



Государственная служба

Организация управленческой деятельностью



В настоящее время возрастает значимость деятельности государственных служащих в Казахстане, которые решают сложные задачи государственного управления, поэтому проблемы, связанные с организацией управленческой деятельности руководителя и органов управления, приобрели особую актуальность. Вопросы организации управленческой деятельности касаются каждого руководителя независимо от того, какие задачи и функции он выполняет в учреждениях и организациях Казахстана.



Совместная трудовая деятельность людей требует тщательной координации действий, распределения и согласования усилий по месту, времени и характеру их труда. Такая координация обеспечивается соответствующей организацией людей в коллективе (системе), а также целенаправленным воздействием руководителя на членов этой организации (системы).

Деятельность человека, направленная на управление своими подчиненными, обычно называется управленческой деятельностью, а самого человека, осуществляющего такую деятельность, называют руководителем. Руководитель принимает решения, обязательные для исполнения подчиненными, не потому, что он имеет абсолютную власть над ними, а потому, что этого требуют задачи деятельности коллектива.



Руководитель призван обеспечить готовность коллектива к решению стоящих задач, повышение уровня его профессиональных возможностей, организацию повседневной коллективной работы.

В системе управления руководитель решает задачу интеграции усилий других, вносит согласованность в их действия, с тем чтобы каждый исполнитель максимально проявил свои возможности в совместной деятельности коллектива, поэтому при оценке качеств руководителя определяющее значение имеет его умение осуществлять организационную (управляющую) деятельность. Оценивать труд руководителя необходимо на основе результатов работы всего коллектива.



Управленческая деятельность включает в себя деятельность руководителя, органов управления и служащих, занятых в сфере управления. Высокая эффективность такого рода деятельности зависит от ее организации, технологизации и всестороннего обеспечения.

Управленческая деятельность реально проявляется в различных формах, базируется на определенных методах и должна использовать современные технологии как совокупность методов (способов), средств и последовательности выполнения различных действий (функций, работ, операций).

Книги, которые имеются фонде АГУ:

Анненков В.И. Государственная служба: организация управленческой деятельности. –Москва, 2013. – 254 с.

Рассмотрены понятия, сущность и основы организации управленческой деятельности, ее формы и методы, структуры. Определены методы организации и технологические основы управленческой деятельности. Рассмотрены различные виды ее обеспечения, при этом особое внимание уделено документационному обеспечению.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Совершенствование методов оценки деятельности государственных служащих: Коллективная монография / Под общей ред. Досмагамбетовой Г.И. – Астана, 2014. – 159 с.

В монографии рассматриваются актуальные теоретические и практические вопросы оценки административных государственных служащих, которая осуществляется в ходе текущей деятельности и при периодически проводимой аттестации. В работе проведен обзор проверенного практикой зарубежного опыта по данной проблеме.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Государственная служба: зарубежный опыт и Казахстан: сборник научных трудов / Под ред. Ш.А.Есимовой, Л.М.Иватовой. – Астана, 2015. – 180 с.

В сборнике научных трудов приведен анализ государственной службы в зарубежных странах и в РК, представлены выводы и рекомендации по совершенствованию работы государственных органов, повышению эффективности деятельности государственных служащих РК. Сборник может представить интерес для профессорско-преподавательского состава вузов, осуществляющих подготовку специалистов для системы государственной службы, а также для магистрантов и докторантов, широкого курса специалистов в сфере государственного управления и управления персоналом.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. – Астана, 2000. – 152 с.

Монография посвящена проблемам совершенствования государственной службы. В работе проведен обширный анализ зарубежных систем государственной службы. Автор возглавлял работу по разработке нового казахстанского законодательства о государственной службе. Поэтому особый научно-практический интерес представляют главы монографии, посвященные описанию казахстанской государственной службы.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

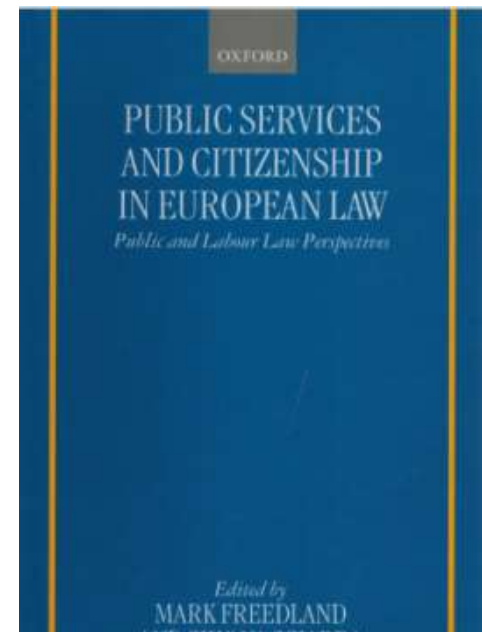
Politics of Public Service Bargains: Reward, Competency, Loyalty – and Blame / Hood Christopher. – Oxford University Press (August 3, 2006), 240 pages.

