Социальный статус сотрудников государственной службы действительно является неоднородным в рамках самой системы и определяется на основе нескольких критериев. Эти критерии включают в себя уровень доступа к власти, возможности распределения социально-экономических благ, материальное обеспечение и занятость. Дифференциация социального статуса внутри системы государственной службы зависит от значимости занимаемой должности в иерархии власти. Таким образом, чем выше позиция в иерархической структуре, тем выше социальный статус, что отражает больший доступ к ресурсам, власти и возможностям влияния на социально-экономические процессы.

Должности государственных служащих, особенно занимающих руководящие позиции, обычно имеют публичный характер. Эти служащие часто легко узнаваемы и напрямую ассоциируются с государственными органами, что привлекает к ним внимание общественности и средств массовой информации не только во время рабочих часов, но и вне работы.

Поэтому, независимо от конкретной должности, неэтичное поведение государственных служащих может нанести вред не только их личной репутации, но и авторитету государственного органа, которому они служат, а также всей государственной службе в целом. Это подчеркивает важность высоких стандартов поведения и профессиональной этики для государственных служащих, особенно на руководящих должностях.

Социальный статус сотрудников государственной службы действительно характеризуется разнообразием и неоднородностью в рамках системы. Этот статус определяется рядом измерений, включая доступ к властно-общественным отношениям, социально-экономическую обеспеченность, а также престиж и репутацию государственной службы. Различия в социальном статусе среди государственных служащих зависят от значимости занимаемой должности в иерархии властных полномочий. Таким образом, чем выше позиция в иерархии, тем больше власти, престижа и ресурсов доступно сотруднику, что влияет на его социальный статус внутри общества.

Социальный статус государственной службы в иерархической структуре общества показывает престижность и положение в обществе. Поэтому профессиональный класс государственных служащих является привлекательным в обществе. Данные условия могут оцениваться как нематериальные выгоды государственного сектора. Должность государственного служащего указывает на принадлежность к системе государственной службы и власти. Это все вместе

повышает потенциал влияния на анализ и принятие политических решений в сфере реализации конкретных целей и социального вклада в обществе.

Действительно, профессиональный престиж тесно связан с властью и сопряжен с различными преимуществами, такими как доступ к возможностям и ресурсам, а также способность контролировать эти ресурсы. Профессиональный престиж, особенно в контексте государственной службы, не только повышает статус индивида в обществе, но и предоставляет дополнительные возможности для влияния и участия в важных решениях. Таким образом, уровень профессионального престижа может напрямую влиять на меру власти и влияния, которой обладает индивид в профессиональной среде и в более широком общественном контексте.

Люди, занимающие престижные должности и выполняющие важную работу, часто испытывают повышение собственной самооценки и переживают положительные эмоции. В обществе престижные должности, особенно в государственной службе, ценятся и пользуются уважением, так как они связаны с защитой общественных интересов. Высокий общественный престиж государственной службы делает ее привлекательной для тех, кто стремится служить обществу и государству.

Кроме того, государственная служба обеспечивает стабильность доходов и надежность для своих сотрудников, что также является важным фактором привлекательности. Высокий престиж, власть и положение в обществе, которыми обладают государственные служащие, делают

эту профессию желанной для многих людей. В целом, эти факторы способствуют формированию положительного восприятия государственной службы как ответственной и значимой деятельности.

### **Организационная репутация<sup>17</sup>**

Термины «репутация» и «имидж» тесно связаны с концепцией репутации, особенно в контексте государственного уровня. Исследования в этой области часто фокусируются на аспектах бюрократической и административной репутации, рассматривая их как ключевые факторы в оценке эффективности и доверия к государственным институтам.

В исследованиях репутации государственных органов и служб обычно выделяются два основных методологических направления:

Политическое направление: Здесь акцент делается на влияние политических процессов и решений на репутацию государственных органов. Это включает в себя анализ политических идей, политики, действий правительственных органов и их влияния на общественное мнение.

Организационное направление: В этом контексте внимание уделяется внутренним процессам и структурам в государственных органах, таким как эффективность управления, прозрачность, ответственность и взаимодействие с гражданами. Исследуются способы, с помощью которых организационные характеристики и практики влияют на

17 В учебном пособии использованы результаты совместного исследования Аюбаевой С. И Кусаиновой Л.И.

восприятие и имидж государственных учреждений.

Оба эти направления играют важную роль в формировании общего представления о репутации государственных органов и служб, а также влияют на доверие и поддержку со стороны общественности.

Репутация государственной службы может варьироваться от позитивной до отрицательной как на внутреннем, так и на международном уровне, в зависимости от её деятельности, политики и ценностей.

Позитивная репутация: Эта оценка обычно строится на восприятии эффективности работы государственного аппарата, включая такие аспекты, как надежность, ответственность, стабильность и защита интересов граждан. Позитивно воспринимаемая государственная служба часто ассоциируется с прозрачностью, справедливостью и эффективным управлением, что способствует повышению доверия и уважения к государственным институтам.

Отрицательная репутация: С другой стороны, репутация может страдать в результате восприятия коррупции, нарушений прав человека, нестабильности социально-политической обстановки или враждебной внешней политики. Отрицательное восприятие государственной службы часто связано с недостатками в управлении, неэффективностью и недоверием со стороны общественности и международного сообщества.

Таким образом, репутация государственной службы, тесно связана с её способностью отвечать на потребности и ожидания граждан, а также с уровнем её профессионализма,

прозрачности и этичности. Репутация государства важна, так как оказывает влияние на поддержку и лояльность его граждан. Граждане могут быть более склонны поддерживать государственную политику и участвовать в общественной жизни. Репутация может играть роль в принятии важных решений национальных и международных вопросов. Государство с положительной репутацией может иметь больше веса на международных переговорах и находиться в лучшем положении для достижения своих целей.

Создание благоприятной репутации долгосрочный и постоянный процесс, требующий сознательных действий и усилий со стороны государственных органов. Это помогает создать доверие и поддержку со стороны общества, что в свою очередь позитивно влияет на эффективность государственного аппарата и выполнение их миссии.

Улучшение общественного восприятия и принятие мер предусматривает борьбу с коррупцией, развитие прозрачности и открытости, укрепление прав человека, поддержку устойчивого развития и сотрудничество с другими государствами.

Управление организационной репутацией помогает строить и поддерживать благоприятную репутацию. Это означает, что выгодно иметь прочную репутацию, которая позволяет государственным органам привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, предоставлять высококачественные услуги и, следовательно, повышать эффективность и доверие к организации

В государственном управлении эффективность

организации определяют такие качества, как этика, открытость, справедливость, ответственность, которые в совокупности формируют понятие организационной репутации. Таким образом, организационная репутация государственного аппарата является прямым показателем эффективности работы государственного сектора.

### **Выводы**

Управление и оценка репутации государственного управления является важнейшей предпосылкой для повышения эффективности, поскольку положительная репутация свидетельствует о том, что организация обладает уникальными качествами и возможностями, которые позволяют ей успешно работать на соответствующем рынке предоставления услуг.

### **Вопросы для самопроверки**

1. Чем отличается престиж от репутации?
2. Назовите методику оценки престижа?

### **Упражнение**

Прочтите внимательно рекомендованный список литературы для дополнительного чтения.

Заполните таблицу, оценивая современный имидж государственных служащих, приведите аргументы

№	Критерии	Оценка От 1 - 10	Аргументы
1	Инновации		
2	Условия труда		
3	Управление,		
4	Ориентированность на общество		
5	Лидерство		
6	Результативность		

### **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ**

1.О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы Подробнее 2010 год. Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта. [На русском языке]. Собрано 19 октября 2022 года в: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000954>

2.Концепция развития государственного управления Республики Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года No 522. [На русском языке]. Собрано 5 июня 2022 года в: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

3.Brewer, A., & Zhao, J. 2010. The impact of a pathway college on reputation and brand awareness for its affiliated university in Sydney. International Journal of Educational Management, vol. 24 (1), pp. 34-47. Collected May 20, 2022 at: <http://doi.org/10.1108/09513541011013033>

4.Brønn, C., & Brønn, Peggy. 2005. Reputation and Organizational Efficiency: A Data Envelopment Analysis Study. Corporate Reputation Review. Collected May 26, 2022 at: <https://doi.org/10.1057/palgrave>.

crr.1540238

5.Carpenter, D. 2001. The Forging of Bureaucratic Autonomy: Reputations, Networks, and Policy Innovation in Executive Agencies, 1862–1928. Princeton, NJ: Princeton University Press.

6.Carpenter, D. 2010. Reputation and Power: Organizational Image and Pharmaceutical Regulation at the FDA, Princeton, Princeton University Press, New Jersey, NJ.

7. Saltanat Ayubayeva, Ane Tynyshbayeva and Larissa Kussainova. Public service efficiency: an innovative method for assessing public sector reputation//The Innovation Journal: Volume 27(3), 2022, article 7

8.Аюбаева С.С., Кусаинова Л.И., Тынышбаева А.А. Мемлекеттік аппараттың репутациясын қалыптастыру үрдісіндегі мемлекеттік қызметшілердің рөл//«Тұран» университетінің хабаршысы. 2023; (1):297-310. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-1-297-310>. С.297 - 310

## **ПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО**

Правовой статус государственной службы закреплен в действующем законодательстве Республики Казахстан, в котором урегулированы общие вопросы статуса государственного служащего, определены основные требования к его компетенциям, духовно-нравственным ценностям, служебной этике, установлена мера ответственности за их нарушение.

Законом «О государственной службе Республики Казахстан» государственный служащий определен как «гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального Банка государственную должность в государственном органе и осу-

существляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства». В законе сформулированы принципы государственной службы и ограничения, связанные с несением государственной службы, нормы служебной этики<sup>18</sup>.

В соответствии с отраслевыми нормативными актами должностными лицами, уполномоченными на реализацию государственных функций, являются и представители выборных, правоохранительных, специальных и судебных органов, военнослужащие и отдельные сотрудники квазигосударственного сектора.

В соответствии с пунктом 6 статьи 1 Закона «О правоохранительной службе» правоохранительная служба является «особым видом государственной службы на должностях правоохранительных органов»<sup>19</sup>.

В Законе «О прокуратуре»<sup>20</sup> определено, что органы прокуратуры осуществляют высший надзор за соблюдением законности на территории страны от имени государства, представляют интересы государства в суде и от имени государства осуществляет уголовное преследование. Трудовые отношения с сотрудниками прокуратуры регулируются, в том числе Законом РК «О государственной службе Республики Казахстан».

Согласно статьям 1, 3 Закона «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» органы внутренних дел

---

18 О государственной службе Республики Казахстан Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК.

19 «О правоохранительной службе» Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

20 «О прокуратуре» Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 155-VII ЗРК.

обеспечивают защиту интересов общества и государства от противоправных посягательств, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности<sup>21</sup>.

Конституционный закон «О судебной системе и статусе судей Республике Казахстан» определяет правовой статус судей, как особую категорию должностных лиц государства<sup>22</sup>.

Таким образом, отраслевым законодательством регламентирован правовой статус и полномочия указанных должностных лиц.

Требования к морально-нравственным качествам государственных служащих установлены в Законе «О противодействии коррупции», Антикоррупционной стратегии Республики Казахстан на 2015-2025 годы и Концепции Антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы.

Принципы государственной службы для государственных служащих центральных государственных, местных исполнительных органов Казахстана уточнены в Этическом кодексе. В государстве сформирован институт уполномоченных по этике и функционируют советы по этике.

Таким образом, в Республике Казахстан законодательно закреплён правовой статус государственного служащего. В Стратегии «Казахстан-2050» образ эффективного высоко компетентного профессионального государственного служащего представлен через призму следующих прин-

---

21 «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V ЗРК.

22 «О судебной системе и статусе судей Республике Казахстан» Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года N 132.

ципов, стандартов и правил: справедливость и равенство всех перед законом; продвижение по карьерной лестнице по принципу меритократии; гласность, прозрачность и подотчетность обществу, эффективность и результативность, чувства сострадания и уважения, нетерпимость к коррупции во всех ее проявлениях и формах; повышение компетентности и профессионализма, принцип «чистоты» государственного аппарата; и добросовестности по отношению к обязанностям, к бизнесу и обществу<sup>23</sup>.

