

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 4, Number 302 (2015), 60 – 63

**THE PRINCIPLE OF MERITOCRACY AS THE BASIS
OF THE PUBLIC SERVICE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

Ospanova D.A.

Kazakh national university named after al-Farabi, Almaty, Kazakhstan

Key words: public service, meritocracy, reforming, concept, public administration.

Abstract. In this article the principle of a meritocracy as bases of public service in the Republic of Kazakhstan is considered. Meritocracy (letters. "the power worthy", from Lat. *meritus* — worthy, etc. - Greek *κράτος* — the power, board) — the principle of management according to which the most capable people, irrespective of their social origin and financial prosperity have to hold the leading posts. In the international practice the meritocracy is considered as recognition of merits when work of the person, the public servant is appreciated and opens for it opportunities for professional, career and social development. At a meritocracy the most worthy, moral, competent, talented and hardworking people come to public service. These equal opportunities for citizens are a basis of social elevators in the country.

УДК 342.7 (574)

**ПРИНЦИП МЕРИТОКРАТИИ КАК ОСНОВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Оспанова Д.А.

Казахский национальный университет имени аль-Фараби
050040, Республика Казахстан, Алматы, пр.аль-Фараби, 71

Ключевые слова: государственная служба, меритократия, реформирование, концепция, государственное управление.

Аннотация. В данной статье рассматривается принцип меритократии как основы государственной службы в Республике Казахстан. Меритократия (букв. «власть достойных», от лат. *meritus* — достойный и др.-греч. *κράτος* — власть, правление) — принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка. В международной практике меритократия рассматривается как признание заслуг, когда труд человека, государственного служащего оценивается по достоинству и открывает для него возможности для профессионального, карьерного и социального роста. При меритократии на государственную службу приходят наиболее достойные, нравственные, компетентные, талантливые и трудолюбивые люди. Это равенство возможностей для граждан является основой социальных лифтов в стране.

В послании Президента Республики Казахстан от 17 января 2014 года Н.А. Назарбаев отметил: «При движении в число 30-ти развитых стран мира нам необходима атмосфера честной конкуренции, справедливости, верховенства закона и высокой правовой культуры. Равенство перед законом должно стать реальной основой правопорядка. Люди в погонах, наделенные большими полномочиями, должны отличаться безупречным поведением и высоким профессионализмом. Важнейшая задача — продолжить формирование и реализацию новой антикоррупционной стратегии» [1].

В результате проведенных институциональных реформ и законодательных нововведений, направленных на формирование современной системы государственного управления, общий характер и отдельные черты государственной службы претерпели существенные изменения.

Казахстанская система государственной службы явилась сочетанием передового опыта зарубежных государств, а также национальных традиций управленческой культуры. Вместе с тем, внедрение новых принципов функционирования системы государственной службы не всегда осуществлялось успешно и сопровождалось определенными трудностями.

Состояние государственной службы во многом обуславливалось ее структурными и функциональными преобразованиями, которые определили общую характеристику данного института и наличие у него проблемных аспектов развития. Система государственной службы характеризуется динамичностью осуществленных реформ в этой области. В результате, казахстанская система государственной службы обладает следующими основными характеристиками:

- разделение системы государственной службы на политическую и административную;
- утверждение принципов меритократии при отборе и продвижении государственного служащего;
- внедрение конкурсно-карьерной модели в систему государственной службы;
- использование новых технологий в процессе управления и мониторинга кадров;
- наличие механизмов стимулирования постоянного обучения государственных служащих;
- разработка и внедрение информационной системы «электронное Правительство» [2].

Периодизация новейшей истории развития государственной службы в Казахстане как суверенном государстве по этапам ее развития: 1) подготовительный этап (середина 80-х годов XX века - конец 1992 г.) - реформирование государственного управления и государственной службы, правовое регулирование специальных видов государственной службы: военной, органов прокуратуры, органов внутренних дел; 2) начальный этап (1993-1995 гг.) - принятие первой Конституции Республики Казахстан 1993 г.; 3) основной этап, в котором выделяются два периода: а) 1995- 1998 гг. - принятие действующей Конституции и первого базового законодательного акта о государственной службе - Указа Президента Республики Казахстан, имеющего силу закона, «О государственной службе» № 270; б) 1999-2014 гг. - принятие Закона Республики Казахстан от 23 июля 1999 г. № 453-1 «О государственной службе» и подзаконных нормативных правовых актов, обеспечивающих реализацию данного закона [3, С. 389-400]. В рамках административной реформы для открытости, прозрачности и демократичности отбора кадров внедрены открытые конкурсы, упорядочены процедуры тестирования и аттестации; разработаны стандарты оказания государственных услуг государственными служащими на своих постах населению. Модернизирована система государственной службы и осуществлен переход на международные стандарты оказания государственных услуг. В этот период проведена компьютеризация государственных органов на всех уровнях, внедрена информационная система электронного правительства, что обеспечило оперативную связь между центрами и регионами Казахстана. На основном этапе реформирования государственной службы произошли качественные изменения в формировании ее позитивного имиджа. В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 13.01.2007 г. «О мерах по модернизации системы государственного управления РК» деятельность органов государственного управления была направлена на:

