

ДАЙДЖЕСТ DIGEST

№57

Наурыз/Март/March2020

Мемлекеттік басқару және мемлекеттік
қызмет саласындағы жаңалықтар

Новости в сфере
государственного управления и
государственной службы

Public administration and Civil
service news



**Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясы**

**Академия государственного управления
при Президенте Республики Казахстан**

**Academy of Public Administration under the President of the
Republic of Kazakhstan**

ОГЛАВЛЕНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ НОВОСТИ	4
Австралия лидерлері коронавирусқа қарсы реакцияны мемлекеттік қызмет реформасына қосады	4
Отдел быстрого реагирования в правительстве Великобритании для борьбы с поддельными новостями о коронавирусе	6
КОРОТКО О ГЛАВНОМ	7
Үкімет коронавируспен күресте Жасанды Интеллекте жүгінеді	7
Правительство заявило, что "постепенная политика" не справляется с пластмассовым загрязнением	7
ИНТЕРЕСНО&ПОЛЕЗНО	8
Қашықтықтағы жұмыс форматына қалай тез ауысуға болады	8
Бедствия и кризисы пробуждают лучшее в нас	11
ЦИФРА МЕСЯЦА	14
Канада занимает первое место в рейтинге гендерного паритета среди высших государственных должностей, в то время как США снижаются	14
ИССЛЕДОВАНИЯ МАГИСТРАНТОВ И ДОКТОРАНТОВ	16
Мотивация в системе государственной службы	16
CALL FOR PAPERS	18
Public Administration Review (PAR) Viewpoint Symposium	18
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИЗДАНИЯ	20
EXPRESS STATISTICS "Hassle Free"	20
Personnel Management in Government: Politics and Process	20

Австралия лидерлері коронавирусқа қарсы реакцияны мемлекеттік қызмет реформасына қосады

Наурыз 24, 2020

Мия Хант (Mia Hunt)

Аустралияның ең жоғары деңгейдегі екі мемлекеттік қызметшісі шенеуніктерді коронавирустық пандемия кезінде қызмет көрсетуге деген адалдықтары үшін мақтады және қызметкерлерге икемділіктің қажеттігі Аустралияның мемлекеттік қызметін (APS) реформалау күн тәртібінің негізінде тұрғанын еске салды. Бұл жаңалық үкіметтің 66 млрд аустралиялық доллары (39 млрд АҚШ доллары) мөлшеріндегі екінші ынталандыру пакетін ашқаннан кейін пайда болды, оның шеңберінде Аустралия мемлекеттік қызметіне қосымша 5 мың қызметкер қосылады.

Жұмада жарияланған ашық хатта Премьер-Министр Департаментінің және Министрлер Кабинетінің Хатшысы және Аустралия мемлекеттік қызметінің басшысы Филипп Гадженс және елдің Мемлекеттік қызмет жөніндегі комиссары Питер Вулкот Аустралия мемлекеттік қызмет жұмыс күштеріне осы "қиын сынақ уақытындағы" қызметтері үшін алғыс білдірді. Олар мемлекеттік қызметкерлерді вирустан қорғау үшін жасалып жатқан шараларға сендіріп, денсаулық сақтау саласындағы қазіргі төтенше жағдай кезінде Аустралия мемлекеттік қызметінің қандай істерді атқара алатындығы және 2019 жылғы желтоқсанда жарыққа шыққан реформалау күн тәртібін жүзеге асыру барысында одан әрі қандай жұмыстар жүзеге асырылуы талап етілетіні арасында салыстыру жүргізіп өтті.

«Осындай оқиғалар біздің болашақ қиындықтарға қалай бейімделуге болатындығын көрсетеді», - деп жазды Гадженс пен Вулкот. «Қазір шапшаң әрі мұқият мемлекеттік қызметке деген қажеттілік бұрынғыдан да айқын. Біз реформалардың күн тәртібін жүргізуді жалғастырамыз. Мемлекеттік қызметте жүзеге асырылып жатқан жұмыстың негізінде қазір және болашақта аустралиялықтарды қамтамасыз ету үшін бірге жұмыс істейтін мемлекеттік қызметтің этикасы жатыр».

