

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



IX Астана экономикалық форумы аясындағы  
**«ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАҢА ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ -  
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ»**  
жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының  
**ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ**

**II БӨЛІМ**

25 мамыр 2016 жыл

**СБОРНИК ТРУДОВ**

международной научной конференции молодых ученых  
**«НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РОСТА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**  
под эгидой IX Астанинского экономического форума

**ЧАСТЬ II**

25 мая 2016 г.

**PROCEEDINGS**

of the international scientific conference of young scholars  
**«NEW INDUSTRIALIZATION AS A DRIVER OF ECONOMIC  
GROWTH IN KAZAKHSTAN IN TERMS OF GLOBALIZATION»**  
in the framework of the IX<sup>th</sup> Astana Economic Forum

**PART II**

25 may 2016

Астана, Қазақстан  
Astana, Kazakhstan

УДК 338.28(574)(06)  
ББК 65.9(5Қаз)-551я431  
Ж 28

**Редакционная коллегия:**

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,  
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.  
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.  
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.  
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.  
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н., доцент Алибекова Б.А.  
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.  
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н.,  
доцент Бабланов Т.К., к.э.н., и.о. доцента Ауелбекова А.К.

**Ж28 Жаһандану жағдайында жаңа индустриаландыру – Қазақстанның экономикалық өсуінің драйвері:** Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016.

**Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации:** Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016.

Proceedings of the international scientific conference of young scholars «**New industrialization as a driver of economic growth in Kazakhstan in condition of globalization**» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978-9965-31-762-0

ISBN 978-9965-31-762-0

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында жаһандану жағдайындағы жаңа индустриаландыру мен экономикалық өсудің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы новой индустриализации и экономического роста в условиях глобализации.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of the new industrialization and economic growth in globalization.

ISBN 978-9965-31-762-0

УДК 338.28(574)(06)  
ББК 65.9(5Қаз)- 551я431

ISBN 978-9965-31-762-0

## ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

*Ауезова К.Т., Каркинбаева Ш.И., Жунусова А.Ж*

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилёва,  
г. Астана, Республика Казахстан

E-mail: Karlygash.uezova@mail.ru., sholpanka\_k@mail.ru., zhunussova.AZH@yandex.ru

Сегодня каждое государство стремится, достичь ведущие позиции на мировой арене. И как известно одним из главных приоритетов является функционирование эффективного управления государства. В этом направлении основным инструментом служит государственная служба. Государственная служба, посредством конкретных лиц, обеспечивает социальные, экономические и политические преобразования в стране. Так как она играет важную роль в реализации государственной власти, она требует постоянного усовершенствования и развития.

На данный момент в Казахстане представлена новая модель государственной службы, которая была принята в соответствии с указом Президента Республики Казахстан № 119 21 июля 2011 года.

Цель новой концепции заключается в решении ряда проблем возникших в ходе предыдущей модели, таких как низкое качество оказания государственных услуг, низкая результативность контроля, несоответствие принципу меритократии, высокая сменяемость руководящего состава, не соблюдение административных прав, а также основной акцент делается на знания, профессионализм и имеющийся опыт работы в данной сфере.

Концепция состоит из двух этапов с 2011 по 2015 год и с 2013 по 2015 год. На первом этапе вводится двухэтапный конкурсный отбор при поступлении на государственную службу (на первом этапе проводится отбор в кадровый резерв, на втором этапе тестирование, собеседование, экзамен, написание эссе), организован центр по подготовке высококвалифицированных служащих, введена улучшенная система обучения государственных служащих, системы оценки труда и новая система оплаты труда работников.

Во второй половине реализации акцент сделан на профессионализм государственной службы. Включена система карьерного планирования, улучшение системы мотивации государственных служащих, двухуровневая система управления административной этикой (первый уровень - общие стандарты поведения государственных служащих, второй уровень более детально определяет правила и нормы поведения для государственных служащих отдельных государственных органов), расширение системы дистанционного обучения.

На втором этапе будут проводиться мониторинг и оценка эффективности реализованных на первом этапе мер, на основе чего будут внесены поправки, рекомендации и предложения.

В Республике Казахстан принят ряд законов и подзаконных нормативных правовых актов, касающихся вопросов организации и качества государственной деятельности.

Таким образом формируются новые подходы к пониманию и месту государственной службы в современном казахстанском государстве. В «Стратегии Казахстан-2050» Президент Республики Казахстан указывает: «Ключевое условие успеха новой экономической политики должно быть подкреплено кадрами.

Для этого мы должны: совершенствовать управленческий ресурс и резервы для этого у нас есть. Необходимо внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления в государственном секторе» [1].

