

JEL classification: O38

**ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION OF THE CAREER MODEL OF PUBLIC
SERVICE IN KAZAKHSTAN**

Smagulova Sholpan,
Doctor of Economics, Professor
Narxoz University,
Almaty, The Republic of Kazakhstan
Naukanbay Laura,
Master Student
Narxoz University,
Almaty, The Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

The purpose – is to conduct a reasonable assessment of the degree of preparation and professionalism of the staff on the basis of meritocracy in the new conditions of creating a career model of public service in Kazakhstan.

Methodology – in preparing the article used a mathematical approach, statistical, comparative, systems and analytical methods of research.

The value of the work – is presented by statistical analysis and substantiation of economic factors affecting the efficiency of the civil service apparatus, as well as by conducting a comparative assessment of certification of public servants and the practical development of the conditions of meritocracy in the Kazakhstani system of government.

The main results – obtained include the provisions: currently the active process of reforming the civil service and the structure of the state apparatus continues; the use of meritocracy allowed to increase the transparency of management decisions; a review of foreign literature highlighted the appropriateness of harmony, transparency and fair remuneration of the best civil servants; economic and statistical evaluation justified the improvement in the quality of systemic training and vocational education of state employees in Kazakhstan; proved the effectiveness of the functioning of the career model of public service in the country.

Keywords – public administration, meritocracy, career model of civil service, composition of civil servants, Kazakhstan.

ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ КАРЬЕРНОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КАЗАХСТАНЕ

Смагулова Шолпан Асылхановна,
Доктор экономических наук, профессор
АО Университет Нархоз,
Алматы, Республика Казахстан
Науқанбай Лаура Нұргелдіқызы,
Магистрант
АО Университет Нархоз,
Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – состоит в проведении обоснованной оценки степени подготовки и профессионализма кадрового состава на основе меритократии в новых условиях создания карьерной модели государственной службы в Казахстане.

Методология – при подготовке статьи применялись - математический подход, статистический, сравнительный, системный и аналитический методы исследования.

Ценность работы – представлена статистическим анализом и обоснованием экономических факторов, воздействующих на эффективность деятельности аппарата государственной службы, а также проведением сравнительной оценки аттестации государственных служащих и практическом развитии условий меритократии в казахстанской системе государственного управления.

К основным полученным результатам – относятся положения: в настоящее время продолжается активный процесс реформирования госслужбы и структуры госаппарата; использование меритократии позволило увеличить прозрачность управленческих решений; обзор зарубежной литературы обозначил целесообразность применения гармонии, прозрачности и справедливого вознаграждения лучших государственных служащих; экономико-статистическая оценка обосновала повышение качества системной подготовки и профессионального образования государственных сотрудников в Казахстане; доказана эффективность функционирования карьерной модели государственной службы в стране.

Ключевые слова – государственное управление, меритократия, карьерная модель государственной службы, состав государственных служащих, Казахстан.

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день в сфере государственного управления одним из ключевых, важных факторов считается эффективность. Единство и целостность государства, обеспечивающая национальную безопасность и высокий уровень благосостояния народа – это итог эффективного управления страны. Без повышения системы государственной службы вряд ли возможно рассчитывать на успех – в том числе законно установленных приоритетов и стратегических программ развития страны, которые обеспечат экономический и социальный рост государства.

Немаловажным фактором успешности государственного управления является стабильный и профессиональный кадровый состав. На сегодняшний день, при жесткой конкуренции стран на мировой арене необходимо, чтобы сфера государственного управления могла дать ответы не только на сегодняшние, но и на перспективные вызовы, сформированные внутренним и внешним развитием. Иначе говоря, нужна власть, обладающая необходимым набором способностей, способная творчески и безошибочно определять приоритеты, и умеющая альтернативно в сжатые сроки принимать решения.

Казахстан со дня обретения независимости поэтапно проводит реформу государственного управления, способствующую росту результативности работы госорганов, предоставление ими государственных услуг и качества реализации ими государственных функций.

Так, в 2015г. был введен новый Закон «О государственной службе Республики Казахстан», где были определены современные подходы к формированию профессионального госаппарата и внедрены критерии меритократии на государственной службе. Отметим, меритократия – это признание собственных достижений и заслуг госслужащего, дальнейшего его продвижения по службе согласно профессиональным умениям, способностям и навыкам [1].

Устройство на госслужбу берет начало с низовых должностей, чтобы препятствовать протекции, необъективности и непрозрачности приема новых кадров [2].

На наш взгляд, переход на новую модель госслужбы с учетом основ меритократии был продиктован такими предпосылками: бесперспективность планирования профессиональных целей и карьерного роста, наличие коррумпированности сотрудников, недоверие населения к государственным чиновникам, низкие профессиональные качества штата персонала госаппарата, невысокий уровень зарплаты, отсутствие объективности при проведении конкурсного тестирования кадров и др.