- повышение профессионализма и координации государственного аппарата;
- снижение коррупции;
- внедрение оптимальных методов государственного менеджмента, ориентированных на конечный результат, а также новых подходов в бюджетном процессе;
- создание условий для привлечения на госслужбу наиболее талантливых кадров; комплексную оценку эффективности деятельности органов государственного управления;
- повышение эффективности контрольных и надзорных функций центральных государственных органов при сохранении самостоятельности регионов;
- текущий этап (с 2007 г. по настоящее время) отнесен приведением законодательства о государственной службе в соответствие с внесенными 21 мая 2007 г. в Конституцию Республики Казахстан изменениями, направленными на перераспределение властных полномочий между государственными органами [4, с. 272]

В целях повышения эффективности использования средств на оплату труда работников органов, содержащихся за счет государственного бюджета, и обеспечения качественного

выполнения возложенных на них функций и задач в соответствии с Указом Президента РК от 27.09.2010 г. «О некоторых мерах по дальнейшему проведению административной реформы» модернизируется система государственного управления. Одним из важных итогов административной реформы можно считать принятие Указа Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 г. № 119 «О Концепции новой модели государственной службы».

Новая модель государственной службы заключается в:

- формирование положительного имиджа государственной службы
- повышение качества государственных услуг
- совершенствование этических норм на государственной службе
- совершенствование процесса управления персоналом государственной службы
- совершенствование системы мотивации государственных служащих [4, с. 253].

В реализацию Концепции новой модели государственной службы и конкретных поручений Главы государства разработан законопроект «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы». Закон направлен на усиление принципа меритократии, создание управленческого корпуса «А», совершенствование институтов и механизмов управления персоналом, усиление дисциплинарного и этического контроля, в том числе антикоррупционных норм.

Формирование современной системы государственной службы, отвечающей всем требованиям нового времени будет зависеть в разной степени от ряда внутренних и внешних факторов. К таковым будут относиться: привлечение гражданского сектора для установления консолидированного контроля над деятельностью государственных органов и общая демократизация характера функционирования государственной службы, принятие более активных мер по профилактике и пресечению должностных преступлений и повышению нравственности среди чиновников, усиление мобильности и оперативности государственного аппарата и дальнейшая его оптимизация по количеству и составу, уровень технологизации государственных услуг и изживание бюрократических проволочек, продолжения политики плодотворного сотрудничества с зарубежными/международными организациями и освоение передовых управленческих технологий [5].

В целом промежуточные итоги модернизации системы государственного управления и государственной службы в частности можно характеризовать как положительные. При этом следует отметить системность данных преобразований, которая проявилась в виде синхронизации и сохранении общей направленности реформ.

Существенно повысилась эффективность государственной службы, которая характеризовалась определенной стабилизацией и оптимизацией организационной структуры государственных органов и их аппаратов, были проведены мероприятия по разграничению функций, определению задач, полномочий и ответственности государственных органов.

В Стратегии «Казахстан-2050» 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 [5].

Новая модель государственной службы направлена на формирование эффективных кадровых механизмов - эффективный и прозрачный порядок поступления 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.

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.

Так как ежегодно проходят изменения в международной и внутренней политике, то и наше государство нуждается в реформировании. А именно необходима рационализация структуры центральных исполнительных органов и упорядочение их деятельности. Положительный результат это реформы создаст соответствующее условия для рационализации территориального управления и оптимального перераспределение функции между центральными и местными исполнительными органами.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 17 января 2014 г. «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единные интересы, единое будущее».* - 18.01.2014. – Астана, Акорда, 2014.
- [2] **Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І О государственной службе.** (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.11.2014 г.)
- [3] Уваров В.Н. Государственная служба и управление Казахский гуманитарно-юридический университет, Северно-Казахстанская юридическая академия. - Петропавловск : [б. и.], 2010. - 414 с.
- [4] Туришбек А.З. Теоретико-прикладная модель государственной службы в Республике Казахстан. Монография. М.: Институт государства и права РАН -Институт «ЮрИнфоР-МГУ», 2012.
- [5] <http://anticorruption.gov.kz/rus/index.php> официальный сайт Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции.

REFERENCES

- [1] Message from the President of the Republic of Kazakhstan Nursultan Nazarbayev to the people of Kazakhstan. January 17, 2014 "Kazakhstan's way - 2050: The overarching goal, common interests, common future." - 18/01/2014. – Astana, Akorda, 2014. (in Russ.).
- [2] Law of the Republic of Kazakhstan dated July 23, 1999 № 453-I On public service. (with alterations and amendments as of 28.11.2014). (in Russ.).
- [3] Uvarov V.N. Public Service and Administration Kazakh Humanitarian Law University, North-Kazakhstan Law Academy. - Petropavlovsk: [б. и.], 2010. - 414 p. (in Russ.).
- [4] Turisbek A.Z. Theoretical and Applied model of public service in the Republic of Kazakhstan. Monograph. M : Institute of State and Law RAS - Institute «JurInfoR-MGU», 2012. (in Russ.).
- [5] <http://anticorruption.gov.kz/rus/index.php> - the official website of the Agency of the Republic of Kazakhstan for Public Service Affairs and Anti-Corruption.

Сведения об авторах:

Оспанова Д.А. - кандидат юридических наук, доцент кафедры теории и истории государства и права, конституционного и административного права КазНУ им. аль-Фараби
адрес место работы – г. Алматы, пр. аль-Фараби 71
Телефон: 3 773333, вн.12-55, 12-55
e-mail – azizkhan_0606@mail.ru

Поступила 15.07.2015 г.