

А.А. Оразбаева

*АО «Университет КазГЮУ», Астана
(E-mail: orazbaeva_aa@mail.ru)*

Реализация принципа меритократии — залог эффективной и качественной работы государственного аппарата

Статья посвящена актуальным проблемам совершенствования института государственной службы Республики Казахстан. Уделено внимание значению меритократии как одному из условий построения профессионального государственного аппарата. Рассмотрены основные правовые механизмы реализации принципа меритократии в законодательстве Республики Казахстан о государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, реформирование, институциональные реформы, меритократия, антикоррупционная политика, государственный служащий.

Первые шаги в направлении определения стандартов профессиональной государственной службы, основанных на «системе заслуг и достоинств» — это принятие в США в 1883 г. «Пендлтон акта». Целью принятия акта стали ограничение действовавшей тогда системы «передача должностей сторонникам партии, которая победила на выборах» и утверждение принципа учета деловых качеств при назначении на должности. Такая «система заслуг и достоинств» предусматривает соблюдение основных принципов отбора работников, таких как: наибольшая компетентность, рассмотрение претендентов, невзирая на партийность, расу, цвет, религию, национальное происхождение, пол, семейное положение, возраст, высокие этические стандарты, особое образование, принятие ограничений [1]. Исследуя мировую практику, можем выделить несколько моделей государственной службы, которые основываются на принципе меритократии. На звание наиболее эффективных моделей претендуют Сингапур, Франция и др.

Сингапур в качестве авторитарного государства с радикально-либеральной экономической политикой обозначил меритократию как одну из основ своего режима. Провозглашая меритократию как концепцию, идеологическую платформу не только системы образования, но и других сфер общественной и государственной жизни, правящая элита Сингапура определяет политический курс развития государства. Реализация принципа меритократии на государственной службе Сингапура превратила эту страну в одну из самых индустриально развитых центров Юго-Восточной Азии, выдвинула ее на передовые позиции в мировой экономике и международной политике.

Как отмечает Мария Кроль в своей статье «Меритократия как царство разума», критерии достоинства меритократа определяются ценностями, доминирующими в обществе. Только те, кто способен добиться наибольшей продуктивности, эффективности, наибольшего роста, должны быть на верхних ступенях социальной иерархии. Только наиболее способные должны управлять, потому как именно они способны тянуть остальных в сторону прогресса, и в этом легитимность меритократии в современном обществе [2].

Именно приоритету правильного и тщательного отбора и продвижения кадров Президент Казахстана Н. Назарбаев уделяет свое внимание в ежегодных посланиях народу страны. В Послании Главы государства народу Казахстана от 14 декабря 2012 г. «Стратегия «Казахстан – 2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» подчеркнуто: «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» [3].

В своем выступлении на XVI съезде партии «Нур Отан» Глава государства говорит о необходимости сделать корпус госслужащих профессиональным и автономным: «Должны быть ужесточены требования для приема на государственную службу. Важно наладить системную работу по защите принципов меритократии и недопущению коррупции. ... Служба государству должна быть основой для укрепления единства нашего общества» [4].

Опираясь на реформы государственного сектора, начатые в период реализации Стратегического плана – 2010, государство выстраивает качественно новую модель государственного управления на принципах корпоративного управления, результативности, транспарентности и подотчетности

обществу. Эта модель полноценно функционирует, основные ее элементы внедряются с первых лет реализации Стратегического плана – 2020.

Реформирование государственного сектора осуществляется по пяти основным направлениям:

- 1) определение четкого круга полномочий и ответственности государственных органов, в том числе на различных уровнях государственного управления;
- 2) повышение качества государственных услуг через разработку стандартов и совершенствование процессов, способствующих эффективному оказанию государственных услуг;
- 3) ускорение реформы государственной службы, включая совершенствование обучения государственных служащих;
- 4) внедрение элементов, необходимых для полноценного функционирования системы государственного управления, ориентированного на результат;
- 5) улучшение управления административными реформами и усиление ответственности за процесс реформирования государственного сектора [5].

В целях реализации Стратегического плана развития Республики Казахстан издан Указ Президента от 21 июля 2011 г. № 119 «О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан». Согласно утвержденной Концепции [6] видением развития государственной службы в Республике Казахстан является профессионализация системы государственной службы, основанной на принципах меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, которые выступают важнейшим фактором в обеспечении конкурентоспособности системы государственного управления и качественного оказания государственных услуг населению.

Первоначально нужно подчеркнуть тот факт, что Концепция порядком отличается от схожих с ним нормативных документов тем, что построены с учетом исчерпывающего анализа нынешней ситуации и определяет основные направления реформирования государственной службы на основе опыта развитых стран мира.

