**Б.К. СУЛЕЙМЕНОВ**

*Управление начальникаВооружения Вооруженных Сил Республики Казахстан,*

*г. Астана, Казахстан*

**КАДРОВАЯ РАБОТА, КОМПЛЕКТОВАНИЕ И МОБИЛИЗАЦИЯ**

**В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Аннотация.** Рассматриваются кадровая работа, комплектование и мобилизация в Вооруженных Силах Республики Казахстан.

**Ключевые слова:** кадровая работа, комплектование, мобилизация, Вооруженные Силы Республики Казахстан.

**Түйіндеме.**Қазақстан Республикасы Қарулы Күштеріндегі кадрлық, жасақтау және жұмылдыру жұмыстары қарастырылған.

**Түйінді сөздер:**кадрлық жұмыс, жасақтау, жұмылдыру, Қазақстан Республикасының Қарулы Күштері.

**Abstract.**Personnel work, recruitment and mobilization in the Armed Forces of the Republic of Kazakhstan are considered.

[**Key words:**](https://www.multitran.ru/c/m.exe?t=3792110_1_2&s1=%E2%ED%F3%F2%F0%E5%ED%ED%E8%E9%20%E2%EE%EE%F0%F3%E6%B8%ED%ED%FB%E9%20%EA%EE%ED%F4%EB%E8%EA%F2)personnel work, recruitment, mobilization, the Armed Forces of the Republic of Kazakhstan.

Как отметил Глава государства Н.А. Назарбаев в своем Послании народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее», нам предстоит большая работа по улучшению качества всех звеньев национального образования [1].

В Казахстане сформирована национальная система подготовки военных кадров, адекватной перспективам развития Вооруженных сил. И вопросы подготовки военных кадров решаются на самом высоком профессиональном уровне. В частности, кадровых военных готовят в Военном институте сухопутных войск, Военно-инженерном институте радиоэлектроники и связи, Военном институте сил воздушной обороны. Помимо этого «кузницей» военных кадров является Национальный университет обороны и Кадетский корпус.

Также в военных вузах стран ближнего и дальнего зарубежья ежегодно проходят обучение и повышают свою квалификацию наши военнослужащие. Здесь уместно будет отметить ведущие военные ВУЗы таких стран как США, Турция, Великобритания, Германия, Республика Корея, Китай, Индия, Пакистан и Россия.

Наряду с полной формой профессионального обучения в военных учебных заведениях предусмотрены также курсы повышения квалификации военнослужащих во время прохождения воинской службы. При этом постоянно совершенствуется программа военного обучения, соответствующая самым современным требованиям.

Существующее планирование карьерного роста офицерского состава предусматривает своевременное выдвижение наиболее подготовленных и способных офицеров, последовательное чередование прохождения службы с командной должности в войсках на должность в штабе и со штабной на командную, с учетом фиксированных сроков нахождения в должностях.

Также предусмотрена ротация военнослужащих, предоставляющая возможность развития у офицеров разносторонних навыков, предотвращения «застоя» кадров.

На руководящие должности офицеры назначаются на конкурсной основе, что является принципиальным отличием от той системы, которая действовала ранее. Кандидатами к назначению рассматриваются офицеры, состоящие в резерве выдвижения. К примеру, в 2012 году по такому принципу было назначено 112 заместителей командиров соединений и более 230 офицеров руководящего звена органов управления.

Раз в три года проводится аттестация офицерского состава. По итогам аттестации составляется резерв выдвижения на высшие должности и направления на учебу.

В настоящее время изменены правила приема в Кадетский корпус и Республиканскую военную школу «Жас Улан», увеличен возраст кандидатов, что существенным образом повлияло на повышение качества подготовки их выпускников. Также были скорректированы планы подготовки офицеров в военно-учебных заведениях других стран. Обучение казахстанских военнослужащих за рубежом осуществляется в основном по остродефицитным и высокотехнологичным специальностям, что позволяет экономить бюджетные средства и использовать их для совершенствования отечественной системы военного образования [2].

Для удовлетворения потребностей Вооруженных сил, других войск и воинских формирований в квалифицированных специалистах был расширен спектр подготовки офицеров в Национальном университете обороны (НУО). В частности, в интересах подготовки кадров оперативно-тактического звена управления для Внутренних войск МВД (ныне – Национальной гвардии) был создан отдельный факультет. В 2011 году был создан факультет для подготовки слушателей к службе в органах военного управления оперативно-стратегического и стратегического уровней по специальности «Военное и государственное управление». В 2014 году этот факультет был преобразован в полноценный факультет Генерального штаба. Тем самым, было завершено создание полного цикла подготовки военных кадров в системе военного образования Казахстана [3].

Была также создана система повышения квалификации военнослужащих различных категорий в ходе многоуровневой курсовой подготовки. Это позволяет, при правильной организации кадровой политики, обеспечить совершенствование их профессионализма и карьерный рост на протяжении всей службы.