Аустралиялық кәсіпкер Дэвид Тоди аустралиялық мемлекеттік қызметке тәуелсіз шолуын өткен жылдың қыркүйегінде үкіметке ұсынған болатын. Ол 40 ұсыныс жасады. Олардың 15-ін үкімет толық қабылдады, жиырма ішінара қабылданды, екеуі белгіге алынды, үшеуі қабылданбады.

“The Mandarin” мәлімдеуінше, қосымша жұмысшылар жаңа құтқару пакетінде көрсетілген үкіметтің жаңа шараларын жүзеге асыруға көмектеседі. Қолма-қол ақшаны енгізудің соңғы нұсқасы бастапқы пакетке қосымша 17,6 млрд аустралиялық доллары (10,4 млрд АҚШ доллары) мөлшеріндегі, сонымен қатар несиелі нарықтарын қорғауға арналған жедел банктік шаралар кезінде 100 млрд аустралиялық доллардан (59,3 млрд АҚШ доллары) артық көлемде беріледі. Қаржыландырудың соңғы кезеңі шағын бизнесті қолдауды күшейтеді және алдағы бірнеше ай ішінде жұмысынан айрылатын әлеуметтік көмек алушыларға уақытша қосымша ақы қосады, өйткені вирустың таралуын тежеу үшін елде маңызды емес қызметтер тоқтатылады.

Толығырақ:

<https://www.globalgovernmentforum.com/australian-leaders-link-corona-response-to-civil-service-reform/>

Отдел быстрого реагирования в правительстве Великобритании для борьбы с поддельными новостями о коронавирусе

Март 9, 2020

Бекки Смит (Beckie Smith)

Департамент по цифровым технологиям, культуре, СМИ и спорту (DCMS) организовал межправительственное подразделение, чтобы дать отпор поддельным новостям о Covid-19, поскольку правительство готовится изложить следующие шаги, которые оно предпримет для борьбы с распространением вируса.

Отделение будет выявлять и реагировать на дезинформацию – ложную или манипулируемую информацию – специально создаваемую и распространяемую о новом штамме коронавируса.

Подразделение будет нацелено на пресечение распространения подобной информации различными источниками, в том числе враждебными государствами. DCMS заявил, что основное внимание будет уделено информации, распространяемой с целью «нанесения ущерба политической, личной или финансовой выгоде».

Департамент заявил, что подразделение будет «регулярно и активно взаимодействовать» с социальными медийными компаниями для мониторинга вмешательств и ограничения распространения дезинформации, и будет работать с экспертами по коммуникациям, для эффективного реагирования в случае необходимости.

Отдел до недавнего прошлого занимался противодействием дезинформации, но не является постоянным подразделением DCMS. Он отделен от Группы быстрого реагирования, созданной в Кабинете министров для борьбы с поддельными новостями почти два года назад. Группа быстрого реагирования была впервые создана как шестимесячная пилотная схема в апреле 2018 года, и с тех пор занималась разоблачением слухов о том, что правительство провело голосование в пользу утверждения, что животные не чувствуют боли, и о смертельных случаях в результате вспышки листериоза.

Объявление о борьбе с дезинформацией появилось, когда правительство активизировало свои усилия по борьбе с ускоряющимся распространением Covid-19 в Великобритании.