В Концепции развития государственного управления до 2030 года заложено построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего» и сформулированы новые принципы по улучшению взаимодействия граждан с государством, профессионализация госаппарата, улучшение качества кадрового состава государственной службы, переход на проактивный формат оказания государственных услуг, ориентированность на соблюдение и реализацию конституционных прав граждан<sup>24</sup>.

Законодательно все государственные служащие, как лица, уполномоченные на реализацию функций государства, подразделяются на следующие категории: административные служащие государственных органов, политические служащие, сотрудники правоохранительных и специальных органов (внутренних дел, прокуратуры, антикоррупционной

---

23 Стратегия «Казахстан-2050»// [https://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs)

24 Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

службы, национальной безопасности, службы экономических исследований, государственной противопожарной службы), а также судей, отправляющих правосудие от имени государства и наделённых особым статусом, военнослужащие.

Таким образом, в процессе системного реформирования законодательно определен правовой статус государственного служащего: гражданин Республики Казахстан, осуществляющий оплачиваемую из средств республиканского и местных бюджетов трудовую деятельность в государственных органах, в интересах государства, от имени государства, в соответствии с государственной политикой Республики Казахстан. Согласно нормативно – правовым актам государственный служащий находится в системе социальных, общественно властных отношений с индивидом или группой лиц. Следовательно, социальный статус государственного служащего определен кругом прав и обязанностей.

Статус индивида в социальной системе, связан с его правами и обязанностями и отражает сущностную характеристику экономического и классового положения лица.

Таким образом, государственная служба, как социальный институт, играет ключевую роль в функционировании общества и государства. Она нацелена на выполнение общественно значимых задач и решение важных государственных вопросов.

Правовой статус, позволяет занимать особое место в социально-профессиональной структуре общества благодаря своим функциям и социальной власти. Она высоко

ценится за свой вклад в управление и развитие общества.

Статус государственного служащего: Статус государственного служащего определяется должностью в системе государственной службы, которая влечет за собой ряд обязанностей и норм, установленных законодательством страны. Государственные служащие обязаны соблюдать высокие стандарты профессионализма, этики и ответственности.

Важность государственной службы: Государственная служба обеспечивает стабильность и порядок в обществе, способствуя реализации государственной политики и законов. Ее роль и значение усиливаются в условиях современных социально-экономических и политических вызовов.

Таким образом, государственная служба не только выполняет ключевые функции в управлении государством, но и влияет на социальное благополучие и стабильность в обществе.<sup>25</sup>

## **Право государственных служащих на социальную защиту<sup>26</sup>**

Статьей 4 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» (*далее – Закон*) установлены основополагающие принципы государственной службы, к которым также относятся:

- принцип правовой и социальной защищенности  
служащих;

25 Khojiev, Z. F. (2022). Social status of a civil servant and its peculiarities. ISJ Theoretical & Applied Science, 03 (107), 669-675.

26 В учебном пособии использованы результаты совместного исследования с Жаксылыковым Е.Е. - магистранта Института государственного управления Академии государственного управления при Президенте РК

- принцип равной оплаты труда за выполнение равнозначной работы;

- принцип поощрения служащих за образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности и т.д.

Законом закреплены меры социальной защиты государственных служащих, в частности, при сокращении должности, реорганизации и (или) ликвидации государственного органа и т.д. (*статья 56 Закона*).

Согласно подпункту 9) статьи 9 Закона государственный служащий имеет право на стимулирование и оплату труда в зависимости от государственной должности, которую он занимает, качества работы, опыта и иных оснований, установленных Законом.

Следует отметить, что с 2022 года центральные государственные органы перешли на новую систему оплаты труда (*МИО – с 1 июля 2021 года*).

Система оплаты труда в государственной службе отличается от механического повышения заработной платы, обычного в других сферах. Вместо этого, она строится на более комплексных принципах:

Учет влияния должности на достижение целей госоргана: Заработная плата государственных служащих рассчитывается с учетом вклада конкретной должности в достижение ключевых целей и задач государственного органа. Это означает, что важность и ответственность занимаемой должности напрямую влияют на размер оплаты труда.

Дифференциация должностей по функциональным

блокам: Размер заработной платы также зависит от классификации должностей в рамках государственного аппарата. Должности делятся на различные категории или блоки в соответствии с их функциональными обязанностями и уровнем ответственности, что влияет на установление окладов.

Такая система оплаты труда направлена на обеспечение справедливости и эффективности в распределении заработной платы, стимулируя государственных служащих к более качественному и целенаправленному выполнению своих обязанностей.

Так, заработная плата сотрудников МИО увеличилась в среднем в 1,9 раза. К примеру, минимальная заработная плата ведущего специалиста сельского уровня, занимающегося основными вопросами, повысилась с 81 тыс. до 195 тыс. тенге, которая близка к уровню заработной платы эксперта центрального государственного органа с учетом поэтапного повышения заработной платы с начала 2022 года (*около 212 тыс.*).

С момента внедрения новой системы оплаты труда число кандидатов на 1 вакантное место увеличилось в среднем в 2,6 раза.

Устранение разрыва в заработной плате между сотрудниками центральных и местных государственных органов играет ключевую роль в повышении кадрового потенциала местных органов и снижении текучести кадров в государственной службе. Это позволяет достигать следующих целей:

Повышение привлекательности работы в местных органах: Уравнивание зарплат помогает привлечь и удержать

квалифицированных специалистов в местных государственных структурах.

Снижение оттока кадров: Когда разрыв в заработной плате между центральными и местными органами сокращается, снижается вероятность того, что квалифицированные кадры будут уходить из местных структур в поисках лучших условий труда.

Роль Агентства по делам государственной службы Республики Казахстан заключается в разработке и внедрении различных механизмов, направленных на улучшение условий труда на государственной службе. Это включает в себя не только вопросы оплаты труда, но и разработку системы стимулирования, профессионального развития и повышения квалификации государственных служащих. Постоянная работа Агентства в этом направлении способствует созданию более справедливой и эффективной системы государственного управления.

Для улучшения условий труда государственных служащих по реализации Закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам государственной службы» Агентством приняты следующие акты:

1. Правила применения дистанционной работы, комбинированной дистанционной работы, работы в режиме гибкого рабочего времени для государственных служащих (*приказ Агентства от 29 мая 2023 года № 120*)

Пандемия CoVID-2019 стала катализатором необратимой трансформации государственного аппарата, способству-

ющей масштабной цифровизации на государственной службе. При этом государственный аппарат доказал способность обеспечивать бесперебойную работу в удаленном формате.

Возможность внедрения дистанционного и/или гибкого режима для государственных служащих позволит обеспечить комфортный график работы с учетом семейных, индивидуальных и иных потребностей служащих.

В свою очередь, данная норма станет активным инструментом мотивации наряду с уровнем оплаты труда и механизмом привлечения и удержания квалифицированных кадров.

2. Правила проведения мониторинга соблюдения режима рабочего времени государственными органами *(приказ Агентства от 29 мая 2023 года № 121)*.

Одним из важных факторов, влияющих на эффективность государственных служащих, является соблюдение условий труда, а также рациональное использование рабочего времени. Профилактическая работа *(анализ СКУД, введение системы автоматического выключения компьютеров, профилактические беседы и т.д.)* позволяет повысить трудовую дисциплину.

Инновационные инструменты проведения мониторинга прежде всего способствуют искоренения переработок на государственной службе и соблюдению режима рабочего времени государственными служащими.

3. Правила исчисления размера, назначения, перерасчета, осуществления, прекращения, возврата, приостановления и возобновления ротационных выплат государственным

служащим, ротированным в другой населенный пункт (*Постановление Правительства от 6 июня 2023 года № 449*)

Ротация служащих в государственном аппарате является важным механизмом для развития кадрового потенциала. Эта практика предполагает перемещение государственных служащих между различными регионами или ведомствами, что имеет несколько ключевых преимуществ:

**Обеспечение жильем при ротации:** Действующее законодательство предусматривает, что при перемещении в другую местность служащие обеспечиваются служебным жильем. Это значительно облегчает процесс переезда и способствует более гладкому переходу для сотрудников.

**Ведомственное жилье и жилищные выплаты:** Для полноценного функционирования механизма ротации необходимо обеспечение ведомственным жильем. Внедрение жилищных выплат, компенсирующих аренду жилья для ротлируемых служащих, также является важной мерой поддержки.

**Профессиональное развитие и профилактика коррупции:** Ротация служащих способствует их профессиональному развитию, особенно в региональных и местных структурах. Кроме того, это является эффективной мерой профилактики коррупции, поскольку предотвращает формирование прочных связей между служащими и местными бизнес-структурами или политическими группами.

**Повышение эффективности госорганов:** Ротация также способствует обмену опытом и знаниями между различными регионами и ведомствами, что ведет к повышению общей

эффективности государственного управления.

Таким образом, активизация института ротации в государственном аппарате является важным шагом к укреплению профессионализма, эффективности и прозрачности в государственном управлении. Концепцией развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года (*утверждена Указом Президента от 26 февраля 2021 года, № 522*) предусмотрено повышение привлекательности работы в государственном аппарате за счет пересмотра социального пакета для государственных служащих.

В настоящее время Агентством ведется работа по реализации проекта «Социальное обеспечение государственных служащих» в рамках пункта 25 Плана действий по реализации Концепции (*постановление Правительства от 8 июля 2021 года № 470*).

Агентством совместно с государственными органами – соисполнителями в соответствии с Планом действий, до конца 2024 года планируется законодательно закрепить механизмы социальной поддержки государственных служащих, прорабатываются подходы по реализации проекта.

### **Вопросы для самопроверки**

1. В каком законе закреплён правовой статус государственной службы?
2. Является ли государственная служба социальной категорией?
3. Какое определение дается понятию статус государственной службы?

### **Задание: Кейс-Стади**

«Планирование и реализация ротации в государственном Органе»

Цель: Понять процесс и последствия ротации государственных служащих на примере конкретного случая.

Задачи:

Проанализировать ситуацию, требующую ротации сотрудников.

Разработать план ротации, учитывая все необходимые аспекты.

Оценить возможные последствия ротации для организации и персонала.

### **Упражнение в группах**

Формирование групп: Участники делятся на малые группы. Каждая группа получает кейс, описывающий условия и потребности в ротации в конкретном государственном органе.

Анализ ситуации: Группы анализируют кейс, обсуждают проблемы, которые должна решить ротация, и определяют ключевые цели.

Разработка плана: Каждая группа разрабатывает план ротации, включая определение критериев для выбора сотрудников к ротации, планирование процесса переезда

и адаптации, а также меры поддержки персонала.

Презентация и обсуждение: Группы представляют свои планы. После каждой презентации следует обсуждение, в ходе которого остальные участники и тренер могут задавать вопросы и предлагать улучшения.

Рефлексия: В заключение происходит обсуждение, в котором участники делятся своими выводами о преимуществах и трудностях процесса ротации.

Материалы:

Кейс-стади с описанием условий и задач.

Рекомендации по планированию ротации (можно предоставить в виде информационного бюллетеня).

Формы для заполнения плана ротации.

Это задание помогает участникам понять важность ротации для обновления кадрового потенциала, предотвращения коррупции и повышения эффективности государственного управления. Оно также способствует развитию навыков планирования и стратегического мышления.

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ**

1. Национальный доклад «О состоянии государственной службы в Республике Казахстан» // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru>

2. Ковешников Е.М. Государство и местное самоуправление в России: теоретико – правовые основы взаимодействия/Историческая и социально-образовательная

мысль.- М, 2010, № 2(4)

3. Тихонова, Н. Е. Субъективная стратификация российского общества: состояние, динамика, ключевые проблемы [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Е. Тихонова; под науч. ред. Л. Н. Овчаровой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – Электрон. текст. дан. (1,42 Мб). – (Социально-экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). – ISBN 978-5-7598-2630-9 (e-book)

4. Weber, M. (1978). *Economy and society. An outline of interpretive sociology. Volume I-II.* (Eds.: G. Roth & C. Wittich). University of California Press.

5. Poulantzas, N. (1975). *Classes in contemporary capitalism.* New Left Books

6. Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2d): 123-135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

7. Farkas, Z. Social Position and Social Status: An Institutional and Relational Sociological Conception. *Hum Stud* 45, 417–445 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10746-022-09640-8>

8. Чупров В.И. Социальный статус / Социологическая энциклопедия в 2-х томах /Под ред. В.Н. Иванова, Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С.590.