Президент Казахстана в своем ежегодном Послании в октябре 2018г. особо подчеркнул, что переход государственной службы на новую модель основан на изменении госаппарата. Прежде всего, речь идет о качестве подготовки и профессиональном опыте государственного служащего. На основе оптимизации штата персонала госслужбы и экономии средств уровень оплаты труда сотрудников вырос до 2,5 раза. Предполагается, что это увеличит эффективность работы государственных органов в стране [3].

В последнее время очень большое внимание уделяется развитию и совершенствованию сферы государственной службы. Например, в Стратегии «Казахстан-2050» были определены основные идеи реформирования новой модели и профессионализации государственной службы, которые ориентированы на достижение наиболее качественной и результативной системы управления государства [4].

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

В мировой практике, многие зарубежные исследователи поддерживают принцип меритократии во многих сферах, в том числе в государственном управлении. Так, например Chang-Hee Kim, Yong-Beom Choi дают определение меритократии – что это средство социальной мобильности и поощрения людей делать все возможное для достижения конечных целей общества. Кроме того, это снижает коррупцию в организациях посредством прозрачного управления, и люди объективно вознаграждаются за счет получения того, что они посеяли, исходя из их достоинств и таланта [5].

Au подчеркнул, что равенство возможностей является доминирующей ценностью для создания гармонии в меритократическом обществе. Для меритократического общества существуют две предпосылки: прозрачность и беспристрастность. Те, у кого больше талантов и заслуг, чем другие, должны сопровождаться «noblesse oblige», учитывая их социальное положение и экономический класс. Руководители общества, безусловно, должны признать, что развитие происходит только там, где беспристрастная и прозрачная услуга одинаково относится к каждому члену общества [6].

Успех является действенным индикатором личных усилий и производительности. Ученый Imbroscio с этой точки зрения подчеркивает идею меритократии как идеологии и системы, в которой вознаграждения беспристрастно распределяются по индивидуальному таланту, получившее поддержку от людей на дне социальной лестницы в данном обществе [7].

В современном обществе меритократия позволила членам группы с низким статусом мечтать об улучшении своего социального статуса, экономического класса и места в иерархии, внедряя идеологию, в которой у каждого есть шанс преуспеть, если они воспитывают необходимые способности. В этом ключе меритократия служила двигателем меритократической восходящей мобильности для поддержания общественного порядка и успокоения социальных волнений. В качестве руководящего принципа меритократия также проникла в ряд азиатских стран, как Сингапур, Корея и Китай, которые в значительной степени влияют на конфуцианство, отмечает Wiederkeh [8].

Newman утверждал, что меритократическое общество должно обеспечивать «равенство возможностей» каждому члену общества независимо от того, социального положения, экономического класса, пола и расы [9].

Ректор Школы госполитики К. Махбубани подчеркивает, что меритократия – это система раннего отбора и государственной опеки над самыми талантливыми и перспективными представителями молодежи вне зависимости от социального положения, для пополнения чиновников госслужбы. В своей книге «Новое азиатское полушарие» на основании эмпирических данных убедительно показано, что успехи азиатских стран объясняются тем, что они наконец поняли, усвоили и реализовали семь главных принципов, лежавших в основе успеха Запада, а именно: свобода рынка, упор на развитие науки и технологий, меритократия, прагматизм, культура мирного существования, верховенство права и ценность образования [10].

Меритократия основывается на эмпирических исследованиях того, как люди интуитивно думают о справедливости, считает Миллиган. Исследования в области социальной психологии и экспериментальной экономики показывают, что люди просто не думают, что социальные товары должны распределяться одинаково, и они не отвергают идею социальной справедливости. По идеологическим и культурным направлениям люди считают, что награды должны отражать заслуги [11].

Изменения в системе государственной службы рассматриваются не как самоцель, а как средство решения задач социально-экономического развития. По словам Г.А. Борщевского, внедрение элементов нового государственного менеджмента в систему государственной кадровой политики можно считать главной трансформацией категории человеческого капитала в последние десятилетия [12].

По мнению Peggy J.L. можно отметить 3 фактора мотивации: зарплата плюс «немонетизированные» блага и социальные гарантии; карьерный рост; специфическая мотивация в виде участия в решении общественных вопросов и разработки государственной политики [13].