Более подробно:

<https://www.civilserviceworld.com/articles/news/dcms-rapid-response-unit-tackle-coronavirus-fake-news>

Дайджест АГУ

	<p style="text-align: center;"><u>Үкімет коронавируспен күресте Жасанды Интеллектке жүгінеді</u></p> <p>Әлемдегі елдер, соның ішінде АҚШ, Оңтүстік Корея және Тайвань, COVID-19 таралуын бәсеңдету үшін жасанды интеллектті (ЖИ) қолданады. Бұл технология сынақ жиынтықтары мен емдеуді тездету, вирустың таралуын бақылау және азаматтарды уақытылы ақпаратпен қамтамасыз ету үшін қолданылады.</p> <p>Оңтүстік Кореяда үкімет Қытайдан жаңа вирус пайда бола бастағаннан кейін көп ұзамай коронавирусты тестілеу жиынтықтарын жасауды бастауға жеке секторды жұмылдырды. Осы бастама аясында Сеулде орналасқан Segene молекулалық биотехнологиялық компаниясы сынақ жиынтықтарының дамуын тездету үшін ЖИ-ті қолданды.</p> <p>Қытай да ғылыми процестерді жеделдету үшін ЖИ-ні қолданды. Ғалымдар ЖИ көмегімен бір айда COVID-19 геномдық тізбегін қалпына келтірді. Салыстыру үшін 2003 жылы SARS вирусының геномдық тізбегін дәстүрлі әдістермен қалпына келтіруге ғалымдарға бірнеше айлар қажет болды.</p> <p>АҚШ-тағы Сан-Францискода Vir Biotechnology және Atomwise стартаптары жыл соңына дейін емдеудің негізі бола алатын молекуланы табу үшін алгоритмдерді қолдануда. Мақсаты – болашақта коронавирустық індеттен қорғау үшін қауіпті «кең спектрлі» вирусқа қарсы препараттарды жасап шығару.</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Правительство заявило, что "постепенная политика" не справляется с пластмассовым загрязнением</u></p> <p>Правительство Великобритании не в состоянии устранить причины пластмассового загрязнения, сосредоточившись на «постепенной политике», заявил аналитический центр по зеленой политике.</p> <p>В новом отчете «Зеленого альянса» критикуются министры за то, что они не смогли устранить первопричины британской «привычки к выбрасыванию», и вместо этого сосредоточились на подталкивании компаний к замене материалов.</p> <p>Отчет рекомендовал правительству сосредоточиться на учете воздействия всех видов сырья, а не только на пластике. Другие рекомендации включают срочный пересмотр материалов, контактирующих с пищевыми продуктами, улучшение инфраструктуры вторичной переработки и внедрение новых систем, делающих продукты многоразового использования более привлекательными для клиентов.</p>

ИНТЕРЕСНО&ПОЛЕЗНО

Қашықтықтағы жұмыс форматына қалай тез ауысуға болады

Наурыз 18, 2020

Илья Молтянинов

Қазір көптеген кеңсе қызметкерлері барлық бөлімдері мен компаниялары мен үйден жұмыс жасау форматына көшуге мәжбүр болып отыр. Қашықтықтан жұмыс істеп көрмеген адамға жаңа форматқа қалай ауысуға болатыны туралы hh.ru-дың мобильді өнім бағытының жетекшісі Илья Молтяниновтыңқысқаша пайдалы ережелер жиынтығын ұсынамыз.

Қашықтықтан жұмыс жасау үшін келесі нақты құралдар қажет:

- Жақсы гарнитурасы бар ноутбук (микрофон мен құлаққабы болуы керек);
- Жұмысқа қажетті барлық инфрақұрылымның болуы (арнайы бағдарламалар);
- Сөйлесу үшін топтық чаттың болуы.

Сондай-ақ, топтыңқалыптастырылған процестері – яғни, күнделікті бірқалыпты жұмыс істейді, өздерініңқарым-қатынас мәдениеті бар. Бұлардың барлығы қашықтықтан жұмыс жасаудың нәтижелі болуының негізі.

Бірақ мәселе тек құрал ғана емес, сонымен қатар, өзара әрекеттесу әдеті болуы мүмкін. Шындығында, қашықтан жұмыс істеу режиміне ауысқан кезде, бұл әдеттер кеңседе жұмыс істеген кездегіге қарағанда айтарлықтай өзгеруі мүмкін.