9. Яковлев А.М. Статус социальный (позиция) / Российская социологическая энциклопедия под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М,1998. С. 589.

10. Khojiev, Z. F. (2022). Social status of a civil servant

and its peculiarities. ISJ Theoretical & Applied Science, 03 (107), 669-675.

11. О государственной службе Республики Казахстан Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК.

12. «О правоохранительной службе» Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

13. «О прокуратуре» Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 155-VII ЗРК.

14. «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V ЗРК.

15. «О судебной системе и статусе судей Республике Казахстан» Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года N 132.

16. «О противодействии коррупции» Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК

17. «О внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» Указ Президента Республики Казахстан от 22 февраля 2022 года № 814.

18. Стратегия «Казахстан-2050»// [https://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs)

19. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (на примере США)

Термин «социальный класс» сегодня широко используется разными слоями населения Америки, вместе с тем в этом дискурсе нет четкого определения или понимания об этом. Многие, воспринимают социальный статус из чувства иерархии в обществе, от низшего к высшему, основанное на доходах, богатстве, власти, культуре, поведении, предписанному социальному статусу (наследство) и престижа. Понятие «класс» используется в сочетании с такими терминами, как «рабочий», «правлящий», «низший» и «верхний», является способом описания социальной структуры и социальной стратификации общества<sup>27</sup>.

Утверждение о социальных классах и их влиянии на индивидуальный энтузиазм, творчество, гармоничное развитие общества и счастье жителей затрагивает интересные аспекты социальной стратификации. Существует несколько важных моментов, которые стоит рассмотреть в этом контексте:

Возможности для творчества и энтузиазма: Часто предполагается, что высшие социальные классы имеют больше ресурсов и возможностей для развития индивидуального творчества и энтузиазма. Это связано с более широким доступом к образованию, культурным и профессиональным ресурсам.

27 Гаврилец Ю.Н. Социальная стратификация/ Социологический энциклопедический словарь под ред. Г.В.Осипова. - М., 2000. - С.386.

Вклад в гармоничное развитие общества: Члены высших социальных классов часто воспринимаются как ключевые игроки в развитии общества, так как они могут влиять на политику, экономику и культуру. Однако гармоничное развитие общества требует вклада всех слоев населения, включая средний и рабочий классы.

Улучшение счастья жителей: Счастье и благополучие в обществе не всегда напрямую связаны с социальным классом. Важным фактором является распределение ресурсов, социальное равенство и доступность базовых услуг и возможностей для всех групп населения.

Социальная ответственность: С высшим социальным статусом часто связывают большую социальную ответственность. Ожидается, что представители высших классов будут способствовать общественному благу, однако это также зависит от индивидуальных ценностей и ориентации.

Таким образом, хотя высший социальный класс может предоставлять определенные преимущества в отношении ресурсов и влияния, гармоничное развитие общества и счастье его членов требует совместных усилий всех социальных слоев и справедливой социально-экономической политики<sup>28</sup>.

Результаты исследования, проводимые Институтом Гэллапа США с 2000 по 2008, 2012, 2015 и 2016 годы по социальной классовой самоидентификация американцев показывают, что практически - 61% американцев идентифи-

---

28 Dai H. D., Yi Z. D. (2012). Strata mobility and higher education equity in the perspectives of harmonious society. *Educ. Res.* 33 67–70. [Google Scholar]

цируют себя со средним классом, исследователи объясняют, что респонденты чаще показывают стремление указывать более высокую принадлежность к среднему классу, чем это соответствует реальности. И только от 1% до 3% американцев говорят, что они принадлежат к высшему классу, а остальные распределены по категориям выше среднего, среднего, рабочего и низшего классов<sup>29</sup>.

Данная тенденция соответствует росту числа американцев, которые говорят, что они принадлежат к верхнему среднему и среднему классу, так, например в 2015 году этот показатель вырос в среднем до 58% по сравнению с 50% в 2012 года<sup>30</sup>.

Как отмечают исследователи, само идентифицируемый социальный класс американцев не обязательно отражает их фактический социально-экономический статус, потому что, отвечая на вопрос, граждане могут выбрать любую категорию, которую они хотят. Вместе с тем, на их социальное самочувствие влияет получаемый доход, о котором сообщают респонденты, и их положение в спектре социальных классов. Американцы в два-три раза чаще относят себя к высшему среднему или среднему классу, если их доход домохозяйства составляет не менее 75 000 долларов. Взрослые американцы отмечают, что бизнес и коммерция представляет собой возможность экономического роста. Таким образом,

---

29 How the American middle class has changed in the past five decades/<https://news.gallup.com/poll/199727/americans-identification-middle-class-edges-back.aspx>

30 BY Frank Newport. Americans' Identification as Middle-Class Edges Back Up// Economy December 15, 2016// <https://news.gallup.com/poll/199727/americans-identification-middle-class-edges-back.aspx>

свое социальное благополучие американские граждане видят в другой сфере, не на государственной службе.

В исследованиях, связанных с социальным статусом, считается, что люди, находящиеся на вершине экономики и общества, счастливее, чем те, кто находится внизу, потому что у них больше социальных ресурсов, и они могут удовлетворить больше своих потребностей. Идентичность личности с социальным статусом относится к субъективному восприятию человека своего положения в структуре социальных классов<sup>31</sup>. И отражает социальное взаимодействие и психологическое принятие индивидом социальной среды и кластеров. Согласно теории референтных групп, в процессе сравнения себя с другими удовлетворенность определяется на основе сравнения собственного положения с положением других членов группы<sup>32</sup>. Идентификация социального класса фокусируется на моделях межличностного взаимодействия и отношений, формируемых людьми в социальной среде, а позитивная идентификация социального класса помогает людям улучшить свое счастье, когнитивную безопасность и социальное доверие. Люди с идентичностью более высокого социального класса могут испытывать больше положительных эмоций, условно говоря, в то время как люди с идентичностью с более низким социальным классом с большей вероятностью испытывают больше отрицатель-

---

31 Jackman M. R., Jackman R. W. (1973). An interpretation of the relation between objective and subjective social status. *Am. Sociol. Rev.* 38 569–582. 10.2307/2094408 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]

32 Unatsu M. (2009). Essential qualities of reference group theory. *Jpn. Sociol. Rev.* 21 17–36. 10.4057/jsr.21.4\_17 [CrossRef] [Google Scholar]

ных эмоций. В конечном счете, из-за различий, вызванных принадлежностью к социальному классу, эмоциональные переживания будут влиять на счастье людей. Люди часто сравнивают свою текущую ситуацию со своей предыдущей ситуацией или с ситуацией других. Если они обнаружат, что получают меньше или относительно меньше ресурсов, чем заслуживают, возникнет психологический разрыв<sup>33</sup>.

Счастливы ли американцы среднего класса и как они относятся к государственной службе? Живет ли государственный служащий лучше других, каков его социальный статус?

В американском обществе существует мнение, что государственные служащие являются частью неподотчетной привилегированной элиты, которая извлекает выгоду из более высокой заработной платы и гарантий занятости. Социальное положение государственных служащих часто противопоставляется среднему американскому рабочему, ставится вопрос: почему федеральным служащим платят больше, чем им?

Из-за того, что государственные служащие не избираются и, следовательно, не могут быть привлечены к ответственности и отстранены от должности они образуют, по мнению населения почти неприкасаемую касту внутри страны. В ходе глубинных интервью, респондентами были высказаны критические замечания и мнение о социальном статусе государственных служащих.

---

33 Zhou X, Chen S, Chen L, Li L. Social Class Identity, Public Service Satisfaction, and Happiness of Residents: The Mediating Role of Social Trust. *Front Psychol.* 2021 Jun 1;12:659657. doi: 10.3389/fpsyg.2021.659657. PMID: 34140917; PMCID: PMC8203815.

*«Отношение к населению государственных служащих не имеет никакого значения для них. За последние 10 лет, то, что стало с Америкой, нас граждан не устраивает. Недовольство население высокое. Мораль госслужащих идет вниз, отношение к людям плохое. Смотря к кому, они могут в зависимости от этого вести себя культурно. Большая проблема в настоящее время, это неравенство по цвету кожи, кому-то власть относится очень лояльно. В обществе никакого уважения к государственным служащим. Они изменили отношение к людям. Наши налоги идут на их содержание, и мы не удовлетворены их работой.» (Информант 1, представитель, представитель среднего класса, гражданин США).*

В реальности сотрудники государственного сектора набираются на основе конкретных знаний и опыта из широких слоев населения и тем самым отражают общую американскую рабочую силу. Они часто подвергаются официальному надзору и проверкам эффективности работы. Карантин в 2018–2019 годах показал, что большинство служащих федерального правительства США живет от зарплаты до зарплаты, как и многие другие американцы.

Правительство Америки усилила свою деятельность по укреплению экономики, но доверие населения и интерес к государственной службе по-прежнему является проблемой для государственного сектора. В настоящее время только 6% федеральных служащих моложе 30 лет. Это обстоятельство послужило тому, что кадровый состав государственных служащих стремительно стал стареть, кроме того, ситуация

будет ухудшаться, так как ожидается, что к 2025 году 1/3 часть сотрудников выйдет на пенсию.

Согласно полученным данным часть информантов отмечают позитивные тенденции, связанные с их мнением о социальном статусе государственных служащих.

*«Кто попадает на государственную службу? Это все происходит по конкурсу. Но если ты туда попал, то как пришла люди оттуда не уходят. Потому что там стабильная зарплата, может она не особенная высокая, но все-таки относительно других зарплат она высокая. И там огромные бенефиты: страхование, ежегодно добавляются к отпуску дни, недели, какие – то бонусы. В этом отношении это очень-очень. Поэтому кто туда попал оттуда, никто не уходит. В обществе их социальный статус примерно средний, скажем из 10 это 6, 7 и даже 8 уровень. Госслужащие как правило пользуются уважением, потому что, когда приходишь к нему от него зависит качество получаемых услуг. Государственные служащие культурные. Вообще в Америке все культурные». (Информант 2, представитель среднего класса, гражданин США).*

Несмотря на довольно стабильное социальное положение государственных служащих, выпускники колледжей США предпочитают не выбирать в качестве работы государственную службу, только 1\4 часть специалистов поступает на работу в федеральное правительство. В добавок к этому, при поиске работы существуют проблемы выявления постоянных должностей в федеральном правительстве, на уровне штата или на местном уровне, часто требуется просеивать

огромное количество вакансий на веб-сайте [USAJOBS](https://www.usajobs.gov/)<sup>34</sup> .

Государство предпринимает активные усилия для найма на государственную службу. 8 декабря 2009 г. Белый дом опубликовал меморандум «Директива об открытом правительстве»<sup>35</sup>, требуя от агентств принятия незамедлительных конкретных действий для достижения ключевых вех в области прозрачности, участия и сотрудничества. Предполагается, что стремление создать среду, в которой ценится открытость как неотъемлемая часть организационных ценностей и стратегического плана, позволит в результате нанимать, удерживать и уважать профессиональную рабочую силу для служения.

Для привлекательности найма на государственную службу правительство США гарантирует высокий уровень занятости. Большинство услуг, предоставляемых государственным служащим, защищают необходимые права, такие как безопасность, правосудие и образование, предлагаются конкурентоспособные пакеты: государственные зарплаты с увеличением от выслуги лет. Прием на государственную службу постоянно упрощается<sup>36</sup>.

Проблемы найма кандидатов на государственную службу остаются при этом значительными и выглядят проблематично по сравнению с зачислением в вооруженные силы США. В вооруженные силы поступить весьма легко, центры набора дислоцированы в публичных местах, в торговых центрах, вокзалах и аэропортах. На службу могут

34 [Federal employees/https://www.usajobs.gov/](https://www.usajobs.gov/)

35 <https://obamawhitehouse.archives.gov/open/documents/open-government-directive>

36 <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-a-civil-servant>

поступить женщины и представители ЛГБТ. Созданы условия для продвижения личного состава по служебной лестнице. Хотя вооруженным силам США также предстоит провести дополнительные реформы, народное доверие к армии остается высоким. Военные играют важную роль в обучении и подкреплении федеральной рабочей силы, после выхода на пенсию большое количество бывших военнослужащих вновь поступают на федеральную службу в качестве гражданских лиц. В 2017 году одна треть всех федеральных служащих были ветеранами, это 6% от общей численности рабочей силы США. В том же году 40% новых сотрудников федерального правительства пришли из вооруженных сил. Результаты опроса выявили, что государственная служба позволяет сотруднику обеспечить себя и свою семью на уровне среднего или нижнего слоя среднего уровня социальной жизни.