Приведенный обзор литературы показал, что вопросы государственной службы, условий меритократии, формирование эффективной кадровой политики, материального вознаграждения госслужащих представляются достаточно актуальными на современном этапе.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методология исследования. С целью оценки численности госслужащих была использована количественная методология. Такой математический подход дал возможность провести анализ воздействия экономических факторов на эффективность деятельности штата государственных чиновников. В частности, на основе статистических методов был проведен анализ динамики. Так, для расчета темпов роста и прироста количества государственных служащих были использованы такие формулы:

$$Tr = \frac{T_{п}}{Б_{п}} \times 100\% \quad (1)$$

$$Tpr = \frac{T_{п}-Б_{п}}{Б_{п}} \times 100\% \quad (2)$$

где, Tr – показатель темпа роста;
Tpr – показатель темпа прироста;
Тп – текущий период;
Бп – базисный период.

Вместе с тем, была использована методология экономического, системного и факторного анализа. Это позволило исследовать влияние некоторых факторов на стаж и возраст казахстанских госслужащих. В определенной мере. Этот экономический анализ представил основу для вскрытия проблем и предложения рекомендаций по рассматриваемой теме исследования.

Практически уже больше 25 лет в системе государственного управления Казахстана происходят изменения в части использования собственной модели госслужбы. Это дает возможность проводить экономические реформы и усилить роль государства.

В настоящее время в мире происходят процессы реализации четвертой промышленной революции на основе использования современных инновационных технологий. При этом уделяется акцент созданию качественного государственного аппарата и профессионального штата госслужащих.

От государственных сотрудников зависит объективное исполнение законов и нормативных актов, преодоление бюрократизма, качественное предоставление услуг гражданам и пр. Это значит, что применение принципов результативности и меритократии предоставляется двигателем конкурентоспособности модели управления страны [14].

Главным направлением реализации модели госслужбы представляется использование конкурсов на базе продвижения стажа и уровня образования сотрудников по карьерной лестнице [15].

К примеру, первоначально осуществляется внутренний конкурс госслужащих, который публикуется на электронном сайте. В конкурсе могут принимать участие кандидаты из числа государственных служащих, а также среди работников частных компаний и предприятий.

Низовые должности госслужащих будут проходить только с учетом участия в конкурсе по 3-этапному отбору (рисунок 1).

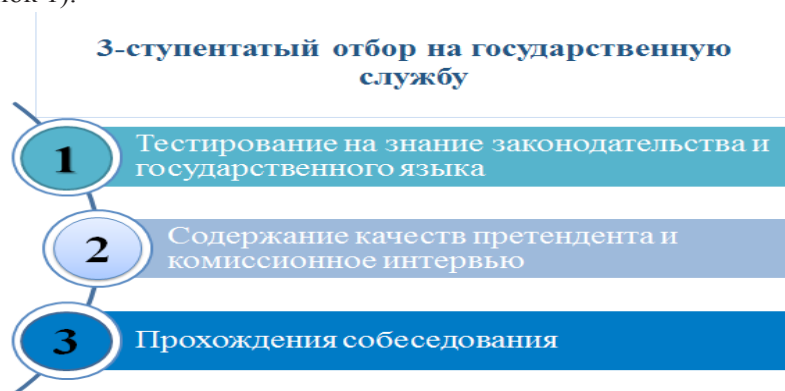


Рисунок 1 – Этапы и процедура отбора кандидатов на основе карьерной модели.

Примечание – составлено авторами на основе [2].

Лицам, поступающим в первый раз на госслужбу определяется период от трех до шести месяцев. Вместе с тем, они проходят спецпроверку на основе установленных правил и процедур. При этом, активное участие здесь принимают, так называемые – эксперты и наблюдатели. Они независимо отслеживают оценки конкурсных комиссий и при необходимости дают собственное заключение. После этого за принятым на работу специалистом закрепляется опытный кадровый сотрудник-наставник, который следит и помогает ему адаптироваться в практической деятельности.

Так, например, в городе Алматы в местных исполнительных органах с 2017 году 98% конкурсов проведено с участием наблюдателей (таблица 1). Можно сказать о прозрачности и справедливости собеседований.

Таблица 1. Прозрачность конкурсных процедур в Местных исполнительных органах по г. Алматы

Мероприятия	2016 год	2017 год	Динамика
Доля конкурсов с участием наблюдателей и экспертов	62%	98%	в 1,6 раз
Доля конкурсов с участием сотрудников Департамента Агентства по делам госслужбы и противодействию коррупции по г. Алматы	4%	6%	в 1,5 раз
Обжалование результатов конкурса	2	2	
Примечание - составлено авторами на основе [16]			

Законом предписаны внеконкурсные назначения, чтобы не допустить «командных перемещений» сотрудников. В итоге, это привело к уменьшению с 6500 человек в 2015г. - до 348 человек в 2017г., т.е. снизилось почти в 19 раз.

