

## Составляющие государственной службы в Казахстане

М.О. Жуматаева

Казахстанско-Британский технический университет, Казахстан, г. Алматы

**Аннотация.** В статье рассматриваются актуальные вопросы составляющих новой модели государственной службы в Казахстане, определения государственной службы, различия между политическими и административными государственными служащими, сущность концепции меритократии и слагаемые принципа меритократии при подборе кадрового состава.

Реформирование государственной службы в Казахстане происходило со времени достижения независимости государства. На основе закона Республики Казахстан «О государственной службе» в 1999 г. динамично осуществлены реформы, разработана нормативно-правовая база государственной службы [1]. Указом Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева «О концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» (далее Концепция) в 2011г. формируется казахстанская система государственной службы. Государственная служба в Республике Казахстан основывается на определенных принципах ее функционирования, руководствуется определенными этическими нормами. Казахстанская модель государственной службы сочетает в себе передовой опыт зарубежных государств и национальных традиций культуры управления. Тем не менее, система государственной службы еще не полностью соответствует мировым стандартам. В этой связи нарастает актуальность исследования по совершенствованию подходов к составляющим государственной службы, усилению ответственности государственных служащих [2].

Слово «служба» употребляется в двух значениях: как вид деятельности людей, и как ведомственное подразделение. В законе РК «О государственной службе» «государственная служба – деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти.» [1].

Среди ученых существуют разные мнения о государственной службе.

С точки зрения Г. Атаманчука, государственная служба - «это практическое и профессиональное участие в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения обязанностей и полномочий по государственной должности в конкретном государственном органе» [3].

Профессор А. Оболонский трактует ее как «вид трудовой деятельности, заключающийся в практическом осуществлении государственных функций работниками государственного аппарата, занимающими государственные должности в государственных учреждениях и получающими от государства вознаграждение за свой труд» [4].

По мнению А. Ноздрачева, это «непрерывное, преемственное и компетентное обеспечение исполнения полномочий государственных органов лицами, находящимися на государственных должностях». Это профессия для лиц, занимающих соответствующие должности в аппаратах федеральных и региональных органов государственной власти [5].

В теоретическом понимании государственная служба - это осуществление государственными органами кадровой функции управления и практической деятельности всех лиц, получающих заработную плату из государственного бюджета и занимающих постоянно или временно должности в аппарате государственных органов: законодательной, исполнительной и судебной власти, прокуратуры, контрольно-надзорных органов, администрации государственных предприятий.

Задачи и функции государства практически реализуют государственные служащие. В соответствии с законом РК «О государственной службе» «государственный служащий - гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов, либо из средств Национального банка РК должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций государства» [2].

Согласно новой Концепции, государственная служба в Казахстане состоит из двух слагаемых: политической и административной.

Необходимость такого деления продиктована

многими причинами:

1. Исключается возможность отрицательного воздействия политических процессов на государственный аппарат. По опыту многоуровневых политических назначений, смена руководителя одного ведомства, как правило, приводила к смене всей «команды» и необоснованному увольнению большинства профессиональных кадров. Вследствие этого отсутствовали стимулы для совершенствования профессиональных качеств, наблюдалась высокая текучесть кадров среди служащих.

2. В странах с развитой системой государственной службы бесперебойное функционирование системы государственного управления обеспечивается именно административными, профессиональными государственными служащими. Поэтому составляющие государственной службы отражают нейтральность и нацеливают на профессиональную деятельность каждой государственной службы.

В зависимости от типа государственной службы государственные служащие разделяются на политических и административных. В законе РК «О государственной службе» даны определения каждой категории государственного служащего: 1) «политический государственный служащий - государственный служащий, назначение (избра-

ние), освобождение и деятельность которого носит политико-определяющий характер и который несет ответственность за реализацию политических целей и задач»;

2) «административный государственный служащий - государственный служащий, не входящий в состав политических государственных служащих, осуществляющий должностные полномочия на постоянной профессиональной основе в государственном органе» [2].

Разделение государственных служащих на политических и административных гарантирует правовую защиту административных служащих при смене политических руководителей, обеспечивает стабильность карьеры административных государственных служащих.

Согласно Концепции в Казахстане начала действовать система кадрового резерва, формируемого из числа политических государственных служащих. Ранее кадровый резерв формировался преимущественно из административных государственных служащих [6].