*«Я служил в правоохранительных органах США. Это была высоко стрессовая работа. Приходилось участвовать в напряженных событиях, иногда не спать сутками. Я даже получил ранение и мне пришлось уйти на пенсию. Привлекательность государственной службы состоит в том, что она позволяет получать дополнительные льготы и компенсации. К примеру, у меня пенсия 7000 долларов, а моя супруга, проработав всю жизнь учительницей получает на пенсии 2 тысячи долларов. Я бы отнес свое социальное положение к среднему уровню».* (Информант 4, сотрудник правоохранительных органов в отставке, пенсионер, гражданин США).

Один из исследовательских вопросов касался

социальной структуры американского общества, а именно какое место профессиональные группы занимают в иерархии социальных статусов.

*«В американском обществе кто работает на себя по своему социальному статусу выше, чем государственные служащие, к примеру это врачи, это высокооплачиваемые специалисты. Госслужащие в среднем зарабатывает 60 тысяч долларов. Сама по себе она не привлекательна, в основном на службе стараются удержаться из-за бенефитов, которые сотрудник может получить, выйдя на пенсию. (Информант 3, иммигрант, гражданин США).*

Для сотрудников государственной службы существует около 30 видов социальной поддержки, некоторые из них: корректировки к оплате, программа гибкого расходного счета, центр ухода за детьми, программа субсидирования ухода за детьми, страхование зубов и зрения, семейный отпуск по болезни, медицинская страховка, страхование жизни, страхование долгосрочного ухода, специальные ставки заработной платы, пенсия, социальное обеспечение, сверхурочные и компенсационные часы, оплачиваемый отпуск и др.<sup>37</sup>.

## **Выводы**

Государственные служащие США субъективно воспринимают себя средним классом в системе стратификации общества, основанном на иерархическом неравенстве

---

37 Domestic/Civil Service Benefits// <https://careers.state.gov/benefits/civil-service-benefits/#exsched>

классов. Субъективные ощущения социального статуса государственного служащего измеряется такими критериями как богатство, доходы, род занятий и образование.

Государственные служащие выполняют жизненно важные функции на местном уровне и уровне штатов. Вместе с тем огромная численность сотрудников государственного сектора вызывает критику общества. Информанты также сообщают, что за последние несколько лет государственная служба изменилась к населению на основе расовых признаков, она проявляется в нарушении единообразного и неукоснительного исполнения законов в отношении граждан.

Доходы, получаемые на государственной службе, позволяют обеспечивать стабильное социальное положение, а социальные программы и поддержка делает это положение более устойчивым. Анализ исследования показывает, что государственные служащие как правило хорошо и добросовестно выполняют свою работу, уровень коррупционных рисков весьма низок. Вместе с тем процессы трансформации в социальной структуре общества и углубляющееся социальное неравенство влияет снижение популярности государственной службы. Люди предпочитают выбирать для деятельности те сферы, которые могут принести более высокие доходы.

Как и в Казахстане, кадровый состав в США имеет тенденции старения, все меньше молодых людей служат и поступают на государственную службу.

Социальное поведение американских граждан зависит от экономических факторов – получаемых доходов.

Существенной причиной постоянства службы является получение бенефитов как в период работы, так и на пенсии.

Гарантированность социальной поддержки и защиты государством сотрудников является преимуществом государственной службы США.

### **Вопросы для самопроверки**

1. Какие факторы влияют на социальное поведение американцев?

2. Какие меры принимаются в США для привлекательности найма на государственную службу?

3. Перечислите меты социальной поддержки государственных служащих в США?

**Задание: Исследование международного опыта в сфере социального обеспечения государственных служащих**

Цель: Изучить и сравнить системы социального обеспечения государственных служащих в различных странах, выявить лучшие практики и возможности их адаптации.

Задачи:

Выбрать страны для анализа.

Изучить особенности систем социального обеспечения государственных служащих в выбранных странах.

Сравнить и проанализировать найденные данные.

Подготовить предложения по адаптации лучших практик.

**Упражнение: Презентация на тему «Социальная поддержка государственных служащих»**

Формирование групп: Участники делятся на группы. Каждая группа выбирает одну или несколько стран для исследования.

Сбор и анализ информации: Каждая группа исследует системы социального обеспечения в выбранных странах, включая пенсионное обеспечение, медицинское страхование, льготы на обучение, жилищные программы и прочее.

Презентация и обсуждение: Группы представляют результаты своего исследования, обсуждают особенности и различия в системах социального обеспечения.

Разработка предложений: На основе сравнительного анализа каждая группа разрабатывает предложения по адаптации лучших практик в контексте своей страны.

Обсуждение и рефлексия: Группы обсуждают предложенные адаптации, их возможные преимущества и трудности реализации.

Материалы:

Инструкции по исследованию.

Список стран для выбора.

Шаблоны для сбора и анализа данных.

Примеры успешных практик социального обеспечения государственных служащих.

*Это задание поможет участникам глубже понять разнообразие подходов к социальному обеспечению государственных служащих и развить навыки сравнительного анализа и адаптации лучших мировых практик.*

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

1. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан// <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru>

2. Тихонова, Н. Е. Субъективная стратификация российского общества: состояние, динамика, ключевые проблемы [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Е. Тихонова; под науч. ред. Л. Н. Овчаровой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – Электрон. текст. дан. (1,42 Мб). – (Социально-экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). – ISBN 978-5-7598-2630-9 (e-book).

3. Khojiev, Z. F. (2022). Social status of a civil servant and its peculiarities. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 03 (107), 669-675.

4. Мониторинг состояния кадров государственной службы Республики Казахстан// <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/442096?lang=ru>.

5. Socioeconomic status//American Psychological Association// <https://apastyle.apa.org>

6. Гаврилец Ю.Н. Социальная стратификация/ Социологический энциклопедический словарь под ред. Г.В.Осипова. - М., 2000. - С.386.

7. Dai H. D., Yi Z. D. (2012). Strata mobility and higher education equity in the perspectives of harmonious society. *Educ. Res.* 33 67–70. [Google Scholar]

8. Francisco J. Granados, David Knoke, Organizational status growth and structure: An alliance network analysis, *Social Networks*, Volume 35, Issue 1, 2013, Pages 62-74, ISSN 0378-8733, <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.12.004>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378873312000706>).

9. How the American middle class has changed in the past

five decades/<https://news.gallup.com/poll/199727/americans-identification-middle-class-edges-back.aspx>

10. BY Frank Newport. Americans' Identification as Middle-Class Edges Back Up// Economy

11. December 15, 2016// <https://news.gallup.com/poll/199727/americans-identification-middle-class-edges-back.aspx>

12. Jackman M. R., Jackman R. W. (1973). An interpretation of the relation between objective and subjective social status. *Am. Sociol. Rev.* 38 569–582. 10.2307/2094408 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]

13. Unatsu M. (2009). Essential qualities of reference group theory. *Jpn. Sociol. Rev.* 21 17–36. 10.4057/jsr.21.4\_17 [CrossRef] [Google Scholar]

14. Zhou X, Chen S, Chen L, Li L. Social Class Identity, Public Service Satisfaction, and Happiness of Residents: The Mediating Role of Social Trust. *Front Psychol.* 2021 Jun 1;12:659657. doi: 10.3389/fpsyg.2021.659657. PMID: 34140917; PMCID: PMC8203815.

15. Federal employees/<https://www.usajobs.gov/>

16. <https://obamawhitehouse.archives.gov/open/documents/open-government-directive> <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-a-civil-servant>

17. Domestic/Civil Service Benefits// <https://careers.state.gov/benefits/civil-service-benefits/#exsched>

## **ВОСПРИЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В СТРУКТУРЕ КАЗАХСТАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

Социальная структура казахстанского общества отражает множество слоёв и аспектов, сформировавшихся на протяжении независимости страны в процессе экономического и политического развития.

Основные характеристики социальной структуры Казахстана включают этническое и культурное многообразие. Казахстан является многонациональной страной с богатым культурным и этническим разнообразием. Это многообразие влияет на социальную структуру, обогащая её различными культурными и языковыми традициями.

В Казахстане, как и во многих других странах, наблюдается разделение на различные социально-экономические классы. Экономический рост и развитие рыночной экономики способствовали появлению более обеспеченных слоёв населения, в то же время существуют и менее обеспеченные группы.

Существует разделение на различные профессиональные группы, включая государственных служащих, рабочих, предпринимателей, сельскохозяйственных работников и т.д. Профессиональный статус во многом определяет социальное положение человека в обществе.

Есть значительное различие между городскими и сельскими районами. Города, такие как Астана, Алматы, Шымкент являются центрами экономического роста и образования, в то время как сельские районы часто сталкиваются с иными

социально-экономическими проблемами.

В нашей стране в результате государственной политики социальной защиты семьи и образования активно развиваются разнообразные образовательные и возрастные группы. Образование оказывает значительное влияние на социальное положение и статус. Кроме того, социальная структура включает в себя различные возрастные группы, каждая из которых имеет свои особенности и проблемы.

Гендерные вопросы также играют роль в социальной структуре. Несмотря на прогресс в области гендерного равенства, существуют определённые гендерные неравенства в различных сферах жизни.

Влияние глобализации и миграции также оказывают влияние на социальную структуру Казахстана, принося новые элементы и вызовы. Таким образом, социальная структура Казахстана продолжает эволюционировать под влиянием экономических, политических и культурных факторов.

Восприятие социального статуса государственного служащего в структуре казахстанского общества может быть рассмотрена с учетом данных уникальных культурных, исторических и экономических особенностей Казахстана. Важно учитывать, что в каждой стране эти факторы могут влиять по-разному, и Казахстан не исключение. Рассмотрим ключевые аспекты:

Исторический контекст: История Казахстана, включая советский период и последующие годы независимости, оказала значительное влияние на восприятие государственной службы. В советское время государственные служащие часто

ассоциировались с престижем и авторитетом, и этот взгляд сохранялся и в последующие годы.

Трансформация государственного управления: С началом реформ и модернизации государственного управления в Казахстане меняется восприятие роли госслужащих в обществе. Стремление госаппарата к более эффективной и прозрачной государственной службе способствует повышению её престижности.

Экономическое развитие: С экономическим развитием Казахстана меняются и ожидания от государственных служащих. Растущая экономика требует более квалифицированных и профессиональных госслужащих, что также способствует повышению их социального статуса.

Коррупция и прозрачность: Вопросы коррупции и прозрачности государственного управления остаются важными в Казахстане. Успешные меры по борьбе с коррупцией и повышению прозрачности могут положительно сказаться на восприятии госслужащих в обществе.

Культурные ценности: Казахстанское общество традиционно ценит и уважает власть и стабильность, что способствует более высокому уважению к государственным служащим.

Сравнение с частным сектором: В Казахстане, как и во многих других странах, существует сравнение между работой в государственном и частном секторах. При этом восприятие престижности госслужбы может зависеть от экономической ситуации и возможностей на рынке труда.

Образование и профессионализм: Повышение уровня

образования и профессионализма государственных служащих также играет важную роль в формировании их социального статуса.

В целом, социальный статус государственного служащего в Казахстане является результатом взаимодействия исторических, культурных, экономических и политических факторов.

В научной литературе ведется разработка разнообразных концепций социального статуса. Эти подходы охватывают анализ социальных классов и их позиций, рассматриваются явления и механизмы распределения власти, а также изучаются взаимоотношения между социальными классами и индивидами, занимающими разные классовые позиции<sup>38, 39, 40, 41, 42</sup>. По формам стратификации выделяют: экономический, политический и профессиональный.

На основе количественных исследований по выделенным параметрам, ученые разделяют общество на следующие социальные группы: элитарный класс (верхние слои управляющих, владеющих или контролирующих средства производства, богатых предпринимателей, промышленников); средний класс (специалисты и работники с «белыми воротничками»);

---

38 Weber, M. (1978). *Economy and society. An outline of interpretive sociology*. Volume I–II. (Eds.: G. Roth & C. Wittich). University of California Press.