Для профилактики нарушений в стране был создан институт по этике. В ходе исследования выявлено, что в данный институт обратился за разъяснениями почти в 8 раз больше казахстанцев в 2017г. по

отношению к 2016г. На наш взгляд, это стимулировало уменьшение коррупции и незаконных деяний со стороны государственных чиновников. К примеру, Советами по этике в 2014г. были определены 1313 вопросов, в том числе 1015 дисциплинарных дел, в то время как в 2017г. было рассмотрено 545 дисциплинарных дел. Это характеризует определенный спад нарушений в сфере государственной службы.

Кроме того, была осуществлена аттестация государственных служащих корпуса «Б» (около 67 тысяч человек) на основе «Единой рамки компетенций». Аттестационная комиссия оценила заслуги и достижения госслужащих, что выразилось в повышении по карьерной лестнице 4851 человек. Правда, при этом 887 человек были рекомендованы к увольнению и понижению по должности. Это говорит о прозрачности и объективности проведенных мероприятий конкурсной аттестации кадров.

Проведем анализ численности государственных служащих за последние 6 лет (таблица 2).

Таблица 2. Штатная численность госслужащих РК, 2013-2018 (на 01 января, человек).

Показатель	Годы							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Темп роста 2018г. к 2013г.	Темп прироста 2018г. к 2013г.
Численность населения	16910246	17160855	17415715	17669896	17918214	18412742	108,9	8,9
Численность госслужащих	91077	97831	99318	98886	98705	98499	108,1	8,1
из них:								
Политические госслужащие	3272	439	406	422	433	436	13,3	- 86,7
Госслужащие Корпуса "А"	87805	539	513	493	519	279	0,3	- 99,7
Госслужащие Корпуса "Б"		96853	98399	97971	97753	97784	111,4	11,4
Примечание - составлено авторами на основе [16, 17]								

По таблице 2 мы можем сделать анализ ряда динамики, применив темп роста и темп прироста. В ходе анализа видно, что темп роста численности населения и государственных служащих за 6 лет положительный. Но рост численности населения повышается быстрее – 8,9%, а рост госслужащих увеличивается медленнее – 8,1%. Рост государственных служащих хотя и увеличивается, но не пропорционально росту населения. То есть, можно сказать о необходимости увеличения государственных служащих при росте динамики населения страны.

Прослеживается снижение политических государственных служащих в сравнении с 2013г., т.к. в рамках совершенствования государственной службы было запланировано снижение числа политических госслужащих. В частности, акимы осуществляют функции не мэров, как в западных странах, а городских управленцев. Во многих случаях они выполняют управленческие решения, чем политические [18]. И в этой связи, было аргументированно 8-ое сокращение численности политических госслужащих. В целом, реформа вертикали власти реализуется для увеличения эффективности управления страны, поступательного и оптимального развития сферы госслужбы, качественной подготовки кадров для госорганов.

В 2013 году государственные служащие делились на политические и административные, со следующего года было решено поделить административных госслужащих так: корпус «А» и корпус «Б». Если сравнивать 2014г. и 2018г., то, очевидно, отмечается отрицательная динамика. Отсюда, служащих корпуса «А» почти в 2 раза (1,93) стало меньше. Здесь можно говорить об эффективности проводимой модернизации государственной службы с позиции качественной стороны.

Из корпуса «А» были исключены должности, которым не свойственны управленческо-распорядительные функции. Во многом, новая модель предполагает оптимизацию многих государственных

должностей. И за счет оптимизирования, предполагается увеличение оплаты труда с использованием факторно-балльной шкалы оценки государственных должностей.

Как указано на таблице 2 – величина госслужащих в основном на уровне порядка больше 90000 человек, или почти - 1,1% от экономически активного населения. В государствах ОЭСР аналогичный показатель 18%, потому что к ним также относятся доктора, преподаватели и полицейские. А в таких государствах, как – Норвегия, Швеция и Дания – около 30%; в Азиатских странах – примерно 6-8%, в частности, Южная Корея – 7,6%, Япония – 6%.

С одной стороны, кажется, что в нашей стране меньше государственных служащих, чем в государствах ОЭСР. Однако, если к казахстанским госслужащим включать еще и персонал правоохранительных органов и сотрудников государственных организаций (это в сумме приблизительно 1,7 млн. человек), то тогда этот показатель приблизится к отметке 20-21%.