Жеке өнімділік және денсаулық

Кеңседегі жұмыстан үйдегі жұмыс режиміне ауысудың негізгі проблемаларының бірі – жұмысқа бейімделу қиын. Сіз және сіздің отбасыңыз үйде демалуға дағдыланғансыз. Сондықтан:

- үйде арнайы жұмыс орнын жабдықтаңыз – бұл сіздің «контекст» ауыстырып қосқышы, өзіңізге және отбасыңызға қазіргі уақытта «жұмыста» екеніңізді білдіретін белгі;
- шуылды болдырмайтын құлаққаптар –қиын дыбыс жағдайындағы достарыңыз;
- кестеге сүйену (тамақтану, дене шынықтыру, серуендеу).

Сондай-ақ, «pomodoro» техникасы жақсы көмектеседі: таймерді жұмыс блогына 25 минутқа, үзілісті 5 минутқа орнатып, әр төрт блоктан кейін үзілісті 15 минутқа ұзартуға болады. Жұмыс пен демалу блоктарының нақты ұзақтығын өзіңізге сәйкестендіресіз.

Жұмыс кестесінде сізді мазаламайтындай етіп өзіңіз тұратын адамдармен кестеңізді келісіңіз. Әйтпесе, жұмыс жоспарынан үй жұмысына үнемі жоспардан тыс секіру қаупі бар. Бірақ түзету біраз уақытты алады, бұған дайын болыңыз, өзіңізді және жақындарыңызды келісімдерді сақтауға дағдыландырыңыз.

Тағы бір рәсім демалу режимінен жұмыс режиміне ауысуға көмектеседі. Мысалы, «жұмыс» киімін киіп, жұмыс күнінің соңында шешіңіз. Немесе 10-15 минут серуендеуге барыңыз, оралғанда – жұмыс мәселелерін шешіңіз.

Топтық жұмыс

Егер сіз жұмыс мәселелерін бетпе-бет кездесулерде немесе жиналыстарда шешуге дағдыланған болсаңыз, енді процесті қайтадан ұйымдастыруыңыз керек. Қарапайым ережелер бар.

1. Қоңырау шалу кезінде бейнекамераны қосыңыз. Көз контактісі аудио байланыс сияқты маңызды. Бұл сізге көп ақпарат беруге және концентрацияны жақсартуға мүмкіндік береді.

2. Егер хат-хабар алмасу арқылы мәселені 10 минутта шешу мүмкін болмаса (30-50 хабарлама), қоңырау соққан дұрыс.

3. Ауызша келісімнің нәтижелерін хатқа жазыңыз.

4. Топтық бірлескен онлайн-кездесулерінің тұрақты уақытын белгілеп алыңыз. Әдетте іскерлік мәселелерді шешу үшін қажет кездесуге кететін уақытқа сәлемдесу және жеке жаңалықтармен алмасу үшін үстіне 5-10 минут қосыңыз. Сөйлесуді үнемі жүргізіп отыру маңызды – бұл бәріне команданың бір бөлігі ретінде сезінуге көмектеседі.

5. Егер сіз әлі де онлайн күнтізбелерді пайдаланбаған болсаңыз, енді мұны бастауға уақыт келді: онда кездесулерді жоспарлаңыз және уақтылы қосылуды ұмытпаңыз. Күнтізбедегі слоттарды қарап, барлықәріптестерге қолайлы уақытты таңдауға болады.

6. Кездесулер кезінде әріптестеріңізге кедергі жасамаңыз, басқаларға өз көзқарасын білдіруге мүмкіндік беріңіз. Егер топтық жиналыста біреу фасилитатор рөлін алса, тіпті жақсы.

Басшыларға арналған кеңестер (топ басшылары, менеджерлері)

«Қашықтықтан жұмыс жасау» ұзақ режимінде топтыңәр мүшесімен мезгіл-мезгіл жеке-жеке телефон қоңырауларын жүргізуді ұмытпаңыз. Бұл «температураны» өлшеу және команданың жағдайына жауап беру құралы. Егер қашықтан жұмысқа ауысу бір айдан астам уақытқа созылса, онда сізге кросс-синхрондау құралы қажет болады.