39 Poulantzas, N. (1975). *Classes in contemporary capitalism*. New Left Books

40 Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2d): 123–135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

41 Farkas, Z. Social Position and Social Status: An Institutional and Relational Sociological Conception. *Hum Stud* 45, 417–445 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10746-022-09640-8>

42 Петровская Л. Ю., Грицай К. С. Питирим Сорокин и «Теория неравенства» // *Научные высказывания*. 2021. №4 (4). С. 15–17. URL: <https://nvjournal.ru/article/56-pitirim-sorokin-i-teoriya-neravenstva>

рабочий класс (работники с «синими воротничками» и люди, занятые физическим трудом); и крестьяне.

Большое количество исследований социального статуса изучаются в междисциплинарном аспекте, неравенство людей в обществе является наиболее распространённой категориальной переменной в большом количестве индикаторов и измерениях социального статуса.

Социально – экономический статус, является абстрактной концепцией, величину которого можно определить путем непосредственного наблюдения и измерения. Исследователи, традиционно выделяя статус индивида в социальной системе, традиционно связывают его с правами и обязанностями, фиксируя сущностную характеристику экономического и классового положения лица. Такие данные, как: уровень и источник доходов; этническая и религиозная принадлежность; ранг; социальные позиции индивида позволяют исследовать причинно - следственные связи, лежащие в основе статуса. Данные связи образуют различные типы конструкций статуса:

предписанные: социально – демографические, возраст, пол, национальность, раса, место рождения;

и приобретенные типы: материальное положение семьи, образование, социально-профессиональный престиж и др.<sup>43, 44</sup>.

---

43 Чупров В. И. Социальный статус / Социологическая энциклопедия в 2-х томах /Под ред. В. Н. Иванова, Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С.590.

44 Яковлев А. М. Статус социальный (позиция) / Российская социологическая энциклопедия под общ. ред. Г. В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М,1998. С. 589.

## Правовая стратификация

В стратификационном обществе, закон выполняет функции отбора, и распределения людей на разные социальные слои и позиции. Статус государственного служащего - должность в системе государственной службы с обязательными нормами служения, установленные законами страны <sup>45</sup>.

Государственная служба, ее правовой статус, закрепленный в действующем законодательстве Республики Казахстан, осуществляет разными методами и инструментами тестинг и отбор людей в государственный сектор. По данным национального мониторинга «О состоянии государственной службы в Республике Казахстан» отобранные кандидаты назначаются в различные по уровню структуры управления государственной власти.

Субъективный и объективный подходы измерения социального статуса представляют два различных метода оценки позиции индивида или группы в обществе:

1. Субъективный подход основан на восприятии и самооценке людей относительно их собственного социального положения. Включает использование опросных исследований, где респондентам предлагается оценить свой социальный статус, обычно на основе шкал или вопросов, которые позволяют им выразить свое восприятие своего места в обществе.

Преимущества подхода, позволяет учитывать индивидуальное восприятие и важность этого восприятия для психологического и социального благополучия. Часто используется в

---

45 Khojiev, Z. F. (2022). Social status of a civil servant and its peculiarities. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 03 (107), 669–675.

исследованиях, связанных с самооценкой и самосознанием.

2. Объективный подход. Данный подход основан на измеримых и наблюдаемых факторах, таких как доход, образование, занятость, имущество и другие конкретные критерии. Включает использование конкретных данных и статистических показателей для определения социального статуса индивида или группы. Например, уровень образования или дохода может использоваться для классификации социального статуса. Предоставляет более объективные и измеримые показатели, что делает его полезным для сравнения и анализа научных данных. Он широко используется в социологии и экономических исследованиях.

Оба подхода имеют свои преимущества и недостатки, и выбор между ними зависит от целей и задач конкретного исследования. В некоторых случаях комбинированный подход, учитывающий как субъективные, так и объективные аспекты, может быть наиболее информативным для понимания социального статуса в обществе.

Для исследования субъективного восприятия своего социального статуса, как правило, используются субъективные «лестничные» измерения социально-экономического статуса (СЭС). Самооценка или «субъективный» социально-экономический статус представляет собой альтернативный метод измерения, который отражает, как люди воспринимают своё социальное положение относительно окружающего их сообщества. Ученые-социологи часто используют шкалу субъективного социального статуса Макарттура, известную как «лестница Макарттура». В этой шкале людям представляется

иллюстрированная лестница Макарута, и их просят оценить свое социально-экономическое положение в сравнении с другими в их сообществе.

Она представляют собой удобный инструмент, который позволяет респонденту оценить их собственное социально – экономическое состояние. Данный метод позволяет им оценить свои собственные материальные ресурсы и определить, как они позиционируются в своем сообществе на социальной лестнице.

Шкала субъективного социального статуса Макарута обычно анализируется с другими объективными показателями как социально – экономическое положение, включая данные о доходах, жилье, социально – демографические показатели.

Положительный опыт и уровень удовлетворенности условиями государственной службы сотрудников является важной составляющей комплексной оценки деятельности в целом организационной структуры государственного управления.

Удовлетворенность трудом - наиболее очевидный социально-психологический результат, влияющий на репутацию госслужащего, на его субъективную оценку социального статуса. Поэтому в исследованиях удовлетворенность трудом учитывается, так как трудовая деятельность госслужащего и не ограничивается конкретными действиями, а включает разнообразные аспекты, связанные с особенностями межличностных взаимоотношений и многими другими ситуационными переменными.

Таким образом, социальный статус государственного служащего в исследованиях рассматривается как интегральная характеристика, отражающая оценочное отношение сотрудников к различным факторам производственной среды и трудового процесса, выраженной в оценках материального и социального положения.

Кроме того, оценка потенциала государственных служащих в настоящих условиях позволяет разработать действенные мероприятия по формированию и развитию необходимых профессиональных и социально - психологических компетенций, разработать ряд мер по повышению социального статуса государственного служащего.

Таким образом, существует взаимосвязь между психологической составляющей профессиональной Я-концепция государственного служащего, лояльности и самооценкой социального статуса.

В изучении социального статуса имеет значение демографическая информация: пол, возраст, уровень образования, доходы, жилищный вопрос, ученая степень, ученое звание. Для определения социального статуса важна финансовая стабильность, профессиональные компетенции, менеджмент в государственном органе и собственно социальный статус государственного служащего.

Изучение социального статуса государственного служащего обычно включает в себя комбинацию нескольких факторов, которые могут варьироваться в зависимости от страны и ее конкретной административной системы. Однако в большинстве систем, как правило, учитываются некоторые

общие элементы:

Должность и ранг: наиболее прямым показателем социального статуса государственного служащего является его официальная должность и ранг в государственной иерархии. Должности более высокого ранга, такие как руководители департаментов и выше в иерархии должностей, обычно дают более высокий социальный статус.

Выслуга лет. Продолжительность службы на государственной службе также может быть фактором повышения репутации. Те, кто прослужил много лет, часто завоевывают уважение и более высокий статус благодаря своему опыту и преданности делу.

Образование и профессиональная подготовка. Уровень образования и специальной подготовки государственного служащего может влиять на его статус. Более высокое образование, особенно в соответствующих областях, может привести к более высоким должностям и, следовательно, к более высокому социальному статусу.

Служебная деятельность и достижения. Выполнение государственным служащим своей роли и его вклад в государственный сектор также могут быть важным фактором. Достижения, награды и признание могут повысить их статус.

Зарботная плата и льготы. Пакет заработной платы и льгот, который получает государственный служащий, является еще одним показателем статуса. Более высокая заработная плата часто ассоциируется с более высоким социальным положением.

Общественное восприятие и влияние. Влияние, ко-

торое государственный служащий оказывает на государственную политику, и его заметность в глазах общественности также могут определять его социальный статус. Те, кто пользуется большим общественным признанием или оказывает значительное влияние на политику, могут иметь более высокий статус.

Сети и связи. Сети и связи, которыми обладает государственный служащий, как внутри правительства, так и за его пределами, также могут быть показателем статуса. Прочные связи могут свидетельствовать о влиянии и находчивости, способствуя повышению социального статуса.

Этичное поведение и добросовестность. Репутация государственного служащего с точки зрения его этичного поведения и добросовестности также может влиять на его социальный статус. Те, кто известен своей честностью и этичным поведением, часто пользуются большим уважением.

Влияние на законодательство и политику. Способность влиять на законодательные процессы или важные политические решения и вносить свой вклад в них также может быть фактором при определении статуса государственного служащего.

Вовлечение общественности. Активное участие в общественных работах и общественных инициативах может повысить социальный статус государственного служащего, демонстрируя его приверженность общественному благополучию.

Для поддержания эффективности и устойчивости государственной службы важно учитывать возрастной баланс. Необходимо планировать стратегии по привлечению молодых специалистов и удержанию опытных сотрудников, а также

обеспечивать передачу знаний и опыта между поколениями.

Возрастные когорты также могут влиять на социальный статус внутри государственных структур. Более молодые возрастные группы могут сталкиваться с определенными барьерами для продвижения, в то время как сотрудники среднего возраста могут занимать большинство ключевых и влиятельных позиций.

Потенциал для инноваций поколения людей в возрасте 30-40 лет часто находится на стыке традиционных подходов и новых технологий и методов работы, что может способствовать инновациям и современным изменениям в государственном управлении.

Важно учитывать эти факторы при разработке политик в области управления человеческими ресурсами и стратегического планирования в государственных структурах.

Снижение доли молодежи в возрастной структуре государственных служащих действительно может оказать существенное влияние на динамику старения кадрового состава в государственной службе. Вот ключевые аспекты и потенциальные последствия этой тенденции:

с уменьшением доли молодых сотрудников, средний возраст кадрового состава увеличивается. Это может привести к ситуации, когда большая часть персонала приближается к пенсионному возрасту одновременно;

повышается риск дефицита кадров, увеличение количества сотрудников среднего возраста служит тому, что большинство сотрудников выходит на пенсию в один период, это может создать риск кадрового дефицита, особенно

если не будет достаточного притока молодых специалистов для их замещения;

в таких случаях происходит нехватка инноваций, так как молодые специалисты часто являются источником новых идей и подходов. Отсутствие молодежи может замедлить внедрение инноваций и современных технологий в государственной службе;

возникают проблемы с передачей знаний и опыта, стареющий кадровый состав может затруднить передачу знаний и опыта молодым специалистам, особенно если нет эффективных механизмов наставничества и обучения.

Таким образом, старение персонала может также повлиять на изменение рабочей культуры и динамику внутри организаций, делая их менее гибкими и открытыми для изменений.

Важно разработать политику найма и стратегии по привлечению молодых специалистов и созданию привлекательных условий для работы в государственной службе.

Для решения этих проблем государственным организациям необходимо активно работать над привлечением молодых кадров и созданием условий для их развития и продвижения, а также обеспечивать эффективную передачу знаний и опыта от более опытных сотрудников к молодым специалистам.

Исследование субъективного восприятия своего социального статуса государственными служащими показывает, что их самооценка материального положения сотрудников зависит от занимаемой должности.

Современные государственные служащие воспринимают себя как средний класс. Показатели материального положения государственных служащих: оплата труда, условия труда, владение имуществом свидетельствует о том, что сотрудники субъективно определяют свой социальный статус относительно стратификации казахстанского общества как средний.

По данным социологического исследования<sup>46</sup> показано как государственные служащие воспринимают себя на социальной лестнице.

Причины, по которым люди поступают на государственную службу, могут быть разнообразными и зависят от личных убеждений, карьерных целей, экономических обстоятельств и социального контекста.

Некоторые из наиболее распространенных причин выбора поступления на государственную службу, это:

на первом месте в качестве основного мотива поступления на службу это желание служить обществу, на благо государства, внесения своего вклада в общественное благо и участия в разработке и реализации политики;

на втором, месте, финансовая стабильность – многие считают, что государственная служба часто предлагает большую стабильность и безопасность трудоустройства по сравнению с частным сектором. Это особенно актуально в периоды экономической нестабильности.

---

46 Бокаев Б.Н., Тынышбаева А.А., Шукеев У.Е., Айткожина А.К. Социальный статус государственных служащих в социальной структуре казахстанского общества. Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университетінің ЖАРШЫСЫ, 2023 – №3 (52). – С.216-223. DOI 10.52260/2304-7216.2023.3(52).25

на третьем месте стоит возможность получить опыт и профессиональное развитие, в государственном секторе регулярно проводятся различные программы обучения и повышения квалификации для своих сотрудников;

на четвёртом месте стоит карьерный рост, на государственной службе можно получить хорошие возможности для карьерного роста и профессионального развития, особенно для специалистов с высшим образованием.

