**Модернизация процедуры поступления на государственную службу**

Анализ международного опыта показал, что основой государственной службы демократических государств является меритократия – система, основанная на личных заслугах государственного служащего, включающая в себя такие элементы, как: обязательный конкурсный отбор при поступлении и продвижении по государственной службе;  правовую и социальную защищенность государственных служащих; равную оплату труда за выполнение равнозначной работы; поощрение государственных служащих, достигающих эффективных результатов в своей деятельности; постоянное обучение государственных служащих в целях улучшения результатов их деятельности.

В соответствии с Планом Нации «100 конкретных шагов» в рамках 15 шагов по формированию профессионального, автономного государственного аппарата Агентством по делам государственной службы и противодействию коррупции принят новый Закон «О государственной службе», в котором нашли отражение основные механизмы внедрения принципа меритократии, усиления мотивации и повышения профессионального уровня персонала государственных органов.

Данный Закон нацелен на обеспечение открытого конкурсного отбора, карьерное продвижение на основе компетентности, установление оплаты труда по результатам.

В новом Законе концептуально расширены действующие, а также предусмотрены новые положения по приему на службу, карьерному продвижению государственных служащих.

Для поступления на государственную службу необходимо пройти следующие этапы отбора:

-тестирование на знание законодательства и наличие компетенций (навыки, знания и умения);

-комиссионное интервью для оценки его приверженности ценностям государственной службы, проводимые в Министерстве;

-собеседование в государственном органе по профильным знаниям.

Соблюдая принципы и основы нововведения Департаментом государственных доходов по городу Астана с начала 2016 год проведены 23 конкурса на занятие административной государственной должности, в том числе из числа лиц, занимающих нижестоящие должности, выдвинуты по карьерной лестнице 52 сотрудника. Для вновь принятых сотрудников внедрен институт наставничества, где наиболее опытные сотрудники закреплены за молодыми сотрудниками, что повысит профессионализм государственных служащих и приведет к более эффективной работе государственного органа.

*Главный специалист отдела по работе с персоналом*

*Управления человеческих ресурсов ДГД по г.Астана*