

Также, в целях обсуждения и разъяснения, представляемых обществу информации и их мнений под руководством заместителей акимов города и района созданы центры экспертизы. В результате этих мероприятий за отчетный период в местных СМИ и социальных сетях опубликованы 5644 информации по религиозной реабилитации и разъяснению государственной политики в религиозной сфере, а также проведено 37 интервью.

В период 2 апреля, 4 мая, 18-30 июня т.г. в рамках реализации проекта «Обеспечение безопасности народа» среди населения города Актобе и 7 районов (Марток, Хромтау, Мугалжар, Темир, Байганин, Шалкар и Алга) осуществлена разъяснительная работа. Проектом организовано 603 мероприятий с охватом 48 сельских мест 41 тысячу человек [5].

На сегодняшний день действующая государственная политика дает свои положительные результаты, что показывает ее своевременность и точность. Конечно, необходимо понимать, что такие преступления как экстремизм и терроризм это, прежде всего

транснациональные преступления, которые по своей природе непредсказуемые и не имеют территориальных границ. Такие преступления шагая в ногу со временем будут адаптироваться и становится более ужасными и опасными для мирного населения. Соответственно предугадать будет ли действующая политика эффективной в будущем невозможно.

Главное то, что в связи с проводимой государственными органами политикой по повышению социального и экономического уровня жизни населения и определенным периодом, прошедшим со времени трагических событий, произошедших в регионах страны, население, предположительно откорректирует свое отношение к переменам и будет более открыто и конкретно высказывать предложения по предотвращению проникновения деструктивных идей в общество.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Проект Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам религиозной деятельности и религиозных объединениях».
 2. Марат Шибатов, Вячеслав Абрамов Доклад «Терроризм в Казахстане» – 2011-2012 годы. С. 9-11.
 3. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 31 января 2017 года. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность».
 4. Отчет о проведенных мероприятиях в I квартале 2018 года Управлениями по делам религий в областях.
 5. Информация ГУ «Управление по делам религий Актюбинской области» о проводимых мероприятиях по стабилизации религиозной ситуации в Актюбинской области.
-

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

УДК 65.01

Аннотация. Построение государственного аппарата, адекватного потребностям и ожиданиям общества, воспитание государственных служащих в духе нетерпимости к коррупции, стремящихся к повышению своего профессионального уровня является первостепенной задачей.

Изучение международного опыта показывает, ни в одной стране мира не построено абсолютно совершенной структуры управления государством, а реформирование системы государственной службы является перманентным процессом.

Ключевые слова: современная система государственной службы, ускоренная модернизация стратегических направлений развития Республики Казахстан, политическая демократизация.

Аңдатпа. Қоғамның қажеттіліктері мен үміттеріне сай мемлекеттік аппарат құру, мемлекеттік қызметшілерді сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік рухында тәрбиелеу, олардың кәсіби деңгейін жоғарылату - басты міндет.

Халықаралық тәжірибені зерделеу дүниежүзіндегі бірде-бір елде мемлекеттік басқарудың абсолютті мүлтіксіз құрылымы салынбағанын көрсетіп отыр, ал мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау - бұл тұрақты үдеріс.

Тірек сөздер: қазіргі мемлекеттік қызмет жүйесі, Қазақстан Республикасының дамуының стратегиялық бағыттарын жеделдету, саяси демократияландыру.

Abstract. Building a state apparatus that is adequate to the needs and expectations of society, educating civil servants in the spirit of intolerance for corruption, seeking to increase their professional level is a primary task.

Studying international experience shows that in no country in the world an absolutely perfect state management structure has been built, and reforming the civil service system is a permanent process.

Keywords: modern civil service system, accelerated modernization of the strategic directions of development of the Republic of Kazakhstan, political democratization.

JEL code: Z18, Z27

ТУРСУНБАЕВ Г.

руководитель Департамента Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействия коррупции по Туркестанской области, председатель Совета по этике

Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым уделяется пристальное внимание проблемам совершенствования системы государственной службы. В своем Послании народу Казахстана Глава Государства отметил, что «Качество должно стать новым стилем жизни государственного служащего, а самосовершенствование – его главным принципом».

Необходимо отметить, что благодаря политической воле Лидера Нации, за относительно небольшой, по историческим меркам, период времени, казахстанская модель государственной службы претерпела значительные изменения.

На ранней ступени развития в период с 1991 по 1994 годы административная реформа осуществлялась в непростых социально-экономических условиях. Казахстан отказался от командно-административной системы, взял курс на рыночные принципы и основы государственного строительства и управления.

В целях подготовки квалифицированных кадров Указом Президента 29 августа 1994 г. открыта Национальная высшая школа государственного управления при Президенте Республики Казахстан, впоследствии преобразованная в Академию государственного управления, которая стала лидером в профессиональном обучении и науке о государственном управлении и противодействии коррупции.