*Социальный статус государственного служащего: меры социально – правовой защиты.*

Государственные служащие нуждаются в повышении социального обеспечения. На сегодняшний день вне поля внимания остаются вопросы социальной поддержки государственных служащих, связанных с ротацией, а также устранения разрыва заработной платы сотрудников, работающих в центральном аппарате и региональными структурами. Принимаемые при исполнении служебных обязанностей обязательства и ограничения, специфика труда госслужащих также не учтены в законодательстве.

Отсутствие механизмов правовой защиты государственных служащих приводит к тому, что имеются случаи, когда сотрудник при взаимодействии с населением подвергается предвзятой агрессии, намеренному воспрепятствованию его деятельности, буллингу, в том числе в социальных сетях допускаются провокационные высказывания оскорбительного характера, задевающие честь и достоинство. Все эти факты являются следствием дискредитации государственной службы и негативного влияния на имидж

государственного служащего.

Анализ нормативно-правовых актов, включая Административный процедурно-процессуальный кодекс РК, Уголовный кодекс РК и Уголовно-процессуальный РК, показал, что в законодательстве отсутствуют прямые правовые механизмы защиты государственного служащего от указанных действий, нарушающих его права как гражданина, личности и должностного лица при выполнении государственных функций.

Следует рассмотреть вопрос реализации конституционных прав граждан, являющихся госслужащими, во внерабочее время. Они имеют прямую связь с общекультурными ценностями всего общества. Укоренившийся принцип «сознательной всесторонней обязательности» государственных служащих в «глазах» общественности требует также культурное поведение самих граждан во всех сферах жизнедеятельности и является естественной нормой для облика всех членов общества.

**Выводы.** Государственная служба занимает особое социальное положение в системе общественно – властных отношений и в социально - профессиональной структуре казахстанского общества. Формально - юридический статус государственной службы закреплён нормативно – правовыми актами Республики Казахстан. Сущность социального положения государственной службы выражается в ее общественно значимой деятельности и определяет статус государственного служащего в системе государственного управления.

В социально – профессиональной плане государ-

ственные служащие имеют признаки социальной группы, поскольку объединены общей целью служению общества. К государственным служащим существуют системные требования других социальных групп, которые выражены в том, чтобы они соответствовали высокому уровню исполнения служебных обязанностей и соблюдения морально-этических требований в своей деятельности.

Социальный статус сотрудников государственной службы достаточно не однороден по уровням внутри самой системы и определяется несколькими измерениями, в частности: доступ к властно – общественным отношениям, социально – экономическая обеспеченность, престиж и репутация государственной службы. Расслоение по уровням социального статуса государственных служащих обусловлено значимостью занимаемой им должности в иерархии властных полномочий.

Социальный статус государственных служащих необходимо повышать. Предлагается ряд важных аспектов социального обеспечения, требующих внимания в контексте управления государственной службой:

социальная поддержка, особенно в контексте ротации персонала (перемещение сотрудников между различными должностями или регионами);

выравнивание оплаты труда между сотрудниками центрального аппарата и региональных структур на основе критериев эффективного и профессионального труда;

законодательное закрепление и системе вознаграждения за особенности работы государственных служащих,

включая принятие на себя определенных обязательств и ограничений;

для улучшения положения государственных служащих разработать комплексный подход, включая оплату труда, улучшение условий для профессионального и карьерного роста, а также обеспечение достаточной социальной поддержки;

внесения изменений в законодательство для более полного учета специфики работы государственных служащих и создания механизмов защиты их прав и интересов;

учет региональных особенностей и разработка мер по сокращению разрыва в оплате труда и условиях работы между центральными и региональными структурами.

Эти факторы указывают на необходимость широко-масштабных реформ в системе государственной службы, направленных на улучшение условий труда и социального обеспечения государственных служащих, что, в свою очередь, может способствовать повышению их мотивации и общей эффективности работы.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Какие основные особенности социального статуса государственного служащего?
2. Какие основные факторы ведут к старению кадрового состава государственных служащих Казахстана?
3. Как бы вы определили материальное положение государственных служащих?
4. Какая приоритетная причина поступления на государственную службу?
5. Назовите основные признаки указывающие на правовое

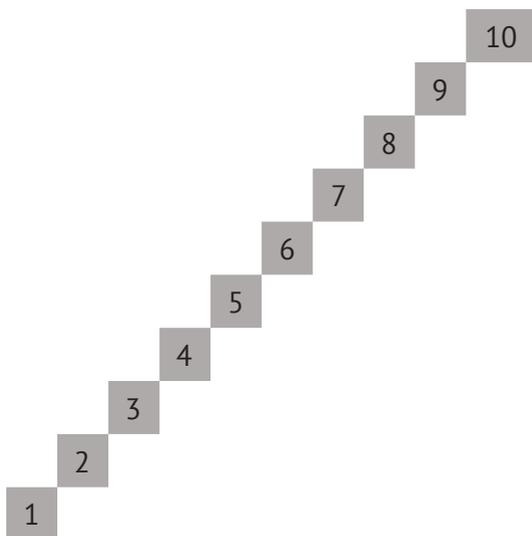
положение статуса государственных служащих?

6. Объясните оценку уровня компетенций государственных служащих?

7. Какие меры необходимо принять для социальной защиты государственных служащих?

**Упражнение «Оцените себя на социальной лестнице»**

Оцените себя на социальной лестнице относительно других людей в ведомстве, где на вершине лестницы находятся сотрудники, занимающие самое высокое положение, внизу находятся сотрудники, занимающие самое низкое положение. Респонденты должны были выбрать ступеньку, которая лучше всего представляет, где они, по их мнению, они стоят на лестнице.



По результатам оценки разработайте план профессионального и жизненного развития.

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

1. Национальный доклад «О состоянии государственной службы в Республике Казахстан» // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru>

2. Ковешников Е.М. Государство и местное самоуправление в России: теоретико – правовые основы взаимодействия/ Историческая и социально-образовательная мысль.- М, 2010, № 2(4)

3. Тихонова, Н. Е. Субъективная стратификация российского общества: состояние, динамика, ключевые проблемы [Электронный ресурс]: аналитический доклад / Н. Е. Тихонова; под науч. ред. Л. Н. Овчаровой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – Электрон. текст дан. (1,42 Мб). – (Социально -экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). – ISBN 978-5-7598-2630-9 (e-book)

4. Weber, M. (1978). *Economy and society. An outline of interpretive sociology. Volume I-II.* (Eds.: G. Roth & C. Wittich). University of California Press.

5. Poulantzas, N. (1975). *Classes in contemporary capitalism.* New Left Books

6. Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2d): 123-135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>

7. Farkas, Z. Social Position and Social Status: An Institutional and Relational Sociological Conception. *Hum Stud* 45, 417–445 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10746-022-09640-8>

8. Чупров В.И. Социальный статус / Социологическая энциклопедия в 2-х томах /Под ред. В.Н. Иванова, Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С.590.

9. Яковлев А.М. Статус социальный (позиция) / Российская социологическая энциклопедия под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М,1998. С. 589.

10. Khojiev, Z. F. (2022). Social status of a civil servant and its peculiarities. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 03 (107), 669-675.

11. О государственной службе Республики Казахстан Закон

Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК.

12. «О правоохранительной службе» Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV.

13. «О прокуратуре» Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 155-VII ЗРК.

14. «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» Закон Республики Казахстан от 23 апреля 2014 года № 199-V ЗРК.

15. «О судебной системе и статусе судей Республике Казахстан» Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года N 132.

16. «О противодействии коррупции» Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК

17. «О внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» Указ Президента Республики Казахстан от 22 февраля 2022 года № 814.

18. Стратегия «Казахстан-2050»// [https://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs)

19. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Организационное поведение государственного служащего**

Вопросы лояльности сотрудника и удовлетворенности трудом, тесно связаны с социальным статусом.

Государственная служба формирует определенные качества сотрудников. В большинстве своем сотрудники дисциплинированные, активные, настойчивые, целеустремленные, ответственные, уверенные в себе и в своих возможностях специалисты, удовлетворенные уровнем организации служебной деятельности, материальным стимулированием, взаимоотношениями с руководством, профессиональным развитием, несмотря на напряженность, большой объем работы и ограничение времени на личную жизнь. Сотрудники придают особое значение в работе профессионализму, исполнительской и трудовой дисциплине, служебной атмосфере и сплоченности в коллективе, оперативно реагируют на изменения, а также ориентированы на развитие и возможности служить на благо Родине.

В госсекторе структурные подразделения представлены небольшим составом групп (4-8 человек). Такой размер подразделений является благоприятным для работы, так как создает ситуацию, в которой сотрудник в большей степени чувствует себя более ответственным и эффективным.

Когда обращают внимание на работу структурного подразделения, то отмечается, что только одна треть со-

трудников является ответственной и мотивированной, в то время как другие либо не мотивированы, либо не обладают необходимыми навыками.

Подход к решению этой задачи должен быть гибким и адаптирован к конкретным условиям и особенностям подразделения. Важно понимать, что повышение эффективности работы команды – это процесс, который требует времени, терпения и последовательных усилий со стороны руководства.

Другая проблема, с которой сталкивается руководитель, является негативное групповое мышление и групповое поведение сотрудников. Некоторые сотрудники могут проявлять инертность, оказывать сопротивление преобразованиям, нововведениям для осуществления эффективной деятельности.

Часто такие трудности возникают из-за недостаточных навыков организационно – управленческих компетенций у начальника структурного подразделения, неумением устранять допущенные проблемы. В своей деятельности руководитель среднего звена допускает следующие типичные ошибки:

- 1) часто использует простые прямые методы управления, которые не помогают справиться с ситуацией;

- 2) избегает использование таких форм управления со структурным подразделением как заседание, совещание, обсуждение и другое;

- 3) информация первого руководителя не доводится в полной мере до личного состава, а также в обратном

порядке;

4) в управлении личным составом упускает такие функции как планирование, организация, мотивация и контроль;

5) не умеет решать управленческие задачи, не учитывает стратегию и тактику их решения.

На уровень исполнительской дисциплины по-прежнему влияет существующая в практике система поощрения и наказания, руководители неэффективно применяют систему немонетарного поощрения. Вторая причина, связана с неумением руководителя объективно оценивать выполненную работу. Это негативно влияет на отношение сотрудника к работе. Такое положение является сдерживающим фактором для того чтобы сотрудники стремились постоянно выполнять работу на высоком уровне с более высоким результатом.

Третья проблема, по снижению эффективности работы - системные организационные проблемы, которые создает руководитель структурного подразделения: недостаточное умение правильно распределять поручения, обеспечивать исполнение, регулировать конфликты, допускает неопределенность, неясность.

В таких условиях, сотрудники часто ощущают ненадежность в работе и особо не верят в то, что их усилия приведут к высокой или эффективной служебной деятельности, в том числе и по следующим причинам:

во-первых, считают, что служебная среда не способствует хорошей работе (не хватает ресурсов или неясны роли и др.);

во-вторых, ожидают, что кроме усилий, на оценку

результатов работы скорее будут влиять, например, неформальные отношения;

в третьих, они не обладают достаточными навыками, знаниями или способностями для успешного выполнения своей работы, некоторые из них имеют заниженную самооценку о своих деловых и профессиональных качествах и ожидают, что их усилия не будут иметь значение.

Лояльность сотрудников важный фактор повышения эффективности служебной деятельности. Стабильная организационная среда служит устойчивости социального и эмоционального статуса сотрудника.

Рекомендации по внедрению стратегий улучшения эффективности и вовлеченности персонала. Решение этой проблемы требует комплексного подхода:

Оценка Персонала: Необходимо провести тщательную оценку навыков и мотивации сотрудников. Это поможет определить, кто из них нуждается в дополнительном обучении и кто просто не мотивирован работать.

Программы Обучения и Повышения Квалификации: Для сотрудников, у которых есть потенциал, но не хватает навыков, важно организовать обучение и курсы повышения квалификации.

Мотивационные механизмы: Внедрение системы поощрений и наказаний для повышения мотивации. Это может включать бонусы за хорошую работу, карьерный рост и другие формы признания.