Как показано на таблице 3, штатная и фактическая численность отличаются в действительности. По данным исследования, выявлено, что это объясняется низкой заработной платой на государственной службе, загруженностью работой, отсутствие достаточного уровня компетентности у государственных служащих (в частности, только пришедшие на госслужбу, уходят даже не получив результаты специальной проверки или в течение года), недостаточный уровень мотивации, например когда даются премии государственным служащим, или даже заработная плата, все госслужащие одной категории получают одинаковую плату, хотя из всех эффективно работают лишь малая часть. В этих условиях честный профессионал разочаровывается и лишается мотивации.

Таблица 3. Оценка штатной и фактической численности государственных служащих в органах власти РК, 01 января 2018г.

Показатели	Штатная численность госслужащих	Фактическая численность госслужащих	%-ное соотношение (%)
Общая численность госслужащих	98 499	91 830	93,2 %
В центральных государственных органах	52 409	48 735	92,9%
в том числе:			
в центральных аппаратах	10 233	9 397	91,8%
в территориальных подразделениях	42 176	39 338	93,3%
В местных государственных органах	46 090	43 095	93,5%
в том числе:			
административных госслужащих корпуса А	216	210	97,2%
административных госслужащих корпуса Б	45 764	42 776	93,5%
Примечание - составлено авторами на основе [15].			

Согласно поручению администрации президента от 20 июля 2017г., число покинувших госслужбу не должно превышать 6% от общего штата, однако в реальности процент намного выше. Например, только по аппарату акима Астаны за 1-ое полугодие 2018г. уволено 4 человека, что составляет 4,4%. Сменяемость в Инспекции транспортного контроля по Астане - 36,4%. Это в 6 раз выше максимально допустимого уровня. Ушедших с Администрации судов г. Астаны – 7,3%. Подчеркнем и о чистой сменяемости госслужащих, которые вообще ушли с госслужбы.

Следует отметить, что численность женщин – 50 491 или 55% от фактической численности государственных служащих, из них на руководящих должностях – 39,5% (9 569 из 24 209). Доля женщин среди политических государственных служащих – 9,3%, среди административных госслужащих корпуса А – 4,1%, корпуса Б – 55,3%.

Отметим, средний возраст госслужащих – 38,6 лет, при этом, средний возраст политических госслужащих – 47,3 лет (таблица 4), средний возраст административных госслужащих корпуса «А» – 47,8 лет, служащих корпуса «Б» – 38,5 лет. Количество госслужащих по возрасту: до 23 лет – 1305 человек (1,4%), с 23 до 30 лет – 22296 (24,3%), с 30 до 40 лет – 29655 (32,3%), с 40 до 50 лет – 19842 (21,6%), 50 лет и выше – 18732 человек (20,4%).

Таблица 4. Средний возраст госслужащих в РК, 2008-2017, (лет).

Показатели	годы									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Средний возраст политических государственных служащих	47	47	48	47,7	47,6	47,7	48,2	48,3	47,5	47,3
Средний возраст административных государственных служащих	38	38	39	39,1	39,1	41,9	42,5	42,7	43,1	43,2
Средний возраст всех госслужащих	39	38	39	39,3	39,4	39,2	39	38,9	38,7	38,6
Примечание - составлено авторами на основе [15]										

На наш взгляд, рост среднего возраста категории административных госслужащих вызван отделением корпуса «А», где высокие по рангу должности занимают профессиональные кадры.

Карьерная модель госслужбы предполагает, что попасть на высокий пост извне государственной службы практически невозможно. Прием на государственную службу осуществляется только на рядовые должности, впоследствии перемещение и карьерный рост обеспечивается путем поэтапного подъема вверх по карьерной лестнице.

Таблица 5. Численность госслужащих в разрезе стажа госслужбы (чел./годы).

Численность служащих в разрезе стажа государственной службы										
до 1 года	1-2 лет	2-3 лет	3-5 лет	5-7 лет	7-9 лет	9-11 лет	11-14 лет	14-17 лет	17-20 лет	свыше 20 лет
9 360	6 555	6 511	9 182	7 262	7 803	7 358	10 152	8 411	6 093	13 143
10,2%	7,1%	7,1%	10 %	7,9%	8,5%	8 %	11,1%	9,2 %	9,2 %	14,3 %
Примечание: составлено авторами на основе [15].										

Средний стаж на государственной службе – 10,3 года, при этом средний стаж политических государственных служащих – 18,5 лет, средний стаж административных госслужащих корпуса «А» – 17,1 года, корпуса «Б» – 10,2 года. Средний стаж в занимаемой должности – 3,5 года, у политических госслужащих – 2,7 года, административных госслужащих корпуса «А» – 2 года, у служащих корпуса «Б» – 3,5 года (таблица 5).

Качественный состав государственной службы характеризуется такими параметрами. Из всего контингента государственных служащих высшее образование имеет 91,8% или 84 310 человек. Доля госслужащих, получивших среднее и среднее профобразование – 8,2% или 7 520 человек.