Начало институционализации современной системы государственной службы Казахстана положил Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу Закона, от 26 декабря 1995 года № 2730 «О государственной службе», позволивший сохранить кадровое ядро системы государственного управления и заложить основы для развития государственной службы как важного института государства.

Указом закреплено правовое положение государственных служащих, введена классификация должностей на основе категорий и квалификационных классов, урегулированы вопросы аттестации, основания для прекращения государственной службы, ответственность служащих, ограничения и меры социальной защиты, антикоррупционные ограничения.

Вместе с тем имелся ряд недостатков: отсутствие обязательности проведения конкурсного отбора, квалификационных требований к должностям и как следствие доступ

на государственную службу, в том числе на руководящие должности, имели кандидаты даже без высшего образования.

Следующей вехой в развитии государственной службы стала Стратегия «Казахстан - 2030».

Она определила один из долгосрочных приоритетов государственного развития – формирование профессионального государства путем создания компактного и профессионального Правительства.

Оно сконцентрировано на выполнении лишь нескольких наиболее важных функций, работы по программам действий на основе стратегий, четко налаженной межведомственной координации, повышения полномочий и ответственности министров, их подотчетности и стратегического контроля их деятельности.

Децентрализация внутри министерств, от центра к регионам и от государства в частный сектор, решительной и беспощадной борьбы с коррупцией, улучшения системы найма, подготовки и продвижения кадров.

В 1998 году, впервые на постсоветском пространстве, было сформировано Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы, как уполномоченный орган по вопросам прохождения государственной службы. Одновременно по поручению Главы государства было начато интенсивное изучение международного опыта европейских стран.

23 июля 1999 года был принят Закон «О государственной службе», вступивший в силу с 1 января 2000 года, который определил новый, отвечающий актуальным потребностям подход к формированию профессиональной, эффективной системы государственной службы и единой кадровой политики.

В Законе дано понятие государственной службе, урегулированы вопросы поступления, прохождения и прекращения государственной службы, созданы территориальные подразделения Агентства.

Также четко прослеживалась корпусная вертикаль современной модели государственной службы, введено разграничение служащих на политических и административных.

Впервые, в целях отбора на государственную службу наиболее достойных кандидатов, проверки их уровня профессиональной подготовки было внедрено тестирование поступающих на государственную службу.

Установлены квалификационные требования к должностям государственных служащих, конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе реализовано посредством введения обязательного конкурсного отбора, принята Концепция обучения государственных служащих, созданы региональные центры обучения госслужащих.

Реформа 1999-го года была осуществлена с учетом передового опыта зарубежных стран. Именно поэтому в последующем Казахстан был признан региональным лидером по ведению государственной службы.

В 2013 году в Закон были внесены следующие изменения: разделение административных государственных должностей на корпуса «А» и «Б» прохождение тестирования отделено от участия в конкурсных процедурах, в целях обеспечения объективности конкурсных процедур внедрен институт наблюдателей и экспертов.

Современный этап развития государственной службы начинает свой отсчет с реализации «Плана Нации – 100 конкретных шагов». Благодаря политической воле Главы государства был разработан и принят Закон «О государственной службе Республики Казахстан», который обеспечил правовые условия для проведения открытого конкурсного отбора, карьерного продвижения на основе компетентности, установления оплаты труда по результатам.

Новый формат государственной службы основан на принципе меритократии, способствующей привлечению в ряды государственных служащих наиболее способных специалистов, приверженных ценностям честного и добросовестного исполнения служебных обязанностей, направленных на повышения благосостояния народа.

Говоря о перспективах развития отечественной государственной службы, на первый план выходит необходимость повышения ее конкурентоспособности, которая будет достигаться благодаря оптимизации государственного аппарата и увеличению его эффективности, а также усилению ответственности и социального престижа государственных служащих.

Внедрение новой системы оплаты труда на основе факторно-балльной шкалы позволит повысить привлекательность госслужбы, привлечь на государственную службу наиболее квалифицированные кадры, снизить уровень сменяемости и мотивировать служащих к эффективному и качественному труду.

На сегодняшний день пилотное внедрение новой системы оплаты труда государственных служащих осуществлено в Агентстве, Министерстве юстиции, акиматах Мангистауской области и города Астаны.

К примеру, если до сегодняшнего дня оклад служащего зависел исключительно от двух параметров (стажа работы и категорий занимаемой им должности) и не учитывалась сложность выполняемой работы и эффективность работника, то с внедрением новой системы оплаты труда устраняются обозначенные вопросы.

В отличие от действующего реестра, уровни в новой системе определяются в зависимости от необходимых знаний для выполнения работы на этой должности, степени ответственности за принимаемые решения и конечного результата.

Подобные механизмы оценки должностей используются в передовых странах ОЭСР (США, Сингапур, Новой Зеландии и др.), в ООН, Всемирном банке, Азиатском банке развития, а в Казахстане эту методологию внедрили 174 компании частного и квазигосударственного сектора.

С внедрением новой системы сокращены диспропорции в окладах госслужащих регионов и центра с 70% до 10%, а минимальные должностные оклады увеличились в два раза.

