

445 (in Kaz).

4. Isaev S., *Qazirgi qazaq tilindegi sozderdin grammatikalyk sipaty. Almaty, Rauan, 1998, 260 (in Kaz).*

5. Ahmetzhanova F.R., Kudrjavceva V.A., *Qazaq zhane orys tilderindegi sozqosym. 2i basylym. Oskemen, Kendi Altaj, 2007, 9 (in Kaz).*

6. Ahmetzhanova F.R., *Sarsen Amanzholov zhane termin shyqarmashylyqtyn kejbir maseleleri. monografija. Oskemen. S. Amanzholov atyndagy ShQMU Berel baspasy, 2014, 86 (in Kaz).*

7. Qajdar A., *Qazaq tilinegi qos sozder. zertteu zhane sozdik. Almaty. Sardar, 2013, 456 (in Kaz).*

8. *Qazirgi qazaq tilinin sozzhasam zhyjesi. Almaty. Qylym, 1989, 368 (in Kaz).*

9. Ahmetzhanova F.R., Bekbosynova E.M., *Audarmadaqy madeniettanymdyq kundylыqtar zhane kyrdeli qurylymdardyn tarzhimalau amaldary. Shygystyn aimaqtyq habarshysy. 2014, 4, 74, 143, 150 (in Kaz).*

УДК 351/354(574)

Т.А. БОЛГАУОВ, А.Б. КАУКЕНОВ

Восточно-Казахстанский государственный университет имени С. Аманжолова,
г. Усть-Каменогорск, Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье сделан теоретический сравнительный анализ системы государственной службы Республики Казахстан. Рассмотрены современное положение и состояние государственной службы, нормативные правовые акты, регулирующие деятельность госслужащих и регламентирующие функционирование аппарата государственной службы.

Ключевые слова: модернизация системы государственного управления, государственная служба, административная реформа, противодействие коррупции.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТІ: ҮРДІСТЕРІ МЕН БОЛАШАҒЫ

Мақалада Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі жүйесіне теоретикалық салыстырмалы талдау жасалған. Мемлекеттік қызметтің қазіргі жай-күйі мен жағдайы, мемлекеттік қызметкерлердің қызметін реттейтін және мемлекеттік қызмет аппаратының атқарымдылығын регламенттейтін нормативті-құқықтық актілер қарастырылған.

Түйін сөздер: мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту, мемлекеттік қызмет, әкімшілік реформа, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-әрекет.

CIVIL SERVICE SYSTEM OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: TRENDS AND PROSPECTS

The article made a comparative analysis of the theoretical system of public service of the Republic of Kazakhstan. We consider the current situation and the state of the public ser-

vice, legal acts regulating the activities of civil servants and governing the functioning of the civil service system.

Keywords: modernization of public administration; public service; administrative reform; anti-corruption.

В настоящее время Казахстан вышел на путь устойчивого экономического развития. Год за годом, воплощая в жизнь необходимые изменения, наша страна двигалась к своей цели. В стране происходит оптимизация деятельности системы госорганов, повышается их организационная эффективность. Внедряются такие преобразования, как «электронное правительство», стратегическое планирование, стандартизация государственных услуг, бюджетная реформа и др. Важнейшим направлением пяти институциональных реформ выдвинутых Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым является: формирование профессионального государственного аппарата, обеспечивающего качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг [1].

В целях реализации данных реформ был разработан План нации «100 конкретных шагов», 15 шагов из которых связаны с модернизацией казахстанской государственной службы: совершенствование процедуры поступления на государственную службу с применением компетентного подхода и трех ступенчатой системы отбора, переход к новой системе оплаты труда по результатам, обязательное предоставление служебного жилья на период исполнения служебных обязанностей, законодательное закрепление системы регулярного обучения государственных служащих, переход на конкурсный отбор для карьерного продвижения государственных служащих, допуск к работе на государственной службе зарубежных менеджеров и специалистов частного сектора, внедрение новых этических правил, усиление борьбы с коррупцией, принятие нового закона о государственной службе, а также проведение комплексной аттестации действующих государственных служащих [2].

Для реализации реформ и достижения целей, а также для успешного решения задач, поставленных Главой государства, необходимо создать концептуально новую модель государственной службы, разработать концепцию дальнейшего совершенствования кадровой политики. Утвержденная Указом Президента Республики Казахстан, данная концепция должна возвести государственную службу в еще более престижный ранг и сделать ее высокоэффективным инструментом осуществления стратегии государства.