Кейде интернеттегі жиналыстың нәтижелі болуы үшін қандайда бір визуал жасау қажет. Мұнда не көмектесе алады:

- экранды бөлісу функциясын қолданыңыз (screensharing).

Осылайша сіз дизайнды да, терілген мәтінді де көрсете аласыз. «Slack»-

та экранға сурет сала аласыз – талқыланып жатқан нақты блокқа назар аудару үшін ыңғайлы;

- «Miro» типті аспаптар (бірақ оларды меңгеруге біршама уақыт қажет болуы мүмкін);

- Жылдам талқылаудың ең оңай нұсқасы – қағазға қолмен сызылған сызбаны суретке түсіру және оны чатқа жіберу.

Более подробно:

<https://hh.kz/article/26397>

Бедствия и кризисы пробуждают лучшее в нас

Март 20, 2020

Ратджер Брегман (Rutger Bregman)

Бедствия и кризисы пробуждают лучшее в нас. Этот простой факт подтверждается более вескими доказательствами, чем почти любое другое научное обоснование, но мы часто забываем об этом. Сейчас, как никогда в разгар пандемии важно помнить об этом.

Конечно, наши новостные ленты переполнены циничными историями и комментариями. Как, например, новость о вооруженных мужчинах, крадущих рулоны туалетной бумаги в Гонконге, или об австралийских женщинах, которые дрались в супермаркете в Сиднее. В такие моменты легко сделать вывод, что большинство людей эгоистичны.

Но ничто не может быть так далеко от истины. На каждого антисоциального идиота приходится тысячи врачей, уборщиков и медсестер, работающих круглосуточно за нас. На каждого панического покупателя, запикивающего в корзину целые полки супермаркетов, приходится 10 тыс. человек, которые стараются не допустить дальнейшего распространения вируса. На самом деле, сейчас мы становимся свидетелями того, как кризис сближает людей в Китае и Италии.

Миллионы китайцев поддерживают друг друга, чтобы выстоять, используя выражение «цзяю» («не сдавайся»). Видео на YouTube показывают, как люди в Ухане поют из окон своих домов, к ним присоединяются многочисленные соседи, их голоса растут в хоре и эхом звучат среди парящих башен китайских городов.

Итальянский журналист рассказал The Guardian о том, что он видел своими глазами: «После минуты паники среди населения появилась новая солидарность. В моем сообществе аптеки делают доставки в дома людей, и есть группа добровольцев, которые посещают дома людей старше 65 лет».

Слова «andrà tutto bene» - все будет хорошо - впервые были использованы несколькими матерями из провинции Апулия в Италии, которые опубликовали лозунг в Facebook. Оттуда он распространился по всей стране, распространяясь почти так же быстро, как пандемия. Коронавирус – не единственная «зараза» – распространяются также доброта, надежда и милосердие.

Наблюдаемый нами рост солидарности не станет сюрпризом для большинства социологов. Сложившаяся ситуация имеет очевидное сходство с реакцией человека на стихийные бедствия, которая широко изучалась на протяжении десятилетий. В новостях после стихийного бедствия почти всегда преобладают истории о грабежах и насилии, но во многих случаях такие истории оказываются необоснованными предположениями, построенными на слухах. С 1963 года Центр

исследований стихийных бедствий Университета штата Делавэр провел около 700 полевых исследований наводнений и землетрясений; исследования на местах каждый раз выявляют одни и те же результаты: подавляющее большинство людей сохраняют спокойствие и помогают друг другу. «Каковы бы ни были масштабы грабежа, - отмечает один социолог, - его значение всегда блекнет в сравнении с широко распространенным альтруизмом, который ведет к бесплатной и массовой раздаче и обмену товарами и услугами».

Да, может возникнуть паника, и некоторые люди могут начать закупаться. Но британский социальный психолог отмечает, что «у нас гораздо больше шансов увидеть просоциальное поведение при различных типах бедствий и экстремальных явлений».