В 2013 году начала работать новая модель казахстанской государственной службы, основанная на Концепции, утвержденной Главой государства в июле 2011 года. Концепция новой модели государственной службы, прежде всего, включает модернизацию понятия «государственная служба», которое должно стать синонимом понятия «служение нации

(обществу)» и означать ориентацию на население как потребителя государственных услуг. В связи с этим целями формирования новой модели государственной службы являются:

1) эффективная кадровая политика и система управления человеческим капиталом в системе государственной службы;

2) высокое качество оказания государственных услуг и эффективность деятельности государственных органов;

3) положительный имидж и этика поведения государственных служащих. Согласно Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан, в которой отмечено, что профессионализация системы государственной службы, основанная на принципах меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важнейшим фактором в обеспечении конкурентоспособности системы государственного управления и качественного оказания государственных услуг населению [2].

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

Для того чтобы государственные служащие оказывали качественные услуги необходимо рассмотреть профессиональные навыки, опыт работы и не менее важное это образование. По состоянию на 1 января 2015 года штатная численность государственных служащих составляет 99 318 единиц (политических – 406 ед., корпус «А» - 513 ед., корпус «Б» - 98 399 ед.).

Необходимо отметить, что в одних странах к государственным служащим относятся только чиновники, работающие в государственных органах, в других – все работники государственного сектора. В Великобритании и Германии, к примеру, сотрудники органов местного государственного управления и самоуправления не являются государственными служащими, а во Франции в их число включены работники полиции и системы здравоохранения. Эта методологическая разница влияет и на анализ численности государственных служащих.

Как показывают результаты сравнения международных стандартов и оценки зарубежных экспертов, в Казахстане сформирован компактный государственный аппарат.

Анализ удельной численности государственных служащих от экономически активного населения показывает, что этот показатель в Казахстане составляет всего 1,1 %. При этом на одного государственного служащего приходится около 171,6 граждан.

В девяти странах ОЭСР (Австралия, Финляндия, Ирландия, Нидерланды, Великобритания, Канада, Франция, Новая Зеландия, США) в среднем на одного государственного служащего приходится 116 человек, а удельный вес государственных служащих от экономически активного населения составляет 2,43 % [3].

На государственной службе в Казахстане сохраняется гендерный баланс: 54,2 % служащих составляют женщины, 45,8% - мужчины. Нужно отметить, что доля женщин превышает среднеевропейский показатель на 3,5%. Среди государственных служащих 89,7% имеют высшее образование, что является очень высоким показателем. Для сравнения: в ряде развитых стран, таких как США, Австралия, Канада, для занятия низших должностей государственной службы даже не требуется высшее образование. Средний возраст государственного служащего составляет 39 лет. При этом самый многочисленный слой – 30–40 лет, около 31%. Младше 30 лет – 25%, 40–50 – 22%. Свыше 50 лет – 22%. Это показывает, что возрастной состав сбалансирован, а также свидетельствует об относительном сохранении преемственности на государственной службе. Основные принципы и общие методы развития государственной службы показаны на рисунке 1.

Численность государственных служащих со стажем до 5 лет составляет 30%, от 5 до 10 лет – 24%, свыше 10 лет – 46%. При этом средний стаж работы на государственной службе составляет 10,5 лет. За последние два года данный показатель возрос на год, то есть

видна тенденция стабилизации. Сейчас в Казахстане резкого тренда на омоложение не наблюдается, поскольку страна находится на стадии стабильного развития – приток молодежи в государственные органы происходит естественным образом, в том числе из рядов выпускников программы «Болашак». Численность выпускников этой программы, работающих на государственной службе, с 2012 года увеличилась в два раза.