Формирование современной высокоэффективной государственной системы управления и государственной службы – одна из ключевых проблем, которая выдвигается сейчас на первый план. Становится совершенно очевидным, что именно от состояния машины управления государством и профессионализма чиновников, их дееспособности и инициативности, приверженности избранному страной

курсу во многом зависят ход экономических реформ в Казахстане, продвижение по пути демократизации общества, становление правового государства, в целом, стабилизация и развитие страны [3].

Среди других направлений модернизации – совершенствование порядка проведения аттестации, где также предполагается внедрение психометрических тестов, изменение системы оплаты труда, где планируется переменную часть зарплаты – премии, надбавки, дополнительные выплаты – увязать с оценкой результатов деятельности государственного служащего. Если в настоящее время аттестации подлежат все государственные служащие, то в новой модели государственной службы аттестация будет распространяться только на государственных служащих, деятельность которых по результатам оценки определена недостаточно эффективно. Из этого вытекает, что необходимо повысить уровень мотивации сотрудников государственных органов, что, несомненно, привлечет на работу в государственные органы новые эффективные кадры и будет способствовать развитию существующих единиц трудовых ресурсов.

В настоящее время в Казахстане сформирована действующая и достаточно эффективная модель государственной службы, которая базируется на своде нормативных правовых актов:

- Закон «О государственной службе».
- Закон «О борьбе с коррупцией».
- Закон «Об административных процедурах».
- Кодекс чести государственных служащих.

Особое место в комплексе законов, регламентирующих государственную службу, занимает принятый в 1999 г. Закон «О государственной службе». На сегодняшний день был принят новый закон «О государственной службе» с 1 февраля 2016 года. Данный закон обеспечивает реализацию конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе, ее профессионализацию и законность. Закон регулирует практически все стороны деятельности государственной службы, определяет правовой статус госслужащих, закрепляет их социальные гарантии. За последние годы была создана нормативно-правовая база в сфере оказания государственных услуг. 30 июня 2009 г. Правительством РК были утверждены Реестр государственных услуг, оказываемых физическим и юридическим лицам, Типовой стандарт оказания государственной услуги, Типовой регламент оказания государственной услуги. Закон РК «Об административных процедурах» был дополнен ст.15-2 «Предоставление государственными органами информационных услуг физическим и юридическим лицам [4].

Основным лейтмотивом преобразований, заложенных в системе государственной службы, является трансформация понятия «государственная служба», которое должно означать «служение нации, обществу» и быть ориентированным

на население, как на потребителя государственных услуг.

В этой связи возрастает необходимость дальнейшего повышения качества государственных услуг, внедрения новейших информационных технологий, а также существенное возрастание количества электронных государственных услуг, оказываемых на портале «Электронное правительство».

Таким образом, качество оказания государственных услуг является одной из важнейших составляющих эффективности работы государственных органов.

Новое законодательство обеспечивает усиление принципа меритократии при отборе и продвижении кадров, создание управленческого корпуса «А», совершенствование институтов и механизмов управления персоналом, усиление дисциплинарного и этического контроля.

В этих целях:

- усовершенствованы механизмы проведения конкурсного отбора и формирования кадрового резерва;
- предусмотрены меры по повышению прозрачности деятельности конкурсных комиссий;
- минимизированы возможности для внеконкурсного назначения на государственные должности;
- законодательно введены понятия оценки качества работы государственных служащих, стажировки, наставничества, карьерного планирования, ротации;
- предусмотрено формирование в госорганах служб управления персоналом и единых кадровых служб на региональном уровне.

Хотелось бы отметить, что впервые в закон включена отдельная глава по соблюдению служебной этики и антикоррупционному поведению государственных служащих. Несмотря на то что действующая система государственной службы достаточно эффективна, на сегодняшний день существует ряд проблем. Основные нормы, позволяющие эффективно реализовывать механизмы государственной службы, закреплены законодательно, однако на практике эти нормы выдерживаются далеко не всегда. К числу проблем относятся, например, следующие:

1. Обеспечение фактической правовой защиты государственных служащих, особенно в части необоснованных увольнений, что приводит к высокому показателю текучести кадров государственной службы. Так, руководители государственных органов, особенно вновь назначенные, зачастую вынуждают государственных служащих освобождать должности «по собственному желанию». Кроме того, существуют психологические проблемы адаптации в новой профессиональной среде [4].