С 2008 года была отработана нормативная, методическая и учебная документация, создана учебная и материально-техническая база для проведения курсовой подготовки в военно-учебных заведениях и на некоторых военных кафедрах гражданских вузов, в учебных центрах видов и родов войск ВС РК. Это позволяет осуществлять курсовую подготовку различных категорий офицерского состава. Также была внедрена система курсовой подготовки сержантского состава. По опыту передовых иностранных армий, совершенствование профессиональных навыков и продвижение военного человека по службе предполагают периодическое прохождение им курсовой подготовки, и обязательно – перед назначением на вышестоящую должность. Это является действенным рычагом совершенствования и укрепления кадрового потенциала Вооруженных сил [4].

Министерством обороны сегодня прорабатываются вопросы внедрения новых инструментов оценки профессиональных и личностных качеств офицеров на основе системы определения рейтинга. Необходимость рейтинга обусловлена недостаточностью объективных данных о профессиональных и нравственных качествах офицера.

На сегодняшний день существуют три системы кадровой работы: американская (в ее основе в качестве главного механизма общественных отношений делового мира лежит индивидуальный подход); японская (основана на принципах коллективизма, где признаются групповые ценности, более авторитетные, чем индивидуальные); западно-европейская (сочетание основных черт, имеющихся и в японской и в американской системах).

Современная тенденция к конвергенции моделей государственной службы постепенно ведет к сближению систем кадровой работы, которые представляют совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами, объединенные в единый комплекс, которые вступают в определенные отношения между собой и с внешней средой, чтобы осуществить процесс комплектования, эффективного использования способностей и профессиональных навыков каждого отдельного сотрудника в реализации конечных целей государственного органа [5].

В данном случае Казахстаном изучается опыт ряда развитых государств (США, Турция, Великобритания, Япония, Южная Корея) при оценке персонала в частном секторе, где активно применяется карта компетенций сотрудника, отражающая личную способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. По оценкам известных зарубежных экспертов, применение данной карты признано успешным. Этот опыт нами будет учтен применительно к реалиям развития наших Вооруженных сил, и только самое ценное из зарубежного опыта нами будет внедрено.

В настоящее время Департаментом кадров ведется разработка Концепции кадровой политики Вооруженных сил, которая позволит определить основные направления подготовки и эффективного использования возможностей личного состава, оценки его качественных характеристик, а также других аспектов прохождения воинской службы.

Кроме того, существует стремление к тому, чтобы создать свои традиции в отечественном офицерском корпусе. Они должны быть основаны на анализе истории становления Вооруженных сил республики с момента создания государственности нашей страны. При этом нельзя сбрасывать со счетов все лучшее, что было в Советской армии и международный опыт [4].

В вопросах комплектования и мобилизации личного состава вооруженных сил РК, необходимо отметить, что в соответствии с ежегодными принимаемыми Указами Президента Республики Казахстан, постановлениями Правительства Республики Казахстан призыв граждан на воинскую службу осуществляется два раза в год, а именно в апреле – июне и октябре – декабре месяцах соответствующего календарного года. Порядок проведения призыва граждан на воинскую службу закреплен в главе 4 Закона Республики Казахстан «О воинской обязанности и воинской службе».

Призыв граждан на воинскую службу Республике Казахстан организуют и обеспечивают местные исполнительные органы.

Местные исполнительные органы обеспечивают органы военного управления оборудованными призывными (сборными) пунктами, их содержание, снабжение медикаментами, инструментарием, противопожарным, медицинским и хозяйственным имуществом, автомобильным транспортом, а также средствами связи и охраны.

Для проведения призыва граждан на воинскую службу образуются призывные комиссии в порядке, установленном Законом РК «[О воинской службе и статусе военнослужащих](http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000561)».

Порядок организации и проведения призыва граждан на воинскую службу [определяется](http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000620#z8) Правительством Республики Казахстан.

Руководители организаций обязаны отозвать граждан, подлежащих призыву, из командировок, организовать оповещение и своевременное прибытие на призывной пункт для проведения медицинского освидетельствования граждан при призыве их на воинскую службу.

Призыв на воинскую службу граждан Республики Казахстан, временно проживающих за границей, осуществляется в порядке, установленном Законом РК «[О воинской службе и статусе военнослужащих](http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000561)», по прибытию их на постоянное место жительства в Республику Казахстан при отсутствии права на отсрочку или освобождение от призыва.

Гражданин считается призванным на воинскую службу с момента издания приказа начальника местного органа военного управления области (города республиканского значения или столицы) о его призыве на воинскую службу [6].

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1 «Стратегия -2050: единая цель, единые интересы, единое будущее».

2 Интервью с Т.С.Мухтаровым. Т.Казанцева. Астана.

3 «Кого и как воспитывает армия?» А.Исенгулов. К.Жампиисов.

4 Состояние и перспективы развития военной организации Казахстана» Г.Ф.Дубовцев Казахстанский институт социологических исследований при Президенте РК.

5 «Система кадровой работы в государственных органах РК». Кульжамбекова А.Е. Сулейменова Г.К. Академия государственного управления при президенте РК.

6 Закон РК «О воинской службе и статусе военнослужащих» от 7 января 2005 года.

Сулейменов Б.К.