

танымал суретшілердің есімін қойған, мыс.: *Rembrandt Peale, Raffaele Peale, Rubens Peale, Titian Peale*.

Сонымен қатар оларда тосыннан қойылған есімдері де баршылық. Мысалы: *Автобус №16 ("Number 16 Bus"), Тақырбас адам ("Pollard"), Ом («Burn»), Орман ("Wood"), Сүйкімді дос ("Belami")* т.б. Осы екі халықтың есімдерін салыстыра келе ұқсастықтары мен айырмашылықтарын мына кестеден қарауға болады (кес.1):

Кесте 1 – Ағылшын және қазақ есімдерін салыстыру тәсілі

Есімдер	Қазақ	Ағылшын
Гүлдер атауы	+	+
Бағалы тастар атауы	+	+
Тосыннан қойылатын есімдер	-	+
Дінге қатысты есімдер	+	+
Танымал адамдардың есімдері	+	+
Іс- қимылға қатысты есімдер	+	-
Жан- жануарға байланысты	+	-

Қорытындылай келе, екі халықтың тілі бөлек болғанымен, есім қою жағынан ұқсастығы да, айырмашылығы да бар екеніне тағы да көзіміз жетіп отыр. Кез келген ата-ана шыр етіп дүниеге келген өз сәбиіне ең жақсы, көркем есімді қоюға тырысатыны анық. Әрбір ата-ана баласына ат қоярда өзіне жүктелер жауапкершілікті жете сезініп, оған сақтықпен қарап, сәбиіне есімді жақсы тілек-ниетпен, үлкен арман-мақсатпен қояды. Өйткені есімдердің адам өмірінде маңызы зор. Әр адам өзіне қойылған есімге лайық өмір сүргісі келетіні анық. Сондықтан қазақ халқы да, ағылшын халқы да есім қоюдың ұлттық тарихымен, рухани мәдени өмірімен, әдет-ғұрпы, салт-дәстүрімен тығыз байланысты. Осы мақалада біз өз дәуірінде ардақталып, ата-бабадан әулетке мұра болып ауысып, рудан-руға, ұрпақтан-ұрпаққа жеткен дәстүрдің бірі осы ат қоюмен байланыстылығын анықтадық. Тіл біліміндегі тілді сол тілде сөйлеушінің мәдениетімен, тарихымен, т.б. тығыз байланысты зерттейтін антропоцентристік бағытқа, әлеуметтік лингвистика мен этнолингвистикаға, лингвомәдениеттанудағы қазіргі заманға сай келеді. Сондықтан, бұл қазіргі екі ұлттың бір- бірімен мәдениет жағынан қарасақ та, тарихы жағынан салыстырсақ та, т.б. тығыз байланыста.

#### Әдебиеттер:

1. Қалиев С., Майғанарова Ш. т.б.. Мектептегі тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі. – Алматы, 1999. – 153 бет.
2. Қазақ әдеби тілінің сөздігі. Он бес томдық. 5-том./Құраст.: Б. Әбілқасымов, С. Бизақов, Ә. Жүнісбеков және т.б. – Алматы, 2011.– Д-Ж. – 752 бет.
3. Т. Жанұзақ. Қазақ есімдерінің анықтамалығы. - Алматы, 2009. - 552 бет.
4. Қазақ тілінің түсіндірме сөздігі / Жалпы ред. басқарған Т. Жанұзақов. – Алматы: Дайк-Пресс, 2008. – 968 б.
5. Сомжүрек Жұма-Назар. Алланың 99 көркем есіміне 99 көркем жыр. – Астана: «Сарыарқа» баспасы, 2012. – 160 б.

## ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Романько Е.Б., к.э.н., доцент; Мамбетова С. Ш., к.э.н., доцент  
 Карагандинский государственный университет им. академика Е.А Букетова  
 г. Караганда, Республика Казахстан

В статье исследованы сущность и значение модернизации государственной службы. Рассмотрен зарубежный опыт модернизации государственной службы и системы государственного управления. Дан анализ проблемам состояния государственной службы в Казахстане. Особое внимание авторами уделено проблемам модернизации государственной службы. Также в статье раскрываются механизмы модернизации государственной службы в Казахстане, обосновывается необходимость выстраивать качественно новую модель

государственного управления. Авторы показали, что дальнейшая модернизация государственной службы, как института, обеспечивающего выполнение государством своих функций, должна пройти через собственный этап модернизации, означающий придание этому институту свойств и качеств, отвечающих новым требованиям и задачам.

*Ключевые слова:* Государственная служба, модернизация, государственное управление, механизмы, модели, реформирование, принципы, институт государственной службы, регламентация, нормативный порядок, нормы, профессиональная социализация, рекрутирование, институциональное поле, ценностный вектор, оптимизация, децентрализация власти, мониторинг, системы государственного управления, «социальный лифт», принцип меритократии.