Большинство государственных служащих имеет образование в области экономики и бизнеса (31 638 или 37,5% от всего количества госслужащих, имеющих высшее образование), права (21 307 или 25,3%), технических наук и технологий (7 836 или 9,3%) и образования (6 343 или 7,5%). Вместе с этим, 15 614 (17%) госслужащих имеют свыше одного высшего образования, также 4 231 (4,6%) имеют послевузовское образование.

Кроме того, в настоящее время на государственной службе работает 740 выпускников Академии государственного управления при Президенте Казахстана и 505 выпускников программы «Болашак».

Это характеризует увеличение интеллектуального и образовательного уровня госслужащих. Так, например 5 лет назад в 2013 году доля чиновников с высшим образованием составляла 89,2% это на 2,6% ниже, чем в 2018 году. Также увеличилась доля госслужащих, окончивших Академию госуправления (2013г.- 408 человек, в 2015г. – 518 человек и 740 человек в текущем году, т.е. за 5 лет увеличилась в 1,8 раз).

Такую же тенденцию можно отметить о выпускниках программы «Болашак». В частности, если в 2013г. их количество было 277 из общей величины государственных служащих, то в 2018г. этот показатель увеличился в 1,8 раз и составил 505 госслужащих.

ВЫВОДЫ

Существенным фактором государственного управления представляется профессиональный состав государственных чиновников.

В РК идет активный и поступательный процесс реформирования государственной службы и совершенствования структуры госаппарата.

Введение принципа меритократии стимулирует профессионализм, прозрачность принятых решений власти, высокий уровень личностных качеств сотрудников государственной службы.

Приведенный обзор современных источников доказал доминирование в мировой экономике гармонии в обществе на основе меритократии, прозрачности, материального поощрения лучших и достойных государственных кадров, которые в итоге улучшают содержательный уровень государственного управления.

На базе методологии статистического, системного и факторного анализа проведены расчеты и определены показатели: качества прозрачности и объективности конкурсных процедур, количества и степень профессиональной подготовки, темп роста, средний возраст, уровень образования и стаж государственных сотрудников в Казахстане за последние 10 лет.

С целью эффективного осуществления в Казахстане карьерной модели госслужбы предполагается внедрение карьерных карт для госслужащих. Сущность карьерных карт заключается в том, что будут выделены 2-3 должности, которые чиновник хочет занять в перспективе. Здесь же будут классифицированы будущие умения и навыки в рамках повышения квалификации и индивидуальных стажировок.

В целом, проведенная оценка создания и внедрения карьерной модели государственной службы показала в определенной степени свою эффективность. Это подтверждается повышением качественного уровня кадрового потенциала государственного аппарата, реформированием структуры и мотивации профессионализации сферы государственной службы, основанных на условиях меритократии. Полученные результаты научной работы подтверждают определенный прогресс и доказывают необходимость продолжения совершенствования развития карьерной модели госслужбы в Казахстане.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК. О государственной службе Республики Казахстан [Электрон.ресурс]. – 2015. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (дата обращения: 25.08.2018)
- 2 Национальный доклад о противодействии коррупции в Республике Казахстан [Электрон. ресурс]. – 2017. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/nacionalnyy-doklad-o-protivodeystvii-korruptcii> (дата обращения: 01.09.2018)
- 3 Назарбаев Н.А. Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни // Послание Президента народу Казахстана. – Астана: Акорда, 2018. – 24с.
- 4 Назарбаев Н.А. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства // Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана [Электрон.ресурс]. – 2012. – URL: http://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-lidera-nacii-nursultana-nazarbaeva-narodu-kazahstana-strategiya-kazahstan-2050-novy-politicheskii (дата обращения: 25.08.2018)
- 5 Kim, C. H., Choi, Y. B. How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy // *Economics and Sociology*. – 2017. – Vol. 10, No. 1, pp. 112–121.
- 6 Au, W. Meritocracy 2.0: High-Stakes, Standardized Testing as a Racial Project of Neoliberal Multiculturalism // *Educational Policy*. – 2016. – Vol. 30, No. 1, pp. 39–62.
- 7 Imbroscio, D. Urban Policy as Meritocracy: A Critique // *Journal of Urban Affairs*. – 2016. – Vol. 38, No. 1, pp. 79–104.
- 8 Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. Belief in School Meritocracy as a System-Justifying Tool for Low Status Students // *Frontiers in Psychology*. – 2015. – Vol. 6, p. 1053–1061.
- 9 Newman, B. J., Johnston, C. D., & Lown, P. L. False Consciousness or Class Awareness? Local Income Inequality, Personal Economic Position, and Belief in American Meritocracy // *American Journal of Political Science*. – 2015. – Vol. 59, No.2, pp. 326–340.