Традиционные понимания, структурирующие отношения между государственными служащими и широкой политической системой, как говорят, перетерпели значительные изменения. Но каковы эти формализованные и неявные договоренности? Каковы основные размеры таких сделок? В каких условиях сделки поднимаются и опускаются? И были ли универсальными и равномерными изменения в этих сделках? Книга развивает четкую перспективу, чтобы ответить на эти вопросы. Она разрабатывает уникальную аналитическую перспективу для учета различных сделок в рамках системы исполнительной власти. Опираясь на сравнительный опыт различных государственных традиций, данное исследование рассматривает идеи и современные разработки по трем ключевым аспектам любой сделки – вознаграждение, компетентности, лояльности и ответственности. Политика государственной службы указывает на разнообразные и дифференцированные события через национальные системы исполнительной власти и показывает, как различные сделки склонны к обману их учредительными сторонами.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

- **Public Services and Citizenship in European Law. Public and Labour Law Perspectives / Edited by Mark Freedland and Silvana Sciarra. – Clarendon Press, 12 November 1998, 224 Pages.**
- Работа общественных услуг на внутренних и европейских уровнях становится предметом значительного интереса для исследователей и политиков. В этой книге рассматриваются экономические и политические последствия государственных услуг наряду с подробным анализом их правового воздействия. С помощью этого анализа, новая концепция конституционного гражданства определяет понятие, которое дало бы потребителям и работникам о новых правах. В книге также рассматривается новая доктрина услуг общего экономического интереса, как это предусмотрено в Амстердамском договоре, и влияние которое окажет на государственные услуги. Приватизация государственных услуг, а также результат воздействия на потребителей также рассматривается в данной книге.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Капаров С.Г. Совершенствование государственной службы в Казахстане. – Екатеринбург, 2005.

В монографии освещается процесс оптимизации и совершенствования структуры управления государством в РК, целью которого является создание профессиональных органов власти, способных оптимально решать текущие и перспективные вопросы развития Казахстана. Формирование высокоэффективной системы управления и государственной службы – одна из ключевых проблем современности. Именно от эффективности управления государством и профессионализма чиновников, их дееспособности и инициативности, приверженности избранному страной курсу во многом зависят ход экономических реформ в Казахстане, продвижения общества по пути демократизации, становления правового государства, в целом стабилизация и развитие страны.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Государственная служба республики Казахстан: социальные основы, организационно-правовое и психологическое обеспечение. – Астана, 2004. – 147 с.

Данный сборник содержит нормативно-правовые и учебно-методические материалы для слушателей семинара повышения квалификации государственных служащих на тему: «государственная служба РК: социальные основы, организационно-правовое и психологическое обеспечение».

Материалы сборника рекомендуются в качестве методического пособия для государственных служащих центральных и местных органов управления, преподавателей, студентов, слушателей учебных заведений и широкого круга читателей, проявляющих интерес к государственной службе РК.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Жильцов В.И. Государственная служба: показатели и критерии эффективности функционирования. – Москва, 2010. – 110 с.

В учебном пособии изложен понятийный аппарат, связанный с вопросами эффективности и результативности в государственной службе. Особое внимание уделено анализу результативности профессиональной деятельности государственных служащих, применению показателей и критериев эффективности при оценке государственных органов и их структурных подразделений. Раскрыт алгоритм внедрения показателей и критериев эффективности в практику деятельности органов.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Волкова В.В. Государственная служба. – Москва, 2013. – 207 с.

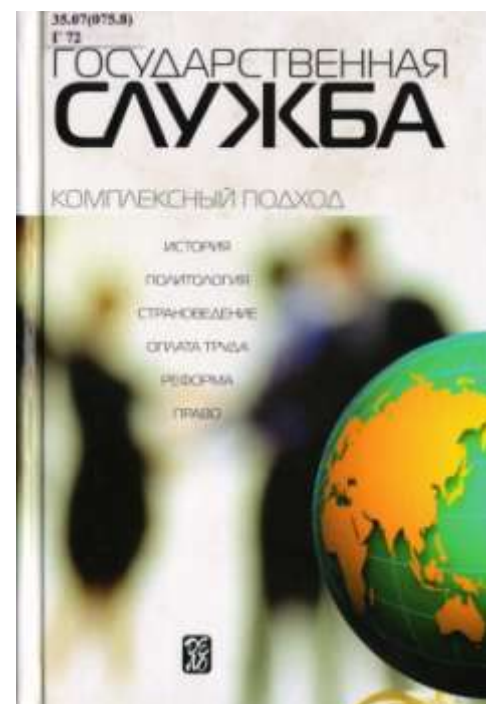
Государственная служба исследуется как институт административного права: анализируются задачи, основные принципы, система и виды государственной службы. Приводится классификация должностей государственной службы и государственных служащих, раскрывается специфика государственной гражданской службы на федеральном уровне и уровне субъектов РФ, а также специфика военной и правоохранительной службы РФ. Особое внимание уделено вопросам ответственности, а также льгот и пенсионного обеспечения государственных служащих.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Государственная служба: комплексный подход / Отв.ред. А.В.Оболонский. – Москва, 2009. – 512 с.