Эта истина эхом возвращается через века. Согласно рассказу очевидца, когда Титаник пошел ко дну, «не было никаких признаков паники или истерии; никаких криков страха и суеты».

Когда 11 сентября 2001 года горели башни-близнецы, тысячи людей терпеливо спускались вниз по всем этим лестничным маршам. «И люди на самом деле [говорили]: «Нет, нет, вы первый», - вспоминал позже один из оставшихся в живых. «Я не мог поверить в это, потому что в этот момент люди на самом деле говорили: «Нет, нет, пожалуйста, займите мое место». Это было странно».

Поверить в эти свидетельства очевидцев может быть сложно. Но это объясняется главным образом циничным изображением человеческой природы, которое в последние десятилетия стало центром внимания. В течение многих лет худшие аспекты человечества доминировали в рассуждениях.

Год за годом политики составляли огромное количество законов, полагая, что большинство людей не являются хорошими. И мы знаем последствия этой политики: неравенство, одиночество и недоверие.

Несмотря на все это, за последние 20 лет произошло нечто необычное. Ученые всего мира, работающие в различных областях, придерживаются более обнадеживающего взгляда на человеческую природу. «Слишком много экономистов и политиков моделируют общество на основе постоянной борьбы, которая, по их мнению, царит в природе, но эта вера основана исключительно на прогнозировании», - пишет известный голландский исследователь приматов Франс де Вааль. «Наши предположения о человеческой природе остро нуждаются в полном пересмотре».

Ничто не очевидно, но этот кризис вполне может помочь нам в этом процессе. Мы можем увидеть зарождающееся осознание зависимости, сообщества и солидарности. «Я не знаю, что вы видите, - написала в Твиттере голландская психиатр и мать, - но я вижу повсюду людей, которые

хотят помочь. Следуя официальным рекомендациям, или делая что-то практическое, например, сходить за кого-то в магазин за покупками...».

Как вид животных, которые эволюционировали, чтобы устанавливать связи и работать вместе, кажется странным подавлять наше желание контакта. Люди любят прикасаться друг к другу и радуются, когда видят друг друга лично, но теперь мы должны держаться на расстоянии.

Как недавно сказал итальянский премьер-министр Джузеппе Конте: «Давайте сегодня отдаляться друг от друга, чтобы завтра мы могли более тепло обнять друг друга...».

Более подробно:

<https://ideas.ted.com/disasters-and-crises-bring-out-the-best-in-us/>

ЦИФРА МЕСЯЦА**Канада занимает первое место в рейтинге гендерного паритета среди высших государственных должностей, в то время как США снижаются**

Март 9, 2020

Мия Хант(Mia Hunt)

Канада возглавила рейтинг стран-лидеров G20 по доле женщин среди своих старших государственных служащих, при этом показатель со значением в 48,1% опередил Австралию на 1,8 балла. На третьем месте – Великобритания с 44,7%, за ней соответственно следуют Южная Африка и Бразилия.

Эти цифры были опубликованы в Индексе «Женщины-лидеры» Global Government Forum: рейтинг, который также устанавливает долю женщин среди членов кабинета министров государств, национальных парламентариев и лидеров бизнеса, а также детализирует долю женщин на руководящих постах ЕС и стран ОЭСР.

В целом, среднее значение G20 на уровне 27,7% на 1,4 процентных пункта выше по сравнению с последним индексом «Женщины-лидеры», опубликованном в 2017 году, и на 8 пунктов выше с момента публикации первого индекса в 2013 году. Но среднее значение для семи стран с самым низким рейтингом, включая Китай, Турцию, Южную Корею, Японию и Саудовскую Аравию, выросло всего на 2,7 пункта за этот период, до 10,2%.

Хотя большинство стран добились прогресса с 2017 года, например, доля женщин на двух верхних уровнях государственной службы Италии выросла на 6,2 пункта, за этот же период в США наблюдается снижение доли женщин на руководящих должностях, перемещающее страну с шестого на девятое место в рейтинге.