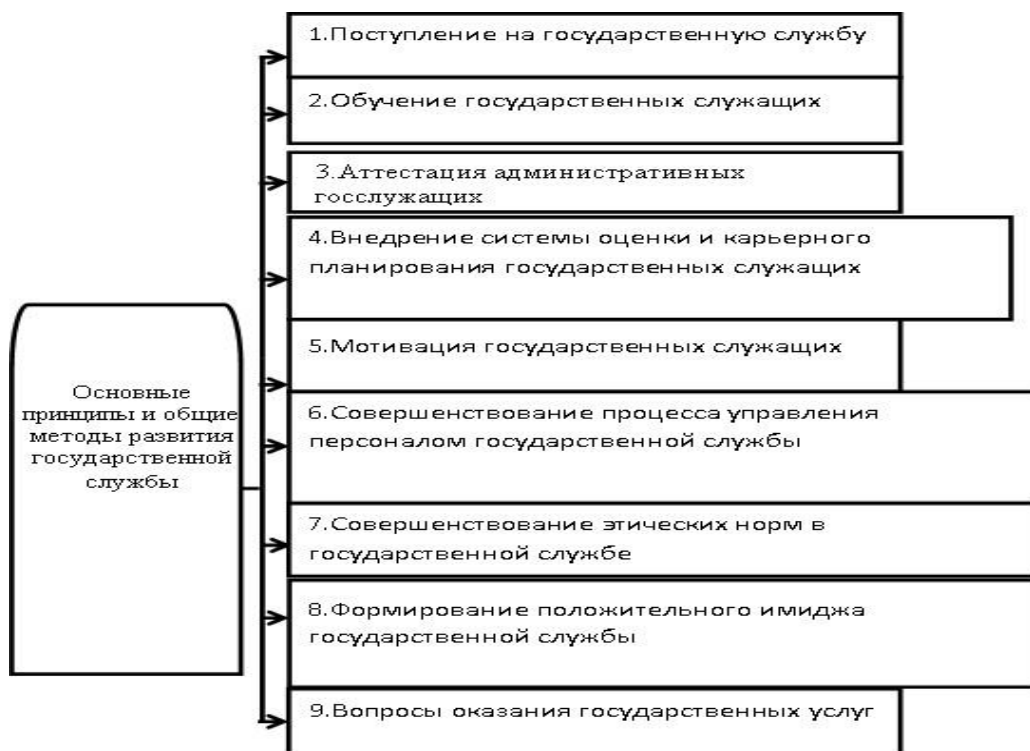


Рисунок 1. Основные принципы и общие методы развития государственной службы

В Послании Главы государства Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» одним из приоритетных направлений является «Совершенствование работы государственных институтов. Создание атмосферы честной конкуренции, справедливости, верховенства закона и высокой правовой культуры» [4. с-5].

Административные государственные служащие в целях определения уровня их качественной профессиональной подготовки, правовой культуры, способности работать с гражданами каждые три года проходят аттестацию. В соответствии с Правилами проведения аттестации административных государственных служащих основным критерием оценки при аттестации является способность служащих выполнять возложенные на них обязанности. Важными направлениями повышения качества и результативности государственного управления и организации государственной службы стали улучшение системы найма, подготовки и продвижения кадров, создание и поддержание высокой репутации государственной службы, усиление принципов меритократии и конкуренции, прозрачности, подотчетности обществу и государству, служения народу.

В целях внедрения новой системы подготовки, рекрутинга и профессионального роста наиболее талантливых и подготовленных кадров государственной службы в Республике Казахстан функционирует Акционерное общество «Национальный центр по управлению персоналом государственной службы». Основной целью деятельности Общества являются содействие в повышении эффективности персонала системы государственного управления путем реформирования системы отбора, оценки, карьерного планирования и реализации программ обучения государственных служащих в ведущих международных образовательных центрах, в рамках задач, определенных уполномоченным органом по делам государственной службы.

Следовательно, вышесказанное нацеливает государственных служащих на достижение новых и лучших результатов в сфере повышения качества, развития государственности и казахстанской демократии, формирования кадрового потенциала адаптированного к новым экономическим условиям.

Таким образом, для повышения эффективности и результативности работы государственных служащих, в качестве основного элемента совершенствования государственного управления и государственной службы, ориентированной на результат, предлагаются следующие рекомендации, обобщенные на основе выводов и передового опыта зарубежных стран:

1. создание общественного контроля над государственной службой (канадский опыт);
2. повышения качества государственных услуг (можно создать специальное государственное учреждение, либо внедрить проект с целью повышения качества государственных услуг (опыт Австралии), государственных услуги должны носить клиенто-ориентированный характер (опыт Южной Кореи);
3. отработать четкую систему повышения квалификации государственных служащих, развить систему дополнительного профессионального образования;
4. принять прогрессивную систему оплаты труда государственных служащих (опыт Канада), повышение оклада и премирование по результатам деятельности (опыт Австралии);
5. введение системы открытых должностей для людей с ограниченными возможностями (опыт Южной Кореи) [5].

Изучение практики повышения качества предоставляемых государственных услуг и внедрение передового зарубежного опыта создадут благоприятные условия для совершенствования государственного управления в Республике Казахстан.

В заключении, хотелось бы отметить, государственная служба является основополагающей частью любого государства, которая направлена на реализацию задач и функций государственной власти.

Четкое соблюдение требований данной концепции позволит эффективно осуществлять функции государства, повышение уровня профессионализма служащих, качественное обслуживанию, что являются важнейшими факторами развития и укрепления государственного управления.

#### **Литература:**

1. <http://meta.kz/novosti/kazakhstan/baymenov.html>
2. Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 «Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан».
3. Интернет портал «Национальный центр по управлению персоналом государственной службы» <http://hrm-gov.kz/>
4. Стратегии «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» озвученной в Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана 14 декабря 2012 года
5. Бюллетень научно-исследовательского института Академии государственного управления при Президенте РК. №6 сентябрь, 2013., стр. 11

## **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКАСЫН ДАМУ ТУРА ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ**

*Сейсинбинова А.А., Бабланов Т.К.*

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,

Астана қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: [almira.askarbek@yandex.ru](mailto:almira.askarbek@yandex.ru)

Инвестициялық үдеріс деп ұлттық экономиканың капиталын арттыру бағытында әрекет жасайтын мүшелерінің жан-жақты қызметін айтуға болады. Инвестициялық үдерісті