В учебнике всесторонне рассматривается проблематика государственной службы, теория и практика работы отечественной и зарубежной «бюрократии» во всех ее аспектах: политическом, правовом, финансовом, историческом, этическом, в ее динамике, современном состоянии и тенденциях реформирования. Подробно описана государственная служба целого ряда зарубежных стран. Особое внимание уделено проблемам реформирования российской государственной службы. Они изложены, как говорится, «из первых рук», так как большинство авторов учебника непосредственно причастны к разработке концепции и различных аспектов реформы.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Капаров С.Г. Модернизация государственная службы в Республике Казахстан. – Астана, 2010. – 212 с.

В учебном пособии представлен комплекс различных научных точек зрения на проблему реформирования государственной службы, поиск новых путей и предпосылок для модернизации национальной модели государственной службы в Казахстане. Система государственной службы продолжает совершенствоваться в рамках административной реформы. В пособии отражены новые подходы к модернизации казахстанской модели государственной службы с учетом передового международного опыта и национальной специфики.



Книги, которые имеются фонде АГУ:

Уваров В.Н. Государственная служба и управление. – Петропавловск, 2004. – 416 с.

Учебник включает две части. В первой части раскрываются особенности государственного управления как сферы профессиональной деятельности государственных служащих (сущность, принципы, система, механизм и др.). Вторая часть охватывает понятие и структуру государственной службы, правовое положение и прекращение государственной службы, а также вопросы реформирования государственной службы в РК.



Статьи, которые имеются в базах данных:

POLICY ENVIRONMENT AND PUBLIC SERVICE MOTIVATION

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=Z1EKVqi24JlZpsZWJ6n&page=2&doc=18&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

This article analyzes whether and to what extent the policy environment of civil servants has an impact on their level of Public Service Motivation (PSM). It hypothesizes that public employees working in different policy domains and stages of the policy cycle are diversely motivated by four PSM orientations (Compassion, Commitment to the public interest, Self-sacrifice and Attraction to politics). The empirical results are based on a survey of 6885 Swiss civil servants. They show that those in charge of Welfare State policies are inclined to have higher levels of Compassion', whereas those performing core state functions report lower levels. Furthermore, employees whose main tasks are related to policy formulation display high levels of the Attraction to politics' dimension of PSM. This study questions the generalization of previous findings on PSM that are based on heterogeneous survey populations.

Статьи, которые имеются в базах данных:

ORGANIZATIONAL PATHWAYS TO COMPLIANT REFORM IMPLEMENTATION: EVIDENCE FROM MEXICAN CIVIL SERVICE REFORM

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=Z1EKVqi24JlZpsZWJ6n&page=1&doc=4&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

A technocratic pathway to public management reform stresses the need for committing sizeable resources to reform implementation. Building on an institutional framework, we argue that there are alternative pathways to compliant implementation for government agencies with limited resources. Our comparative study of 55 Mexican government agencies that were the object of the 2003 Civil Service Reform Act reveals the co-occurrence of both technocratic and institutional pathways to compliant implementation. The common denominator across pathways in organizations with limited resources was the absence of strong oppositional norms (patronage) and the presence of robust interpersonal trust. We conclude that the role played by available resources in compliant reform implementation is far from straightforward, and depends on different combinations of public organizations' endogenous characteristics.

Статьи, которые имеются в базах данных:

ARE FORMAL CIVIL SERVICE EXAMINATIONS THE MOST MERITOCRATIC WAY TO RECRUIT CIVIL SERVANTS? NOT IN ALL COUNTRIES

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=Z1EKVqi24JlZpsZWJ6n&page=4&doc=32&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

Recruitment to the civil service is, in order to prevent patronage, often centralized and based on performance in competitive examinations. This approach, albeit slow and occasionally cumbersome, is generally assumed to be the most meritocratic method of recruitment. However, while some applicants may have skills suited for a specific position, they may not perform best in a general examination. As long as the system is not abused, a more flexible recruitment process based on, for example, interviews and CV screening, may be more meritocratic. It is therefore necessary to weigh the risk of abuse against the potential gains from more flexibility. Formal civil service examinations are hypothesized in this article to be the most meritocratic way to recruit civil servants only in countries where the risk for patronage is high. Analysis of a dataset describing the structures and characteristics of bureaucracies worldwide lends support to the hypothesis.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Determinants of representation: an empirical assessment of the UK civil service