2. Резкое снижение социального статуса государственных служащих при

выходе на пенсию. На сегодняшний день система мотивации государственных служащих охватывает лишь период прохождения государственной службы. Данный факт может привести к боязни «пенсионного возраста», так как социальное обеспечение бывших государственных служащих (в том числе вышедших на пенсию) не закрепляется на уровне законодательства.

3. В законодательстве о государственной службе не урегулированы вопросы функциональных обязанностей и ответственности политических и административных государственных служащих.

Эффективность государственной власти зависит от эффективного взаимодействия ветвей власти в вертикальном и горизонтальном управлении. Повышение эффективности государственного управления является основной задачей государства, так как государственные органы должны служить интересам народа. Мы будем способствовать дальнейшему развитию местного самоуправления и эффективному решению проблем населения на местах. Система государственного управления должна быть максимально прозрачной и доступной для общественного контроля [5].

Борьба с коррупцией является задачей всех и каждого. Коррупция подрывает основы нашей государственности и демократии. Поэтому мы будем создавать системные условия для противодействия коррупции и формирования в обществе нетерпимости к любым ее проявлениям.

Коррупция представляет собой системную угрозу безопасности Казахстана, угрожающую стабильности государства и общества, и препятствует проводимым экономическим и социальным реформам, создавая негативный имидж Республике Казахстан на международной арене.

Коррупция негативно влияет на национальную экономику, заранее ставя в неравное положение коррумпированных и честных предпринимателей (местных или иностранных), подрывая конкуренцию на внешнем и внутреннем рынках. По оценкам, Ассоциации независимых экспертов по коррупции, она увеличивает стоимость товаров и услуг в Казахстане почти на 50%, от чего страдает все население страны [6].

Коррупция искажает экономическую и финансовую среду ведения бизнеса, уменьшает эффективность государственного управления и бизнеса, стимулирует к инвестициям, сдерживает экономическое и политическое развитие, порождает социальное неравенство, а также вносит определенную нестабильность в политический процесс [7].

На протяжении всей своей жизни человек очень часто оказывается перед моральным выбором: делать или не делать. Как он поступит, во многом зависит от уровня его сознания, социального развития, уважения к собственной личности, обществу и государству в целом. Мы не можем утверждать, что каждый

человек, работающий в сфере государственной службы, является социально ориентированным. Выбор человеком определенного поведения – это, как правило, результат воздействия на личность всего комплекса воспитательных мер, влияния общества.

На сегодняшний день тема коррупции и ее устранение в Казахстане в условиях современных рыночных отношений и построения правового государства, несомненно, является актуальной. И это не удивительно, ведь масштабы этого явления, этой болезни достаточно велики, чтобы, наконец, с полной серьезностью отнестись к возникшей проблеме. Можно сделать вывод, что коррупция – главное препятствие в развитии общества. Коррупция является серьезным барьером на пути здорового развития казахстанского общества, социальным злом, требующим вмешательства и устранения. Но эффективная борьба с этим негативным явлением невозможна без достаточно полного и точного знания его сущности, конкретных условий возникновения и последствий.

Идеала контроля за коррупцией, мы не достигли, но мы все же, предпринимаем попытки достичь золотой середины. Нельзя полностью победить коррупцию, но мы можем держать ее под контролем, дабы она не выходила за рамки предела, во всяком случае, пока приходится говорить только о контроле за коррупцией, а не о полном ее искоренении.

Новая модель государственной службы должна стать маяком для эффективности работы государственных служащих. Государственная служба будет полностью направлена на работу с населением, так как качество оказания государственных услуг, является неотъемлемой частью работы с потребителем, то есть с народом Казахстана.

В Стратегии «Казахстан-2030» определены приоритеты развития государственной службы: «улучшение системы найма, подготовки и продвижения кадров»; «государственная служба как служение нации»; «создание и поддержка высокой репутации государственной службы», которые настоящей Концепцией заложены в основу формирования новой модели государственной службы Республики Казахстан [8].

Новая модель государственной службы в первую очередь предполагает модернизацию понятия «государственная служба», которое должно стать синонимом понятия «служение нации (обществу)» и означать ориентацию на население как потребителя государственных услуг.

Новая модель государственной службы ориентирована на признание важности человеческого фактора и проведение эффективной кадровой работы, что является ключевым фактором ее профессионализации.

Новая модель государственной службы направлена на формирование эффективных кадровых механизмов – эффективный и прозрачный порядок посту-

пления на государственную службу, возможность непрерывного профессионального развития государственных служащих, взаимосвязь результатов работы и системы поощрения.