Корпоративная культура и лидерство: Работа над созданием позитивной корпоративной культуры и эффектив-

ного лидерства может значительно улучшить моральный дух и мотивацию сотрудников.

**Регулярная обратная связь и коммуникации:** Обеспечение постоянной обратной связи с сотрудниками, чтобы они понимали, как их работа влияет на общие цели организации.

**Управление производительностью:** Разработка и реализация системы управления производительностью, которая ясно определяет ожидания и стандарты работы для каждого сотрудника.

**Анализ и устранение проблемных факторов:** Исследование и устранение возможных внешних проблем, влияющих на мотивацию и производительность, таких как условия труда, рабочая среда и рабочие отношения.

**Разработка плана улучшений:** Составление конкретного плана по улучшению работы каждого сотрудника и всего подразделения в целом.

**Пересмотр системы оплаты труда:** Проверка и, при необходимости, пересмотр системы оплаты труда для обеспечения справедливости и соответствия уровню квалификации и вклада каждого сотрудника.

### **Подготовка молодых руководителей из кадрового резерва**

Практика назначения сотрудников впервые на руководящую должность показывает, что, прежде всего у них оцениваются профессиональные знания и умения и не всегда организационно - управленческие компетенции, знание и понимание людей для руководства их работой.

Зачастую, молодые руководители сталкиваются с проблемами руководства личным составом, управления конфликтами и проявлением напряжения в отношениях не только с сотрудниками, но и индивидуально с каким-либо лицом.

В этой связи кадровой службе госоргана желательно предусмотреть мониторинг и психологическое сопровождение руководителей в течение трех лет с момента их назначения, проводить посттренинговое сопровождение в форме коучинга, супервизии или интервизии в зависимости от ситуации.

*Социально – психологическое сопровождение и обучение руководителей госсектора*

Современные подходы в работе с персоналом, эффективность доказали следующие методы:

- онлайн консультирование и обучение по тематическим разделам управленческой деятельности руководителей;

- дистанционное психологическое сопровождение управленческой деятельности руководителей по вопросам повседневного, ситуативного и кризисного управления подразделением, психологических методов управления.

- умение работать с информацией, качественно передавать (из 100% задуманного, приобретает словесную форму 80%, услышано 70%, понято 60%, в памяти 24%).

Социально – психологическая поддержка и социальная защита сотрудников

В целях социальной поддержки персонала наряду с

качественной профессиональной подготовкой следует уделить внимание вопросам обеспечения социальной защиты сотрудников. Проведение системных мер по профилактике негативных последствий имеющих травмирующее воздействие, профессиональной деформации, формирование соответствующих умений и навыков безопасной профессиональной деятельности, создание благоприятного социально-психологического климата в рабочих коллективах.

Мероприятия для совместной работы:

- проведение оценки и применение результатов индивидуальной профилактической и коррекционной работе с сотрудником;

- непосредственному руководителю выявлять и сообщать психологу о длительных проблемах в семье сотрудника, о трудностях адаптации, о психотравмирующих ситуациях и переживаниях связанных с этим;

- разработать эйчар программу с использованием социально-психологических методов повышения лояльности;

- обращать внимание и анализировать служебную среду и осуществлять климат - контроль в подразделении;

- развитие организационного поведения сотрудников (изучение проблем, возникающих в профессиональной деятельности, разработка психологической концепции улучшения имиджа сотрудника в глазах общественности, тайм - менеджмент);

- проведение тренингов антистрессовой и коммуникативной направленности для сотрудников;

- поддержка оперативной деятельности, помощь в рас-

следовании преступлений (составление психологического портрета преступника, психологическая помощь в разработке тактики ведения допроса, участие в осмотре места преступления, психологическая экспертиза);

- консультирование служащих, профилактика пост-стрессовых расстройств, сотрудничество с клиниками, психотерапевтами, медицинской службой и другими институтами, отвечающими за психофизиологическое здоровье персонала;

- образование и повышение квалификации сотрудников в области прикладной и юридической психологии.

## АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Каждый сотрудник, впервые поступивший на службу находится в процессе адаптации к условиям труда. От того как проходит адаптация сотрудника зависит длительность трудового времени на новой должности. Кадровые службы, анализируя адаптацию молодых сотрудников, указывают, что зачастую трудности адаптации влияют на увольнение почти каждого пятого из государственных органов в течение первого года службы, а дисциплинарное взыскание получает каждый шестой.

Практика действительно показывает, что успешная адаптация молодых сотрудников на государственной службе зависит от множества факторов, начиная с этапа отбора кандидатов. Недостаточное соответствие профессиональных и социально-психологических компетенций на начальном этапе может существенно затруднить процесс адаптации.

Вследствие этих причин, известным фактом стало то, что большинство уволившихся молодых сотрудников, принимают решение об уходе со службы в первый месяц работы. Психологическими причинами негативных решений молодого сотрудника, являются социально-коммуникативные трудности, дефицит информации об особенностях организации труда, о порядке и содержании собственной служебной деятельности, корпоративной культуры взаимоотношений, нередко разочаровывается в службе, крайним проявлением, которого является увольнение.

Проблемы адаптации существуют, и при самом тща-

тельном отборе подготовленных кадров, соответствие сотрудников профессиональным требованиям, не гарантирует соответствующим ожиданиям качества работы в организации.

С момента поступления на службу молодого сотрудника до достижения результатов в профессиональной деятельности, лежит достаточно долгий и трудный путь адаптации. Продолжительность этого процесса определяется качеством и системой организации процессом адаптации. Важность организации процесса адаптации имеет большое значение, вместе с тем, как правило, данный вопрос серьезно не рассматривается в отношении новых сотрудников и как следствие, влечет за собой серьезные проблемы, как для самого сотрудника, так и для правоохранительных органов.

Главенствующим фактором текучести кадров молодых сотрудников, является не как ожидается – недостаточный уровень профессиональной подготовки, а именно низкая мотивация, сформировавшаяся на начальных этапах адаптации на службе, как ответная реакция на действующий порядок по приобщению молодого сотрудника.

Анализ статистических показателей увольнений молодых сотрудников, свидетельствует о том, что за этим стоят судьбы людей, затраченные ими усилия, переживания и потеря работы. Вместе с тем, часть молодых специалистов испытавших негативные последствия адаптации не увольняются, а остаются на службе. Данные проблемы и трудности адаптации сотрудников служат причиной ранней

профессиональной деформации, формированию формализма, шаблонности и попустительского отношения к работе.

### **Программа адаптации**

Процесс адаптации молодых сотрудников является важным направлением кадровой работы руководителя структурного подразделения.

Адаптация рассматривается не только как процесс ознакомления сотрудника с новой организацией, новым для себя видом деятельности, но и как освоение молодым сотрудником культуры и философии организации, ее корпоративных правил и формирование его поведения в соответствии с миссией. Важное внимание, в разработке программ адаптации, отводится наставнической работе, а также, на детальное усвоение алгоритма эффективного выполнения работы и взаимодействия с внешней средой, с учетом непрерывности и долговременности процесса адаптации.

В целом, планируя психологическую и организационную работу с молодым сотрудником, ожидается, что внедрение системы адаптации в госорганы позволит:

- снизить уровень текучести молодых кадров;
- способствовать эффективному освоению функциональных обязанностей;
- повысить качество работы деятельности новых сотрудников, оптимально и эффективно использовать их профессиональный потенциал;
- поддерживать требуемый уровень корпоративной

культуры в организации;

- развивать управленческие и организационные компетенции наставников в воспитательной работе с молодым сотрудником.

Для молодого специалиста разработанная социально – психологическая и профессиональная программа адаптации даст возможность:

- получить необходимую, в полном объеме информацию для эффективной работы, своевременно развивать и корректировать свои профессиональные навыки, выстраивать планы профессионального и личностного роста;

- снизить уровень неопределенности и беспокойства, ускорить процесс вхождения в должность и достигать необходимую эффективность работы в минимальные сроки;

- повысить удовлетворенность работой и развивать позитивное отношение к служебной деятельности;

- выстроить эффективное деловое взаимодействие с коллегами, преодолеть барьеры взаимопонимания в новом коллективе и снизить риск возникновения конфликтных ситуаций.

При этом основными показателями успешности системы внедряемой адаптации предлагается рассматривать:

- сокращение периода адаптации молодых сотрудников;

- снижение текучести кадров среди молодых сотрудников;

- снижение нарушений служебной дисциплины и проступков среди молодых сотрудников;
- повышение резуль-

тативности и качества работы молодых сотрудников. Для организации процесса адаптации для каждого вновь зачисленного на службу молодого специалиста разрабатывается план адаптации. Основное предназначение плана адаптации – определить содержание мероприятий по адаптации и сроки их реализации. План адаптации должен отражать первичную информацию о молодом сотруднике, те аспекты, которые требуют повышенного внимания, реализуемые мероприятия по адаптации, конкретные сроки их осуществления, формы отчетности и предполагаемый результат. Структурно плана адаптации включает в себя следующие разделы: сведения о молодом специалисте; общий план адаптации; плана развития профессиональных компетенций; план адаптации молодого специалиста и допуск к самостоятельной работе. План утверждается непосредственным руководителем молодого работника. Ответственность за подготовку плана возлагается на наставника, который в 3-дневный срок после зачисления молодого работника, представляет план на ознакомление непосредственному руководителю и молодому работнику.

Процесс адаптации для молодых сотрудников разделяется на три основных этапа, каждый из которых подразумевает проведение определенных адаптационных мероприятий. Этап первый - общая ориентация. Знакомство с подразделением, функциями работы, рабочим распорядком и историей структурой госоргана, внутренними правилами, а также с ее корпоративными ценностями, традициями. Основные мероприятия по адаптации молодых сотрудников:

вводное собеседование по правилам поведения на работе и в быту, знакомство с общими правилами, ведомственными нормативными актами. Работа наставника на данном этапе заключается в определении рабочего места до начала работы нового сотрудника. По прибытию молодого работника наставник проводит инструктаж и разъясняет существующие традиции в коллективе, особенности деловых взаимоотношений, режим работы, возможные трудности на первоначальном этапе. Знакомит молодого специалиста с историей, миссией, цели и задачах госоргана, видах служебной деятельности, критериями оценки работы, поощрений и взысканий, правил внутреннего распорядка, особенностей режима труда и отдыха, решение бытовых проблем и техники безопасности. В процессе общения и собеседования с молодым сотрудником, наставник проводит оценку его профессионального потенциала и в соответствии с этим составляет план адаптации с учетом специфики назначенного участка деятельности и индивидуальных особенностей молодого специалиста. Совместно с наставником, предусматривается работа непосредственного руководителя молодого сотрудника, он также проводит ознакомительную беседу, разъясняет приоритеты и актуальные задачи государственной службы. Особое внимание отводится в ходе бесед, разъяснению плана адаптации, определению круга его задач на период адаптации, соответствие требованиям к организации работы, модели поведения на работе и в быту. Руководитель и наставник согласовывают и утверждают план адаптации молодого работника.

На втором этапе проходит собственно вхождение в должность, приобщение молодого работника к служебной деятельности, детальное ознакомление с функциями и задачами подразделения, должностными обязанностями, процедурами и правилами выполнения работы.

На этом этапе молодой работник знакомится с коллективом своего подразделения, на практике выполняет обязанности и поставленные задачи, которые к нему предъявляются. Руководитель, определяет должностные обязанности для молодого работника, разъясняет содержание ожидаемых результатов, требования к качеству работы, итоговые показатели и др. Кроме этого, проводит систематические беседы с наставником и молодым работником относительно успешности процесса приобщения к работе, определения проблем освоения участка деятельности, контролирует своевременность и качество реализации мероприятий плана адаптации.

Роль наставника, приобретает особое значение, по детальному ознакомлению молодого работника с мероприятиями второго этапа адаптации, разъяснению сроков реализации и ожидаемых результатах. Для этого составляется перечень законодательных и ведомственных нормативных документов необходимых молодому работнику для работы на возложенном участке деятельности, контроль над их изучением молодым специалистом. Наставник, также подробно знакомит с направлениями, функциями, целями и приоритетами деятельности подразделения, формах взаимосвязи и взаимодействия с другими подразделениями;

должностными инструкциями. Поясняет цели и задачи его работы, функциональные обязанности и ответственность, детально разъясняет алгоритмы действий для реализации функциональных обязанностей, описывает процессы, технологии в работе, а также критерии их оценки.