- 10 Из выступления Ректора Школы государственной политики имени Ли Куан Ю Национального университета Сингапура К. Махбубани в Академии государственного управления при Президенте РК «Три принципа прогресса» //Analytic. – 2007. – № 1 (37). с. 90–106
- 11 Thomas Mulligan. Justice and the meritocratic state. New York, NY: Routledge, 2018. – 226 p.
- 12 Борщевский Г.А. Оценка тенденций развития государственной службы: вопросы и методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2017. – № 1. – с.103–128
- 13 Perry J.L. Civil Service Systems and Public Service Motivation in Frits. Ed. by M. van der Meer and als. // Comparative Civil Service Systems in the 21st: Palgrave Macmillan. – 2015. – 384p.
- 14 Сансызбаева Г.Н., Мухтарова К.С., Аширбекова Л.Ж. Теория государственного управления // Учебное пособие. Изд-во: «Қазақ университеті». – Алматы, 2015 г. – С. 104.
- 15 Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан [Электрон. ресурс]. – 2018. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/nacionalnyy-doklad-o-sostoyanii-gosudarstvennoy-sluzhby-v-respublike-kazahstan> (дата обращения: 01.09.2018)
- 16 Официальный сайт Агентства по делам государственной службы и противодействию коррупции [Электрон.ресурс]. – 2018. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/monitoring-sostoyaniya-kadrov-gosudarstvennoy-sluzhby-po-sostoyaniyu-na-1-yanvary-a-2018-goda> (дата обращения: 02.09.2018)
- 17 Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электрон.ресурс]. – 2018. – URL: http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?_afzLoop=3922284674484278%40%3F_afzLoop%3D3922284674484278%26_adf.ctrl-state%3D2dn58vg4v_144 (дата обращения: 02.09.2018).
- 18 Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., пер. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 468 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс).

REFERENCES

- 1 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 416-V ZRK. O gosudarstvennoi sluzhbe Respubliki Kazakhstan [Elektron.resurs]. – 2015. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416> (data obrashcheniya: 25.08.2018)
- 2 Natsional'nyi doklad o protivodeistvii korruptsii v Respublike Kazakhstan [Elektron.resurs]. – 2017. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/nacionalnyy-doklad-o-protivodeystvii-korruptcii> (data obrashcheniya: 01.09.2018)
- 3 Nazarbaev N.A. Rost blagosostoyaniya kazakhstantsev: povyshenie dokhodov i kachestva zhizni // Poslanie Prezidenta narodu Kazakhstana. - Astana: Akorda, 2018. – 24s.
- 4 Nazarbaev N.A. Strategiya «Kazakhstan-2050»: novyi politicheskii kurs sostoyavshegosya gosudarstva // Poslanie Prezidenta Respubliki Kazakhstan - Lidera natsii N.A. Nazarbaeva narodu Kazakhstana [Elektron.resurs]. – 2012. – URL: http://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-lidera-nacii-nursultana-nazarbaeva-narodu-kazahstana-strategiya-kazahstan-2050-novyi-politicheskii- (data obrashcheniya: 25.08.2018)
- 5 Kim, C. H., Choi, Y. B. How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy // Economics and Sociology. – 2017. – Vol. 10, No. 1, pp. 112–121.
- 6 Au, W. Meritocracy 2.0: High-Stakes, Standardized Testing as a Racial Project of Neoliberal Multiculturalism // Educational Policy. – 2016. – Vol. 30, No. 1, pp. 3–62.
- 7 Imbroscio, D. Urban Policy as Meritocracy: A Critique // Journal of Urban Affairs. – 2016. – Vol. 38, No.1, pp. 79–104.
- 8 Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. Belief in School Meritocracy as a System-Justifying Tool for Low Status Students // Frontiers in Psychology. – 2015. – Vol. 6, p. 1053–1061.
- 9 Newman, B. J., Johnston, C. D., & Lown, P. L. False Consciousness or Class Awareness? Local Income Inequality, Personal Economic Position, and Belief in American Meritocracy // American Journal of Political Science. – 2015. – Vol. 59, No. 2, pp. 326–340.
- 10 Iz vystupleniya Rektora Shkoly gosudarstvennoi politiki imeni Li Kuan Yu Natsional'nogo universiteta Singapura K. Makhbubani v Akademii gosudarstvennogo upravleniya pri Prezidente RK «Tri printsipa progressa» //Analytic. – 2007. – № 1 (37). s. 90–106