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=Z1EKVqi24JlZpsZWJ6n&page=6&doc=55&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

In this article, we evaluate workforce diversity in the United Kingdom civil service by investigating the organisational determinants of the representation of women, black and minority ethnic and disabled people in central government departments. To do so, we draw on workforce data for 21 departments between 2007 and 2009. Our study reveals the presence of statistically significant variations in rates of representation across departments and that key organisational characteristics, such as size, administrative, part-time and temporary employment, and autonomy account for a sizeable portion of this variation but often affect under-represented groups differently. Theoretical and practical implications are discussed.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Civil Service Reforms in Italy: The Importance of External Endorsement and Administrative Leadership

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=Z1EKVqi24JIZpsZWJ6n&page=10&doc=97&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

The traditional portrait of civil servants in Italy, as well as in most other countries, has always been one of not particularly efficient employees yet have the benefit of a secure job and can look forward to a comfortable retirement package. In order to change this image, public management reforms have largely focused on civil servants since the 1990s. However, many academics and practitioners claim some inertia in the reform implementation. In this article we aim to identify the determinants of such inertia in Italy's civil service reforms and we analyze data from 885 Italian municipalities expected to adopt the pay system reform for senior officials, as required by national legislature. Our findings stress the importance of accrued legitimacy, external public endorsement, and the influence of key internal stakeholders (like administrative leaders) as major vehicles to promote or slow down the implementation of administrative reforms in the public sector.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Dual Personnel Systems Organized Labor and Civil Service: Side by Side in the Public Sector

- <http://link.springer.com/article/10.1007/s12122-004-1032-7>

- **Аннотация**

A conflict looms between the established practices of the civil service personnel functions and the tenets of recent collective bargaining agreements. Collective bargaining has intruded into the traditional civil service practices creating a dual personnel system, one union and one nonunion, functioning simultaneously to represent public employees. The issue is whether the two can co-exist.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Reforming Nigeria's Federal Civil Service: Problems and Prospects

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=P2Qhkm8XnuokqjlpiQc&page=1&doc=7&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

Successive Nigerian administrations have pursued one variant of reform or another in the federal civil service since the country's attainment of political independence. Yet, the federal civil service, as an essential organ of the executive arm of the government, still requires more reforms. The problems that instigated the introduction of a series of reforms in the federal civil service in 1999 consequent upon the inauguration of the democratic government included erosion of public service ethics, ageing workforce, poor succession planning, inappropriate organisational structures, unproductive work operations, lack of competent leadership, etc. However, these problems are currently the same problems facing the federal civil service after 16 years of implementation of reforms by the government of Peoples' Democratic Party (PDP). However, the emergence of a new government with its populist and progressive policy thrust, the rising awareness among civil servants, the global obligation of the Nigerian government to public service reforms, the proven efficacy of the ballot as an instrument for effecting change of government, coupled with the readily available support of donor agencies, which together, have the prospects of creating the right political atmosphere for the implementation of requisite reforms in the Nigerian federal civil service with utmost efficiency and likelihood of success.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Does Changing the Rules Really Matter? Assessing Procedural Justice Perceptions Under Civil Service Reform

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=P2Qhkm8XnuokqjlpQc&page=2&doc=14&cacheurlFromRightClick=no

- **Аннотация**

Civil service reforms over the last four decades have sought to provide new flexibilities to managers, particularly in relation to performance management. Reforms undertaken by many US states are consistent with this trend. State employees report these managerial flexibilities are decreasing perceptions of fairness. At the federal level, personnel reforms in the US Department of Defense also sought to increase managerial discretion. Defense identified employee perceptions of fairness as key to the successful implementation of the system. This study examines changes in fairness perceptions in response to civil service reforms at Defense in three distinct ways. First, procedural justice perceptions are examined before, during, and after repeal of the personnel reforms. Second, we consider whether the procedural justice perceptions of employees and managers are different over the time periods. Procedural justice research includes few studies controlling for managerial status, despite early arguments that position in the organization is likely to change fairness assessments. Third, the use of control groups allows us to consider if changes in procedural justice perceptions are due to the personnel reforms or reflect government wide trends. US Office of Personnel Management surveys covering a 10-year period are analyzed using a difference-in-differences-in-differences model. Results indicate that manager and employee perceptions of procedural justice are different over the time period, these perceptions change in different ways in response to the reforms, and the observed changes are unique from government wide trends.



Спасибо за внимание!