Модернизация как выбранная государством стратегия развития общества требует адекватной системы государственного управления и кадров, способных реализовывать исторически значимые цели. В этой связи государственная служба как институт, обеспечивающий выполнение государством своих функций, должна пройти через собственный этап модернизации, означающий придание этому институту свойств и качеств, отвечающих новым требованиям и задачам.

Международная практика показывает, что первоочередным направлением повышения общей эффективности государственной службы выступает ее оптимизация и модернизация.

В США модернизация государственной службы и системы государственного управления проявляется в децентрализации власти, о необходимости которой отечественные политологи говорят уже давно. Это выражается в так называемом, «разделении труда», при котором федеральное правительство осуществляет важнейшие функции (управление экономикой страны, обеспечение обороны, установление внешнеполитического курса), тогда как правительства штатов и местных органов управления специализируются на реализации внутренних социально-экономических проблем.

Качество исполнения должностных обязанностей в США принято оценивать на основе нескольких критериев: улучшении действенности и эффективности управленческого труда, качества работы, включая сокращение объема делопроизводства: экономии средств: своевременности исполнения должностных обязанностей.

Здесь заслуживает внимания пункт об экономии средств, который, впрочем, отечественные чиновники сочтут неэффективным. Ведь практика показывает, что при не освоении средств, заложенных на текущий бюджетный период, соответствующие расходы на следующий сокращаются, бюджет урезается. А этого наши управленцы хотят менее всего.

В Великобритании по сравнению с США органы местного управления выполняют гораздо меньше функций. Однако на местном уровне присутствует относительная самостоятельность в вопросах распоряжения бюджетом и оперативно-исполнительной деятельности: вышестоящие органы осуществляют, скорее, контроль, чем непосредственное руководство. Мониторинг улучшения системы оказания государственных услуг населению выделяет следующие приоритетные направления: разработку государственной политики с ориентацией на общенациональные интересы и стратегические цели, а не только на конъюнктурные факторы; повышение целенаправленности и ответственности за распределение государственных услуг за счёт дифференциации различных социальных групп; использование инновационных технологий; внедрение новых видов услуг для малого бизнеса.

В Германии модернизация государственной службы сводится к оптимизации кадров. Численность служащих за значительный исторический период неуклонно сокращается, но повышается их качество. Это обусловлено высоким статусом государственного служащего в этой стране. Кроме того, государственные органы Германии имеют приоритетное право перед частными структурами, «забирать» себе выпускников высших учебных заведений с наилучшими результатами. Также принцип, «пожизненного назначения», выражаемый системой правовой защищенности и прочных социальных гарантий государственных служащих, является одной из мер модернизации всей системы.

В Японии число служащих государственного сектора значительно меньше, чем в других странах. Они составляют лишь 8,1% от общего числа работающих (в Германии – 15,1%, во Франции – 22,6 %). Ключевым элементом единого механизма Японской системы государственной службы является система пожизненного найма. В классическом виде она сохранилась лишь на некоторых коммерческих предприятиях, но действует и в государственной службе в виде своеобразного, «джентельменского» соглашения с сотрудником. При этом высокая результативность труда государственных служащих обеспечивается созданием действительных систем мотивации, достойной оплатой.

В России в настоящее время министерство финансов выступает разработчиком радикальной кадровой реформы государственной службы, цель которой – экономия бюджетных средств и повышение качества государственного управления. Основная ставка при этом же делается на оптимизацию: половина чиновников может лишиться статуса государственных служащих, а значит, и всех статусных преференций, зато второй половине значительно повысят заработную плату.

Как видим, в мире накоплен разнообразный опыт модернизации систем государственного управления. Изучая его и оценивая собственные возможности, Казахстан формирует свой механизм реформирования сферы.

Актуальным направлением нынешнего этапа модернизации является повсеместное внедрение принципа меритократии, при котором положение человека в обществе определяется исключительно его способностями. Такая система раннего отбора и государственной опеки над талантливыми и перспективными – емкий ресурс пополнения кадрового состава государственной службы. Его развитие должно стать одной из приоритетных задач всей административной реформы.

Процесс реформирования государственной службы в Казахстане продолжается уже второе десятилетие, но так и не решены задачи повышения ее эффективности и результативности. В литературе обозначен ряд причин, оказавших сдерживающее воздействие на процессы модернизации государственной службы, среди них отсутствие органов управления государственной службой [1]; новизна применения государственной программы как инструмента реформирования и развития данного института [2]; слабый уровень внедрения новаций, в частности механизмов управления по результатам [3]; недостаточное внимание проблемам этики, качество профессиональной подготовки кадров государственной службы и другие.

Признавая важность указанных причин торможения процесса модернизации государственной службы, следует более пристальное внимание обратить на механизмы реформирования, которые формируют коридор возможностей для внесения инноваций в ткань сложившихся институциональных отношений.