- 11 Thomas Mulligan. Justice and the meritocratic state. New York, NY: Routledge, 2018. –226 r.
- 12 Borshchevskii G.A. Otsenka tendentsii razvitiya gosudarstvennoi sluzhby: voprosy i metodologii // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya. – 2017. – № 1. – s.103–128
- 13 Perry J.L. Civil Service Systems and Public Service Motivation in Frits. Ed. by M. van der Meer and als. // Comparative Civil Servise Systems in the 21st: Palgrave Macmil-lan. – 2015. – 384r.
- 14 Sansyzbaeva G.N., Mukhtarova K.S., Ashirbekova L.Zh. Teoriya gosudarstvennogo upravleniya // Uchebnoe posobie. Izd-vo: «Қазақ universiteti». – Almaty, 2015 g. – S. 104.
- 15 Natsional'nyi doklad o sostoyanii gosudarstvennoi sluzhby v Respublike Kazakhstan [Elektron. resurs]. – 2018. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/nacionalnyy-doklad-o-sostoyanii-gosudarstvennoy-sluzhby-v-respublike-kazakhstan> (data obrashcheniya: 01.09.2018)
- 16 Ofitsial'nyi sait Agentstva po delam gosudarstvennoi sluzhby i protivodeistviyu korruptsii [Elektron. resurs]. – 2018. – URL: <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/monitoring-sostoyaniya-kadrov-gosudarstvennoy-sluzhby-po-sostoyaniyu-na-1-yanvarya-2018-goda> (data obrashcheniya: 02.09.2018)
- 17 Ofitsial'nyi sait Komiteta po statistike Ministerstva natsional'noi ekonomiki Respubliki Kazakhstan [Elektron.resurs]. – 2018. – URL: http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?_afzLoop=3922284674484278#%40%3F_afzLoop%3D3922284674484278%26_adf.ctrl-state%3D2dn58vg4v_144 (data obrashcheniya: 02.09.2018).
- 18 Grazhdan V.D. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba: uchebnyk dlya akademicheskogo bakalavriata / V. D. Grazhdan. — 6-e izd., per. i dop. — M.: Izdatel'stvo Yurait, 2018. — 468 s. — (Seriya: Bakalavr. Akademicheskii kurs).

ТҮЙІН

Ғылыми жұмыс мемлекеттік қызметтің жаңа мансаптық үлгісін қалыптастырудың практикалық аспектілеріне арналған. Зерттеудің мақсаты Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің мансап үлгісін ұйымдастыру негізінде меритократия қағидатын ескере отырып, кадрларды даярлау және кәсібилігі дәрежесін практикалық талдауына арналған. Елді басқарудың тиімділігі мемлекеттік қызметті ұйымдастыру деңгейіне байланысты екендігі анықталды. Мемлекеттік басқару реформаларын кезең-кезеңмен жүзеге асыру Қазақстандағы мемлекеттік органдардың қызметін құқықтық және материалдық негіздерін және тиімділігін қайта қарауға негізделген. Меритократияның критерийлерін енгізу: сыбайлас жемқорлықты төмендетуге, жеке қасиеттерін және жалақысын көтеруге, мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік мәртебесін арттыруға мүмкіндік берді. Мансаптық модель негізінде кандидаттарды іріктеудің жаңа тәртібін қолдану бұзушылықтарды азайтуға және мемлекеттік қызметтегі кәсіби қасиеттерді жақсартуға ықпал етеді. Авторлар гендерлік, жасы, қызмет ету мерзімі мен білім беру контекстінде қызметкерлердің өсу қарқынын және азаматтық қызметшілердің нақты санының экономикалық-математикалық бағалауын жүргізді. Мансап моделінің ережелерін пайдалану азаматтық қызметтің тиімділігін арттыруға және ел халқына сапалы қызмет көрсетуге ықпал етеді.

SUMMARY

The scientific work is devoted to the practical aspects of the formation of a new career model of the civil service. The purpose of the study is devoted to a practical analysis of the degree of preparation and professionalism of the staff, taking into account the principle of meritocracy based on the organization of a career model of public service in Kazakhstan. It was determined that the efficiency of the country's management depends on the level of organization of the civil service system. The phased implementation of public administration reforms is based on a rethinking of the legal and substantive foundations of the activities and effectiveness of government agencies in Kazakhstan. The introduction of criteria for meritocracy allowed: to reduce corruption, improve personal qualities and salary, increase the social status of state personnel. The application of a new procedure for the selection of candidates based on a career model contributes to the reduction of violations and the improvement of professional qualities in the sphere of public service. The authors carried out an economic-mathematical evaluation of determining the growth rates of the staff and actual number of civil servants in the context of gender, age, length of service, and education. It is proved that the use of the provisions of the career model contributes to improving the performance of the civil service and providing quality services to the population of the country.