В новой модели государственной службы будет сформирован корпус высших административных государственных служащих, профессионально обеспечивающих эффективность реализации государственной политики, будут принципиально усовершенствованы механизмы поступления и прохождения государственной службы.

Таким образом, исходя из положений Стратегии «Казахстан-2030», триединой целью формирования новой модели государственной службы является следующее:

- эффективная кадровая политика и система управления человеческим капиталом в системе государственной службы;
- высокое качество оказания государственных услуг и эффективность деятельности государственных органов;
- положительный имидж и этика поведения государственных служащих.

В соответствии с триединой целью задачами формирования новой модели государственной службы определяются:

- 1) формирование новых и совершенствование действующих кадровых механизмов в системе государственной службы;
- 2) повышение качества и доступности государственных услуг и ориентация деятельности государственных служащих на население как потребителя государственных услуг;
- 3) обеспечение высокого статуса и престижа государственной службы, формирование этических норм поведения государственных служащих.

Для обеспечения последовательного качественного кадрового обновления и профессионализации государственной службы будет модернизирована ее организационная структура и нормативная правовая база.

Результатом формирования новой модели станет профессиональная государственная служба, ориентированная на результат и качественное оказание государственных услуг, а также соответствующая актуальным потребностям государственного социально – экономического развития [9].

В заключении следует отметить, что планируемые реформы государственной службы направлены на ее дальнейшее совершенствование. Позитивные изменения в системе государственной службы, внесение изменений и дополнений в законодательство о государственной службе должны повлечь критический анализ принципов государственной службы.

Действующая система принципов госслужбы Казахстана не вполне соответствует современным реалиям и мировым тенденциям повышения эффективности управленческих процессов на уровне государства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Современное государство для всех: пять институциональных реформ // Выступление Президента Республики Казахстан, Председателя партии «Нур Отан» Н. Назарбаева на XVI съезде партии // www.akorda.kz
2. План нации – 100 шагов по реализации институциональных реформ Н.А. Назарбаева // www.inform.kz
3. Капаров С.Г. Совершенствование государственной службы в Казахстане / С.Г. Капаров. – Екатеринбург, 2005. – С. 320.
4. Закон РК «Об административных процедурах» от 27 ноября 2000 года №107 // Ведомости Парламента РК. – 2000. – №20. – Ст. 37 а.
5. Кривоко́ра Е.И., Кривоко́ра Ю.Н. Проблемы оценки результатов труда в государственных органах управления. – URL: science.ncstu.ru/articles/econom/2/23.pdf.
6. Доктрина партии «Нур Отан», принятая на XV Съезде партии, 2013.
7. Отраслевая программа противодействия коррупции в Республики Казахстан на 2011-2015 год.
8. Послание Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан 2030». Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев, 1997.
9. Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан. – Астана, 2011.

REFERENCES

1. *Sovremennoe gosudarstvo dlia vseh pat' istitucionalnyh reform. Vystuplenie Prezidenta Respubliki Kazakhstan, Predsedatela partii Nur Otan N. Nazarbaeva na XVI sezde partii. www.akorda.kz (in Russ).*
2. *Plan nacji 100 shagov po realizacii institucionalnyh reform N.A. Nazarbaeva www.inform.kz (in Russ).*
3. *Kaparov S.G., Sovershenstvovanie gosudarstvennoii sluzhby v Kazakhstane. Ekaterinburg, 2005, 320 (in Russ).*
4. *Zakon odministrativnyh procedurah ot 27 noiabra 2000 goda №107. Bedomosti Parlamenta RK, 2000, 20, 37 (in Russ).*
5. *Krivokorova E.I., Krivokorov Iu.N., Problemy ocenki rezultatov truda v gosudarstvennyh organah upravleniya. URL science.ncstu.ru/articles/econom/2/23.pdf (in Russ).*
6. *Doctrina partii Nur Otan, prinataia na XV sezde partii, 2003 (in Russ).*
7. *Otraslevaia programma protivodeistvia korrupcii v Respublike Kazakhstan na 2011, 2015 goda (in Russ).*
8. *Poslanie Prezidenta RK N.A. Nazarbaeva narodu Kazakhstana Kazakhstan 2030. Procvetanie, bezopastnost I uluchshenie blagosostoiania vseh kazakhstancev, 1997 (in Russ).*
9. *Koncepcia novoi modeli gosudarstvennoi sluzhby Respubliki Kazakhstan, Astana, 2011 (in Russ).*