Наряду с данными в индексе «Женщины-лидеры» представлен подробный анализ прогресса по группам, а так же тематические исследования, в которых лидеры государственной службы из наиболее успешных стран обсуждают ключи к успеху. Среди интервьюируемых: Кэтрин Блюетт, заместитель секретаря Тайного совета Канады и помощник секретаря кабинета; Стефани Фостер, заместитель секретаря по вопросам управления в канцелярии премьер-министра и кабинета министров Австралии; и Питер Хьюз, комиссар государственной службы Новой Зеландии.

Кевин Соркин, управляющий директор GlobalGovernmentForum, прокомментировал, что с тех пор как в 2013 году был опубликован первый индекс «Женщины-лидеры», шесть лидирующих стран «Большой

двадцатки» стали приближаться к гендерному паритету среди старших государственных служащих – их средний показатель вырос с 36% до 42,7%. Семь стран среднего рейтинга продвинулись еще быстрее, их средний балл вырос с 18,3% до 32,4%. Как показывают интервью, такого рода прогресс приносит большие выгоды в плане более эффективного принятия решений, увеличения кадрового потенциала и, в конечном итоге, более качественного предоставления государственных услуг населению. Но впереди еще много работы: Global Government Forum надеется, что публикация этих данных поможет старшим должностным лицам как обосновывать перемены, так и определить лучшие пути для достижения прогресса.

Более подробно:

<https://www.globalgovernmentforum.com/canada-tops-civil-service-gender-parity-rankings-while-usa-slips-down/>

ИССЛЕДОВАНИЯ МАГИСТРАНТОВ И ДОКТОРАНТОВ

Мотивация в системе государственной службы

Март, 2020

В марте 2020 года на факультете государственного управления Университета штата Калифорнии прошла защита магистерской диссертации Адама Далласа Левитуса (Adam Dallas Levitus) на тему «Необходимость большей мотивации в системе государственной службы» («A need for richer public service motivation»).

В диссертации раскрывается проблема поведения государственных служащих. Несмотря на то, что концепция мотивации в системе государственной службы разрабатывалась последние три десятилетия, противоречия остаются касательно ее определения, характеристики и значения. Автор пишет о более фундаментальном уровне мотивации (основные человеческие потребности) для того, чтобы определить как мотивация основанная на потребностях, может влиять на связь между мотивацией в системе государственной службы и поведением государственных служащих. Для исследований автор провел 30 полуструктурированных интервью с госслужащими округа Монтерей в Калифорнии. В результате чего появилась теоретическая основа, которая описывает, как временные обстоятельства влияют на выбор служащим департамента, насколько подходит должность для человека и как развивается мотивированное поведение, также автор предлагает рекомендации для управленческого персонала государственной службы.

Концепция мотивации в системе государственной службы также была презентована участниками ярмарки студенческих исследований и творческой деятельности Небрасского университета в Омахе 6 марта 2020 года. Морган Вогель (Morgan D. Vogel) – автор доклада «Определение призыва к государственной службе: изучение связи между мотивацией в системе государственной службы и призванием» («Identifying the Call to Public Service: Exploring the relationship between Public Service Motivation and Calling») – изучил различия между мотивацией в системе государственной службы и призванием к государственной службе, в частности как государственные служащие штата Небраска понимают эти концепции. Результаты исследования показали, что большинство относят себя к обеим концепциям. В особенности, данные свидетельствуют о том, что необходимо брать во внимание интенсивность, неизбежность и процессы при определении государственными служащими понятий мотивации в системе государственной службы и призвания к государственной службе. Таким

образом, понятия мотивации в системе государственной службы и призвания являются важными для практики и усиления исследований в государственном управлении.