Эффективность системы государственной службы во многом зависит от ресурсов ее составляющих, от профессиональных кадров. Показатели государственной службы в Казахстане представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Количественные и качественные показатели государственной службы в Казахстане\***

Показатель государственных служащих	1 июля 2011 г.	1 января 2012 г.	%
1. Штатная численность государственных должностей, единиц	90 923	91 559	100,7
2. Фактическая численность, чел.	87 358	87 422	100,7
в том числе политических государственных служащих: по штату	3 179	3 269	102,8
фактически	3 125	3 213	102,8
3. Фактическая замещаемость, %	96,1	95,5	-0,6
в том числе политических государственных служащих	98,3	98,3	-
4. Численность женщин госслужащих, чел.	50 850	51 467	101,2
5. Удельный вес женщин в общем количестве госслужащих, %	58,2	59,4	+1,2
6. Средний возраст государственных служащих, лет	39	39	100
7. Из общего числа государственных служащих высшее образование имеют, чел:	75 131	75 617	100,6
8. Удельный вес служащих с высшим образованием, %	86,0	86,5	-0,5
Составлено автором на основе источника [7]			

Как показывают данные таблицы 1, только за полгода штатная численность государственных должностей по республике повысилась на 636 человек или 0,7%, а фактическая численность на 64 человека. Фактическая замещаемость государственных должностей на 1 января 2012 г. составила 95,5% от штатной численности, но она снизилась незначительно (на -0,6%). Из общего числа политических государственных должностей замещено 98,3%. Средний возраст государственных служащих не изменился и составляет 39 лет.

Свыше половины государственных служащих

составляют женщины, и их доля за полгода повысилась на 1,2%.

Численность государственных служащих с высшим образованием увеличилась на 486 человек или на 0,6%. Несмотря на количественное преобладание государственных служащих с высшим образованием в общем числе государственных служащих, все же их доля уменьшилась на 0,5%. В дальнейшем, по нашему мнению, количественный рост численности государственных служащих должен исходить из следующих положений, принципов:

1) реальных потребностей государственной службы;

2) должного контроля и создания прозрачной системы подбора кадров на государственную службу и реализации принципа меритократии

Меритократия происходит от латинского слова «meritus», означающее достойный и греческого слова «kratos», обозначающее - власть наиболее одаренных, способных, компетентных. Данный термин впервые ввел английский социолог Митчел Янг в книге «Возвышение меритократии». М. Янг является основателем теории меритократии. Его концепция основана на следующих положениях: 1) социальный прогресс зависит от меры сочетания власти и интеллекта; 2) в ходе эволюции общества утвердился принцип выдвижения на руководящие посты наиболее способных людей, отбираемых из всех социальных слоев; 3) занимаемая должность должна зависеть только от способностей и достижений конкретной личности. Теория меритократии возникла как негативная противоположность «аристократии» и «демократии» и доказывает, что традиционная демократия в условиях научно-технической революции перерастает в правление власти одаренными, компетентными людьми, квалифицированными специалистами. Как форма правления меритократия направлена против отрицательных явлений, несправедливого распределения политических ценностей, основанных на знакомстве, протекционизме, наследственности и т.п. Пагубность таких отношений в том, что при общем росте уровня образованности государственных служащих их профессиональные навыки остаются на низком уровне. Образуются определенные барьеры, тормозящие эффективное развитие государственной службы.

В системе государственной службы Казахстана принцип меритократии означает, что отбор и карьерное продвижение государственного служащего происходит с учетом его личных заслуг, способностей и деловых качеств, вне зависимости от социального положения, для пополнения кадрового состава государственной службы.

Основные элементы меритократии составляют такие принципы, как:

- поступление на государственную службу осуществляется обязательно на основании конкурсного отбора;

- оценка претендентов проявляется по критериям их личных способностей, знаний и умений;

- одинаковое отношение ко всем государственным служащим в целях их не дискриминации;

- равная оплата труда за выполнение равнозначной работы (оплата в зависимости от результатов работы);

- поощрение государственных служащих, достигших эффективные результаты в своей деятельности, коррекция деятельности тех, чьи результаты не в полной мере удовлетворительны и увольнение служащих, результаты, деятельности которых не удовлетворительны;

- постоянное обучение и повышение квалификации посредством: учебы в Академии государственного управления, международного сотрудничества в рамках зарубежных образовательных программ, привлечения на государственную службу стипендиатов президентской программы «Болашақ»;

- правовая и социальная защищенность.

Таким образом, эффективная работа государственных служащих по принципу меритократии будет укреплять институт государственной службы, а также способствовать искоренению коррупции.