Также немаловажное значение в настоящее время уделяется социальным гарантиям государственных служащих.

В международной практике социальный пакет стал неременным атрибутом корпоративного управления любой крупной компании.

Отрадно, что и в отечественной системе государственной службы внедряется лучший мировой опыт.

Кроме пособия на оздоровление к отпуску и гарантированных выплат в случае сокращения, государственным служащим обеспечивается бесплатное медицинское обслуживание и посещение спортивных учреждений, прорабатываются вопросы, связанные с обеспечением государственных служащих жильем.

Дальнейшее совершенствование социального пакета госслужащих не только повысит статус и престиж государственной службы, но и станет мощным инструментом дополнительного стимулирования госслужащих.

Краеугольным камнем профессионализации государственного аппарата является обучение государственных служащих. Фундаментальную основу единой системы обучения служащих республики составляет Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан и ее региональные филиалы.

За последние годы система обучения прошла полный и глубокий процесс модернизации.

Начиная с текущего года в программы обучения включены занятия, направленные на развитие компетенций служащих. Таким образом, служащие, показавшие при тестировании и

аттестации недостаточный уровень проявления определенных компетенций, имеют возможность их развития.

Проекция инновационных подходов и современных методик, применяемых в Академии на региональные филиалы, позволит в долгосрочной перспективе сблизить стандарты обучения центрального и местного уровня.

Статус государственного служащего предполагает высокие требования к его этическому облику. Положительный образ госслужащего складывается не только из умения общаться с людьми, но и из внешнего облика, речи, манеры поведения в целом.

Введение дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу, позволило усилить превенцию коррупции за счет профилактики нарушений служебной дисциплины, которые нередко служат предтечей для более тяжких правонарушений, в том числе коррупционного характера.

Наряду с этим, представляется целесообразным усиление ответственности служащих за нарушения этических норм, которые вызывают широкий общественный резонанс и обоснованную критику со стороны общества.

Принятие данных мер положительно скажется на формировании положительного имиджа государственной службы.

Тем самым успешная реализация мер по созданию современной системы государственной службы будет способствовать проведению ускоренной модернизации стратегических направлений развития Республики Казахстан. В свою очередь социально-экономическая модернизация и политическая демократизация позволят республике в перспективе занять достойную нишу среди наиболее конкурентоспособных стран мира.

Госслужащий должен жить и работать в полном согласии с требованиями законов и своей совестью, уметь распоряжаться данной властью и полномочиями, трудиться на благо государства и народа, а не ради собственного благополучия.

А также быть примером справедливости и скромности, проявлять нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

Махатма Ганди говорил, что «Чиновники не хозяева, а слуги народа, поскольку получают жалованье из кармана налогоплательщиков».

Поэтому важно понимать, что государственная служба – это не просто престижная, ответственная и трудоемкая работа - это жизненная позиция гражданина, патриота, избравшего для себя путь служения своему государству и народу.

SOCIAL TECHNOLOGY FORMATION INTEGRITY OF CIVIL SERVANTS

УДК 35.08:316.35

Abstract. With the acquisition of independence, the Head of State attaches special importance to the formation of a professional and effective apparatus of civil servants, which is a necessary condition for the socio-economic development and prosperity of the country. The strategy "Kazakhstan - 2030", adopted in 2012 became a basis for the formation of the professional staff of civil servants.

Currently, as a result of targeted reforms, a highly efficient Kazakhstan model of public service has been created, based on the principles of meritocracy and accountability to civil society.

According to OECD estimates, a professional-strategic state apparatus has been formed in Kazakhstan, which has been achieved through consistent reforms in the public service, such as switching to a career model, introducing a new wage system, optimizing business processes of state bodies and their subordinate organizations [1].

The next stage is the task of transition to an innovative civil service. Innovations in government include quick and adaptive responses, continuous learning, mobility and autonomy of the state apparatus.

In order to move to innovative model, a number of measures are targeted.

Thus, the approaches to the selection and hiring of civil servants have been revised, the practice of compulsory essay writing for the management unit has been introduced, a labor remuneration system has been tested in four government agencies based on a factor-scale remuneration.

The measures will allow to gradually move to a new wage system by searching for internal reserves in all government agencies since 2019.

In OECD countries, in addition to increased wages, employees are provided with a substantial social package. The same approach to increase the social security of civil servants is considered in Kazakhstan, including the introduction of preferential housing and pensions, the creation of conditions for recovery, the active use of the initiative of the Head of State "7-20-25" [2].

Within the framework of this article, the measures taken to improve the civil service system in Kazakhstan, which will positively affect the integrity of public servants, are presented. There are also problems of social differentiation in terms of the standard of living between public servants, on the one hand, and employees of business structures and ways to solve them. The essence of social technology is revealed as one of the positive ways to influence civil servants.

Keywords: civil service, civil servant, corruption, meritocracy, social status, integrity, social and managerial culture, competence of civil servant.