Третий этап, направлен на действенную адаптацию нового сотрудника. У него появляется возможность применить и апробировать на практике приобретённые знания и навыки, определить собственные силы в практической деятельности, непосредственно в процессе выполнения функциональных обязанностей.

Действия наставника на данном этапе заключаются в активной реализации плана мероприятий по адаптации и развитию требуемых профессиональных компетенций у сотрудника. Наставник организует процесс апробации для молодого работника на практике. Основные действия и операции по реализации функциональных обязанностей, в необходимых случаях выполнение совместных профессиональных действий, происходят под непосредственным наблюдением наставника. Наставник проводит с молодым сотрудником совместный разбор результатов в освоении технологии, процедур профессиональных действий, анализирует успехи, а также неудачи, выявляет ошибки, причины их возникновения, вырабатывает способы их преодоления.

Руководитель на заключительном этапе осуществляет постоянную оценку действий молодого сотрудника и в необходимых случаях корректирует самостоятельно выполненные профессиональные действия, выявляет психоло-

гические сложности в адаптационном процессе, помогает реализовывать отдельные виды деятельности и оказывает помощь в их успешном преодолении. Руководитель, также осуществляет систематический контроль над процессом освоения плана адаптации и делает итоговую оценку результатов деятельности сотрудника за прошедший период и предоставляет допуск к самостоятельной работе.

Предел адаптации. Адаптация как процесс характеризуется определённой продолжительностью и, следовательно, имеет свое начало и окончание. Если в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности работника в новых условиях), то определить ее окончание весьма трудно, поскольку адаптация - это процесс, протекающий постоянно в силу изменения факторов внешней среды, трудовой деятельности работника, изменений в развитии личности самого человека.

Определение сроков адаптации, в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, наступают с момента оценки достижений по каждому аспекту адаптации: психофизиологический, социально-психологический, организационный, профессиональный.

## **Выводы**

Как будет проходить адаптация молодых сотрудников зависит от тщательно разработанных программ и их реализации. В решении кадровой текучести в организации большое значение имеют все разновидности адаптации. Существует несколько ключевых моментов, на которые следует обратить внимание:

**Критерии Отбора.** Необходимо уделять больше внимания критериям отбора кандидатов, включая не только их профессиональные навыки и знания, но и социально-психологическую готовность к работе в условиях государственной службы.

**Оценка социально-психологических качеств.** Помимо профессиональной подготовки, следует оценивать такие качества, как способность к командной работе, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки и гибкость мышления.

**Программы адаптации.** Разработка и внедрение специальных программ адаптации для молодых сотрудников, которые помогут им ориентироваться в новой рабочей среде и быстрее влиться в команду.

**Обратная связь и менторство.** Назначение опытных наставников или менторов для новых сотрудников, а также регулярное предоставление обратной связи по их работе и прогрессу.

**Системный подход к обучению.** Организация целенаправленного и системного обучения, включая как профессиональное развитие, так и развитие социально-психологических компетенций.

Культура организации. Формирование положительной и поддерживающей корпоративной культуры, которая способствует быстрой адаптации и интеграции новых сотрудников.

Изучение и анализ проблемы: Проведение исследований и анализа успешных и неудачных кейсов адаптации для выявления ключевых факторов успеха и потенциальных улучшений в процессе адаптации.

Взаимодействие с учебными заведениями. Сотрудничество с университетами и другими образовательными учреждениями для подготовки кандидатов, которые лучше соответствуют требованиям и условиям государственной службы.

Это комплексный подход требует тщательного планирования и внедрения на всех уровнях организации, и его цель – обеспечить, чтобы новые сотрудники были не только квалифицированными, но и хорошо адаптированы к условиям и культуре государственной службы.

### **Вопросы для самопроверки**

Назовите причины связанные с проблемой адаптации молодых сотрудников?

1. Назовите, какие основные факторы следует учитывать в программах адаптации сотрудников?

2. Можно ли рассматривать как угрозу кадровому составу государственного сектора проблемы адаптации сотрудников?

**Задание и упражнения, направленные  
на формирование и улучшение служебного  
поведения государственных служащих**

**Ролевые игры и сценарии**

Задание: разработайте реалистичные рабочие сценарии, где сотрудники могут попрактиковаться в решении конкретных рабочих задач, общении с коллегами и обслуживании клиентов.

Цель: Развитие коммуникативных навыков, умения работать в команде, решать конфликты и принимать решения.

**Составьте список тренингов по этикету и корпоративной культуре**

Задание: Посетите специализированные тренинги и семинары по служебному этикету, включая правила общения, дресс-код, и этику общения по телефону и электронной почте.

Цель: Улучшение понимания и соблюдения норм корпоративной культуры и профессионального поведения.

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ**

1. Тынышбаева А.А., Досымбек Б.С. Организационное и психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников в органах прокуратуры/Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур: сборник материалов Третьей Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием.-СПб: Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал РЕА, 2014.-462 с.- С.51-57.

2. Brewis, J. (2014). The ethics of researching friends: On convenience sampling in qualitative management and organization studies. *British Journal of Management*, 25(4), 849-862.

3. Clandinin, D. J., Pushor, D., & Orr, A. M. (2007). Navigating sites for narrative inquiry. *Journal of Teacher Education*, 58(1), 21-35.

4. Hammersley, M., & Atkinson, P. (1983). *Research design: problems, cases and samples. Ethnography: Principles in practice.* London: Tavistock Publications.

5. Robbins, Stephen P. *Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge.* – 15th ed. p. cm.

6. Phyak, P. (2013). Language ideologies and local languages as the medium-of-instruction policy: A critical ethnography of a multilingual school in Nepal. *Current Issues in Language Planning*, 14(1), 127-143.

7. Talya Bauer, Berrin Erdogan. *An Introduction to Organizational Behavior*// <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>

8. Козлова, А.М. Организационное поведение [Электронный ресурс]/ А.М. Козлова.-М.: Директ-Медиа, 2014. - 229 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768>.

9. Рогожин С.В. Теория организации. - 2-е изд., стереотип. - М.: Экзамен, 2015. - 315с. - (Учебник для вузов).

10. Шаталова Н.И. Организационная культура. / под ред. Н.И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2014. - 652. - (Учебник для вузов).

11. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 151 с.

12. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: пер. с англ / под ред. Т.Ю. Ковалевой. - СПб : Питер, 2013. - 336 с.: ил. - (Классика МВА).

13. Соломанидина Т.О.Организационная культура компании. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 624 с.

14. Соломанидина Т.О.Организационная культура в табл., тестах, кейсах и схемах . -ИНФРА-М, 2014-395с.

15. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании/ Т.О.Соломанидина - 2 изд.- М.: ИНФРА-М, 2013-624 с.

16. Sangasubana, N. (2011). How to conduct ethnographic research. *The Qualitative Report*, 16(2), 567-573.

17. Замедлина.Е.А Организационная культура. - М.:Риор, 2015.

18. Бороздина Г.В. Психология делового общения: - М.: Инфра-М, 2015.

19. Дусенко С.В. Профессиональная этика и этикет: - М.: Академия, 2014

20. Кузнецов И.Н. Кузнецов И.Н. Деловой этикет: - М.:Инфра-М, 2013

21. Цвык В.А. Профессиональная этика: основы общей теории:

- М.: РУДН, 2015.

22. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: - М.: Инфра-М, 2013.

23. Коробейникова Л.С., Купрюшина О.М. Документационное обеспечение делового общения: - М.: Магистр, 2012

24. Гойхман О.Я., Надеина Т.М. Речевая коммуникация: - М.: Инфра-М, 013.

25. Бороздина Г.В. Психология делового общения: - М.: Инфра-М, 2015

26. Ушакова Н.В. Имиджелогия. - М.: Дашков и К, 2013

Электронные ресурсы

1. ЭБС «Юрайт»: <http://www.biblio-online.ru/>

2. ЭБС «Руконт»: <http://www.rucont.ru/>.

3. Ресурс Цифровые учебные материалы <http://abc.vvsu.ru/>

4. Ресурс АРМ АБИС «Дельфин» СПС «Консультант Плюс»  
<http://www.consultant.ru/> СПС «Кодекс» <http://www.kodeks.ru/>

## Заключение

Социальный статус в контексте государственной службы подчеркивает важность осознания и учета этого аспекта в профессиональной деятельности. Социальный статус, будучи многогранным и сложным понятием, влияет не только на взаимоотношения между сотрудниками, но и на общение с общественностью.

Влияние на взаимоотношения. Понимание социального статуса и его динамики в рабочей среде помогает создать более гармоничные и эффективные рабочие отношения, снизить напряженность и конфликты.

Эффективность общения. Осведомленность о социальном статусе улучшает коммуникативные навыки государственных служащих, делая общение с гражданами более открытым и понятным.

Принятие решений. Учет социального статуса способствует более справедливому и включающему процессу принятия решений, учитывающему различные социальные группы и их потребности.

Разнообразие и инклюзия. Понимание и уважение к разнообразию социальных статусов способствуют созданию более инклюзивной и справедливой рабочей среды.

Образование и развитие. Непрерывное образование и развитие в области социальной динамики и психологии являются ключевыми для эффективной работы государственных служащих.

Выводы. Учет социального статуса в государственной службе имеет решающее значение для создания эффектив-

ной, гармоничной и справедливой рабочей среды. Это требует осознанного подхода к обучению, развитию и повседневной практике на всех уровнях государственного аппарата.

Каждый сотрудник, впервые поступивший на службу находится в процессе адаптации к условиям труда. От того как проходит адаптация сотрудника зависит длительность трудового времени на новой должности. Кадровые службы, анализируя адаптацию молодых сотрудников, указывают, что зачастую трудности адаптации влияют на увольнение почти каждого пятого из государственных органов в течение первого года службы, а дисциплинарное взыскание получает каждый шестой.

Практика действительно показывает, что успешная адаптация молодых сотрудников на государственной службе зависит от множества факторов, начиная с этапа отбора кандидатов. Недостаточное соответствие профессиональных и социально-психологических компетенций на начальном этапе может существенно затруднить процесс адаптации.

Вследствие этих причин, известным фактом стало то, что большинство уволившихся молодых сотрудников, принимают решение об уходе со службы в первый месяц работы. Психологическими причинами негативных решений молодого сотрудника, являются социально-коммуникативные трудности, дефицит информации об особенностях организации труда, о порядке и содержании собственной служебной деятельности, корпоративной культуры взаимоотношений, нередко разочаровывается в службе, крайним проявлением, которого является увольнение.

Проблемы адаптации существуют, и при самом тщатель-

ном отборе подготовленных кадров, соответствие сотрудников профессиональным требованиям, не гарантирует соответствующим ожиданиям качества работы в организации.

С момента поступления на службу молодого сотрудника до достижения результатов в профессиональной деятельности, лежит достаточно долгий и трудный путь адаптации. Продолжительность этого процесса определяется качеством и системой организации процессом адаптации. Важность организации процесса адаптации имеет большое значение, вместе с тем, как правило, данный вопрос серьезно не рассматривается в отношении новых сотрудников и как следствие, влечет за собой серьезные проблемы, как для самого сотрудника, так и для правоохранительных органов.

Главенствующим фактором текучести кадров молодых сотрудников, является не как ожидается – недостаточный уровень профессиональной подготовки, а именно низкая мотивация, сформировавшаяся на начальных этапах адаптации на службе, как ответная реакция на действующий порядок по приобщению молодого сотрудника.

Анализ статистических показателей увольнений молодых сотрудников, свидетельствует о том, что за этим стоят судьбы людей, затраченные ими усилия, переживания и потеря работы. Вместе с тем, часть молодых специалистов испытавших негативные последствия адаптации не увольняются, а остаются на службе. Данные проблемы и трудности адаптации сотрудников служат причиной ранней профессиональной деформации, формированию формализма, шаблонности и попустительского отношения к работе.

**Тынышбаева А.А.**

**СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС  
ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО:  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Учебное пособие**

Подписано к печати 07.12.2023 г. Бумага офсетная № 1

Формат 60X84/16 Объем 6,60 усл. печ. л.

Тираж 500 экз. Заказ 0128

Отпечатано в типографии

Индивидуальный предприниматель «Булатов А.Ж.»

010000, г. Астана, ул. Керей-Жанибек хандар, 22-38

тел.: 8 (7172) 223-418

e-mail: masterpo08@mail.ru