## Литература

1. Закон Республики Казахстан "О государственной службе" от 23 июля 1999 года № 453
2. Указ Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева «О концепции новой модели государственной службы РК.» - Астана, Акorda, 21 июля 2011 года, № 119 [http://online.prg.kz/Document/?link\\_id=1002021317](http://online.prg.kz/Document/?link_id=1002021317)
3. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика./ Г.В. Атаманчук – М.: Норма, 2008. – 134 с.
4. Государственная служба: учебное пособие /ред. А.В. Оболонский. – М., 1999. - С. 10.
5. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. – М., 1999. - С.37.
6. Жангазы Р. Состояние и перспективы системы государственной службы Республики Казахстан. [zhangazy.yvision.kz/post/185614](http://zhangazy.yvision.kz/post/185614)
7. Государственная служба в цифрах. – Сайт Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы.

М.О. Жұматаева

### Қазақстанның мемлекеттік қызметінің құрылысы

Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісінің көкейкесті сұрақтары, мемлекеттік қызметтің анықтауы, саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің арасындағы айырмашылықтар, сонымен қатар меритократияның тұжырымда-масының мәні және кадрлық құрамының таңдап алуындағы меритократиялық қағидалар қарастырылады.

M. Zhumatayeva

**The components of the civil service in Kazakhstan**

The article deals with current issues of a new model of public service in Kazakhstan, the definition of public service, the distinction between political and administrative officials, the essence of the concept of meritocracy and the terms of the principle of meritocracy in the selection of personnel.

**Уровень развития жилищно-коммунального хозяйства – один из главных показателей развития региона****А.Б. Корганбаева**

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

**Аннотация.** В современном обществе актуальным является вопрос о жилищно-коммунальном хозяйстве (ЖКХ). Причиной этому является тот факт, что данная сфера отношений тесно связана с обеспечением благосостояния населения как отдельного города, так и страны в целом. Совершенствование ЖКХ является одним из основных направлений деятельности государственной политики.

Для развития каждого региона администрация предпринимает всевозможные способы. Одним из таких способов на данный момент в Казахстане можно назвать «Программу модернизации жилищно-коммунального хозяйства», которая стартовала в 2011 году и предусматривала ремонт жилых домов.

«Необходимо произвести масштабную модернизацию водо-, электро-, газоснабжения, обеспечить создание оптимальной модели жилищных отношений. Поручаю Правительству проработать механизм стимулирования, накопления, софинансирования, ремонта и восстановления общего имущества», - отметил президент РК Нурсултан Назарбаев в Послании народу Казахстана «Построим будущее вместе!».

"Во исполнение поручений Главы государства, Правительством Казахстана утверждена совершенно новая Программа модернизации жилищно-коммунального хозяйства со сроком реализации до 2020 года (которая упоминалась ранее). В 2011 году на ремонт многоквартирных жилых домов (МЖД) выделено 7 432 млн тенге. В 2012 году по первому механизму будет отремонтировано 116 МЖД, по второму - 446 домов", - информирует пресс-служба.

По первому механизму «Капитальный ремонт МЖД» выделено 1 932 млн тенге. Планируется выполнение комплексного ремонта МЖД с элементами термомодернизации. Это усовершенствование теплотехнических характеристик зданий, за счет утепления стен, кровли и фасада дома. Из 116 запланированных домов зарегистрировано

106 объектов кондоминиума, открыто 43 накопительных специальных счета.

Для глубокого рассмотрения современной ситуации более подробно были рассмотрены показатели развития Жилищно-коммунального хозяйства в городе Алматы.

В Алматы около 4 тысяч домов в той или иной мере нуждаются в проведении ремонтных работ. Необходимо отметить, что КСК или кондоминиумы будут принимать решения двумя третями голосов жителей. Основная работа легла на акимов районов, на руководителей КСК или кондоминиумов.

Во исполнении Программы модернизации в Алматы предполагалось три направления. Первое из них - ремонт сетей. Здесь 30% работ произведены за счет бюджетных средств, а 70% - за счет тарифа. При этом инвестиционная составляющая тарифа растянута на годы. В свою очередь Правительство работает над тем, чтобы рост тарифов не превышал заданных параметров инфляции. Второе направление - это текущий ремонт с термомодернизацией. По требованию Главы государства любой ремонт должен предусматривать экономию энергоресурсов, особенно тепла. Коммунальные предприятия в свою очередь в равной доле с кондоминиумом проводят ремонт. Третье направление - это капитальный ремонт с участием СПК. Здесь предполагались более серьезные работы - термомодернизация, замена кровли, укрепление фундамента и т.д. По этому направлению из бюджета выделены средства для капитализации, а затем для кредитования СПК.