Полную версию работы можно найти по следующей ссылке:

<https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/967/>


CALL FOR PAPERS

Public Administration Review (PAR) Viewpoint Symposium Pandemic Crisis Management: Responding to COVID-19 through Public Administration

Given the overwhelming challenge posed by the COVID-19 pandemic, and the varied, innovative, and inspirational response by governments around the world, we issue this urgent call to public administration practitioners and scholars to report on novel approaches to coping with the pandemic, to offer comparative analysis, and even preliminary indications of failed approaches. In order to expedite the processing and publication of manuscripts, our focus at this time is on potential contributions to our Viewpoint feature that can bring to light significant, timely, salient, and impactful observations in 3,000 to 4,000 words. Given the short time frame, limited data available, and ongoing nature of the crisis, we seek practice-oriented observations that may offer insight that will inform practice and have the potential to shape future research.

Potential papers could address a variety of topics such as:

- Procurement in times of disaster
- Dealing with widespread rather than targeted need
- Early impacts on the nonprofit and voluntary sector, resulting from drastic loss of endowments or investment income
- Disaster preparedness
- Budgeting for disaster
- Intergovernmental Decision making
- Social Equity
- Leadership
- Co-Production, Networked Governance, Public/Private Partnership
- Globalization
- Devolution
- Behavioral Public Administration
- Evidence-Based Practice

Timeline and Editorial Process:

In order to process the manuscripts in a timely manner, we are asking author(s) to submit their manuscripts **by May 1**. We will then undertake an expeditious approach to the review process, handling the manuscripts internally by utilizing feedback from members of our editorial team as well as authors submitting to the symposium. Our editorial team will provide further developmental feedback for authors to incorporate in their Viewpoint submissions for edits to occur before final publication. While publication is not guaranteed, we will be able to

Дайджест АГУ

post qualified manuscripts that do not gain acceptance into the final Viewpoint symposium on PAR's Bully Pulpit Blog. With this attenuated timeline, we expect pieces to publish in the COVID-19 Viewpoint symposium in the next issue of PAR, issue 80(4): July/August.

Submission Guidelines: All submissions must be submitted through our Editorial Manager system here: <https://www.editorialmanager.com/par/default.aspx>. Please select "COVID-19 VP" in the dropdown list for manuscript type.

Болееподробно:

<https://www.publicadministrationreview.com/wp-content/uploads/2020/03/Covid-19-Viewpoint-Call-for-proposals-final.pdf>

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИЗДАНИЯ

	<p><u>EXPRESS STATISTICS "Hassle Free"</u></p> <p><i>LewisLiddell, 2020</i></p> <p>Целью книги «Экспресс-статистики «без проблем», построенной на использовании количественного подхода, является оказание помощи государственным администраторам, преподавателям, студентам и исследователям в поиске решений реальных повседневных проблем. Они не будут обременены сложными формулами, вычислениями и другими действиями, связанными с проведением исследований. Несмотря на доступность, книга и программное обеспечение включают в себя все соответствующие статистические концепции от базовой элементарной статистики до многомерного анализа.</p> <p>Сопутствующее программное обеспечение является простым в использовании, понятным, интерактивным, управляемым с помощью меню и понятными объяснениями.</p>
	<p><u>Personnel Management in Government: Politics and Process</u></p> <p><i>Norma M. Riccucci, Katherine C. Naf, Madinah F. Hamidullah, 2019</i></p> <p>Книга «Управление персоналом в правительстве: политика и процесс» исследует прогресс и инновации, которые продвигают специалисты по государственному персоналу для решения задач в политической, правовой и управленческой среде правительства. Она предоставляет студентам всестороннее понимание управления человеческими ресурсами в государственном секторе в историческом и политическом контексте.</p> <p>В восьмом издании книги рассмотрен ряд новых разработок, включая обсуждение таких тем как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управление персоналом в некоммерческих организациях; • текущие и будущие проблемы, связанные с набором и наймом персонала, в том числе с использованием социальных сетей; • цифровые технологии или «цифровизация» в управлении человеческими ресурсами и необходимость повышения кибербезопасности; • управление производительностью с помощью аналитики человеческого капитала; <p>и другие темы.</p>