На наш взгляд, можно говорить о трёх механизмах модернизации государственной службы. Первый механизм составляет коридор возможностей для определения основных принципов функционального назначения государственной службы. Значения этого механизма определяются тем, что именно он обеспечивает выбор вектора изменений и придает процессу модернизации государственной службы целеориентированный характер [4].

Второй механизм модернизации государственной службы – нормативно-правовой, представляет собой коридор допустимых изменений в нормативном порядке, констатирующем данный институт. Значение этого механизма заключается в том, что любые институциональные изменения возможны только посредством приведения нормативного порядка в соответствии с заявленными целями реформирования и выбранными ценностными ориентирами. А главная проблема состоит в том, что нормы не только возникают вследствие рациональной деятельности людей, но и являются итогом опривычивания повторяющихся взаимодействий. Возникшие неформальные нормы способны не только тормозить комплектацию нового нормативного порядка, но и деформировать его содержание.

Модернизация государственной службы невозможна без механизма профессиональной социализации, обучения потенциальных работников нормам и правилам, соответствующим новому облику государственной службы, а также переобучения уже работающих в органах государственной власти. Значение данного механизма заключается в том, что он обеспечивает в каждой конкретной ситуации появление людей, обладающих необходимыми навыками и умениями ориентации в соответствующем институциональном поле. Главная проблема указанного механизма заключается в неизбежной в период реформирования рассогласованности между действиями агентов профессиональной социализации и новыми требованиями к государственным служащим, формулируемыми задачами модернизации данного института. Иными словами, даже в случае однозначного выбора определенной модели государственной службы системе профессионального образования потребуется некоторое время для самонастройки на новый ценностный вектор подготовки специалистов.

Согласно Указу Президента «О концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан», отбор в управленческий корпус «А» административной государственной службы проводится на основе постоянного рекрутинга из числа государственных служащих, отнесенных к исполнительному корпусу «Б», зарекомендовавших себя в качестве профессионально компетентных и эффективно работающих сотрудников.

Расширение имеющегося кадрового потенциала открытость системы государственной службы также обеспечивается за счет так называемого механизма «социального лифта». Программой,

значительно облегчающей претворение в жизнь этого принципа является международная стипендия «Болашак», ставшая одним из идентифицирующих факторов «казахстанского пути». Воспитанники программы активно включились во все процессы жизни и деятельности государства, общества. Являясь конкурентоспособными, креативными и перспективными сотрудниками, они имеют возможность в полной мере ощутить эффект «социального лифта», строя карьеру как в государственном, так и в частном секторах.

Необходимыми факторами успешного функционирования государственного аппарата выступают также ориентированность на результат и человеческий фактор. В Стратегии «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства Президент Н. Назарбаев подчеркнул: «Отныне государственный служащий должен продвигаться по карьерной лестнице поэтапно, переходя от одной ступени в иерархии власти к другой, совершенствуя свои навыки и повышая свой профессиональный уровень. Исключения должны коснуться тех, кто перевыполняет установленные показатели, показывает свою эффективность и обеспечивает высокий результат [5].

Становление и модернизация системы государственного управления в Казахстане осуществляется с момента обретения суверенитета, за этот срок создана модель управления на всех уровнях государственной власти с четкими разграничениями функций и полномочий, но в настоящее время необходимо выстраивать качественно новую модель государственного управления, где во главу угла будут поставлены интересы потребителей государственных услуг. Государственный аппарат должен функционировать на принципах корпоративного управления, транспарентности и подотчетности обществу с учётом лучшего международного опыта.

Следует отметить, что меры по совершенствованию институтов и инструментов управления персоналом имеют большое значение в процессе реализации новой модели государственной службы, и в первую очередь профессионализации служб управления персоналом.

Необходимо поменять ситуацию, чтобы в части управления персоналом в каждом государственном органе соответствовать международным стандартам, стандартам ОЭСР, так как в новой модели государственной службы впервые предусмотрено создание единых служб управления персоналом. К примеру, если раньше на районном и сельских уровнях около 5 тысяч человек совмещали основную работу с обязанностями «кадровика», то с марта 2013 года акимами городов и районов создана 191 единая служба управления персоналом общей численностью около 500 человек. Это дало возможность для профессионализации кадровых работников и их целевого обучения профильным дисциплинам.

Необходимо отметить, что в будущем планируется создать «систему управления талантами», «чтобы они имели специальную траекторию роста». А внедрение в следующем году интегрированной информационной системы «е-кызмет» позволит автоматизировать типовые кадровые процедуры и уделить больше времени творческому аспекту в процессе управления персоналом.

В рамках совершенствования инструментов отбора на государственную службу значительно упрощен допуск к тестированию кандидатов, что позволило увеличить количество участников тестирования в 2 раза.

Упрощены программы тестирования для низовых должностей районных и сельских государственных органов, с учетом анализа реальных проблем формирования кадров после передачи порядка 5 тысяч единиц с центрального уровня на местный.

Агентством совместно с международной компанией Hill International разработаны тесты по личностным и управленческим компетенциям и логическому мышлению, которые сейчас апробируются при отборе в кадровый резерв корпуса «А».

На обеспечении прозрачности отбора и продвижения кадров сделан особый акцент, в этих целях с 26 марта 2013 года действует институт наблюдателей и экспертов, в качестве которых могут выступать и представители средств массовой информации. Для сокращения командных перемещений кадров при смене первого руководителя государственного органа на законодательном уровне минимизированы возможности для назначений в порядке перевода. В результате изменилось соотношение источников пополнения кадров. К примеру, с момента вступления в силу новых поправок в Закон «О государственной службе» доля назначений по конкурсу выросла с 28% (в 2012 году) до 82%. Удельный вес назначений в порядке перевода сократился с 60% до 3%, то есть в 20 раз.

Большие изменения коснулись системы оценки деятельности государственных служащих. Теперь на аттестацию будут направлять тех государственных служащих, которые в течение трех лет получали дважды отрицательную ежегодную оценку. В свою очередь госслужащие корпуса «Б»

будут оцениваться по методу 360 градусов, предусматривающему оценку руководителя, подчиненных и коллег по профессиональным и личным качествам. Таким образом, оценка государственных служащих будет способствовать также повышению корпоративной культуры. Касаясь темы совершенствования методов обучения служащих корпуса «А», следует отметить, что их обучение включает несколько модулей, в числе которых – принятие управленческих решений, стратегическое планирование и бюджетирование, аудит в государственных органах, проектный менеджмент, эффективность руководителя, навыки разрешения конфликтов.

Благодаря политической воле Президента РК успешно проведена реформа государственной службы, нацеленная на становление профессионального, конкурентоспособного государственного аппарата. Создана модель государственной службы, ключевыми принципами которой являются эффективность, результативность, меритократия, прозрачность, ориентированность на запросы населения. Создан и эффективно функционирует корпус «А», действует региональный Хаб в сфере государственной службы. Значительно упрощена процедура приема на государственную службу, поставлен заслон «командным перемещениям», усилено и возведено в ранг закона соблюдение этнического и дисциплинарного контроля.

В настоящее время важно укрепить в общественном сознании понимание главного предназначения современного государственного служащего - самоотверженно и с особой ответственностью выполнять свои обязанности, работать на благо граждан страны, способствовать популяризации провозглашенного Президентом страны основного принципа работы профессионального государственного аппарата: «служение народу и государству – превыше всего».

Новый закон « О государственной службе», вступивший в действие с 26 марта 2013 года, открыл широкие возможности для дальнейшего усиления принципа меритократии при отборе на государственную службу. Заработал механизм социального лифта на практике.

Реформирование казахстанской системы государственной службы, введение института корпуса «А» позволили сделать процедуру отбора управленческой элиты страны более демократичной и транспарентной.

Реформы, проведенные в Казахстане высоко оценены зарубежными экспертами. Так, авторитетный американский эксперт Честер Новоланд высказал мнение, что система государственной службы Казахстана является одной из самых лучших, даже по сравнению с США.

Казахстан сейчас находится на стадии становления высокопрофессиональной государственной службы. И главной целью государственных служащих является повышение благосостояния и уровня жизни наших граждан, думаем, что именно в таком ключе надо понимать нынешнюю роль государственных служащих в нашем обществе.

#### Литература:

1. Абрамова Л.П, Варбенкова Т.М. Этика государственной службы в условиях общественных трансформаций / Управленческое консультирование. 2010.№2.
2. Барабашев А.Г., Клименко А.В. Ретроспективный анализ основных направлений модернизации системы государственного управления и государственной службы. // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. №3
3. Пушкарева Г.В. Государственная служба в системе механизмов формирования государственной политики // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2010. № 3.
4. Азамат Омирзаков, эксперт. Госслужба: ресурсы эффективности. Газета Казахстанская правда № 286 (27658) 28 ноября 2013г. Стр.7
5. Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства

## THE EXPERIENCE OF THE EUROPEAN UNION IN FINANCIAL SUPPORT OF AGRICULTURE

Rizaeva F.N., Senior teacher of Bukhara State University  
Uzbekistan and PhD researcher of L'Aquila University  
Uzbekistan  
[frizo79@mail.ru](mailto:frizo79@mail.ru)

The paper discusses the financial aspects of agricultural development of European Union, namely the financial relationship issues in agricultural sphere in European Union are analyzed and respectively conclusions are derived.

*Key words:* agricultural farms, Common Agricultural Policy (CAP), direct payments, market measures, system of