В соответствии с утвержденной Концепцией предполагается достаточно ясная вертикаль, состоящая из политических государственных служащих, управленческого корпуса «А» и исполнительного корпуса «Б» административной государственной службы. К претендентам корпуса «А» предъявляются четкие правила отбора, жесткие требования по системному видению государственных проблем, принятию решений, управлению персоналом и, самое главное, высокие требования к репутации и моральным качествам кандидата. Оцениваются не только прошлые заслуги и показатели эффективности, но также и потенциал дальнейшего роста. Для того чтобы продвинуться по служебной лестнице, государственный служащий не должен просто «стоять в очереди», нужно добиваться результата и показывать этот результат [7; 5].

В дальнейшем с понятием меритократии общество Казахстана встречалось все чаще. Уже 10 сентября 2013 г. в городе Астане состоялся Евразийский форум развивающихся рынков «Вхождение Казахстана в 30-ку наиболее развитых государств мира». С докладом на пленарном заседании Форума выступил Глава Республики Казахстан Н.А. Назарбаев, который в своем выступлении выделил предстоящее выстраивание эффективной системы государственной службы с важностью углубления принципов меритократии, создания «социальных лифтов», укрепления профессионализма кадров, включая корпус «А», который состоит из эффективных менеджеров.

Первым шагом в реализации и внедрении новой модели государственной службы в стране явилось принятие Закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы», который вступил в силу 26 марта 2013 г.

Для совершенствования действующих и создания новых механизмов управления человеческими ресурсами законодательно предусмотрено значительное усиление кадровых служб государственных органов:

- 1) кадровые службы в государственных органах становятся самостоятельными подразделениями и преобразуются в службы управления персоналом с прямым подчинением первому руководителю государственной структуры. Впервые утверждено типовое положение о службе управления персоналом.

Это еще один шаг, ознаменованный переименованием кадровой службы в службу управления персоналом. Опыт частных компаний показал, что акцентирование внимания на персонале, отбор и продвижение наиболее компетентных и заинтересованных в работе сотрудников, их мотивация являются залогом успеха бизнеса. Продуманная кадровая политика позволит создать сильный,

профессиональный кадровый корпус, отвечающий современным социально-политическим требованиям [8; 15];

2) в регионах предусматривается возможность создания единых служб управления персоналом, что позволит высвободить значительное количество человеческих ресурсов от исполнения функций кадровой службы по совместительству. В связи с этим введена возможность создания в областях, городах республиканского значения, столице, районах, городах единой конкурсной комиссии, единой аттестационной комиссии, единой дисциплинарной комиссии;

3) с целью использования передовых технологий управления персоналом и автоматизации данной работы разрабатывается и планируется к внедрению информационная система «е-кызмет».

Но и эти изменения не стали последними. В ноябре 2015 г. принят новый Закон «О государственной службе Республики Казахстан».

Принцип меритократии теперь официально закреплен как основной принцип государственной службы. Так, согласно ст. 4 Закона «О государственной службе» одним из основных принципов государственной службы является принцип меритократии — признания личных заслуг и достижений государственного служащего, его продвижения по государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой [9].

Вступивший в действие с 1 января 2016 г. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» является правовой основой для перехода к карьерной модели. Такая модель, основанная на принципах меритократии, личных заслуг и достижений, предполагает компетентностный подход при отборе и продвижении кадров, выявлении у кандидатов базовых компетенций (инициативность, коммуникативность, аналитичность, организованность, стратегическое мышление, лидерство) и личных качеств (этичность, ориентация на качество и на потребителя, нетерпимость коррупции), повышение ответственности государственных служащих за принимаемые решения.

Анализируя нормы действующего закона, остановимся на основных правовых механизмах реализации данного принципа в Республике Казахстан:

– Граждане, впервые или вновь поступающие на государственные должности корпуса «Б», после прекращения государственной службы проходят конкурсный отбор на низовые должности на основе трехэтапного отбора. Указанная категория граждан начнет свою профессиональную деятельность только с низовых должностей. Для них предусматривается прохождение трех этапов: первый — тестирование на знание законодательства в уполномоченном органе по делам государственной службы; второй — автоматизированная оценка личных качеств с получением заключения в уполномоченном органе по делам государственной службы; третий — общий конкурс в форме конкурсного собеседования в государственном органе по профильным знаниям. Дальнейшее продвижение служащего будет зависеть от его компетентности, опыта работы на нижестоящих должностях. С введением данного новшества в законе закреплено определение понятия «низовая должность» — государственная должность административных государственных служащих корпуса «Б», категория которой в соответствии с реестром должностей является нижестоящей среди категорий должностей, предусмотренных в штатном расписании государственного органа (подпункт 19 ст. 1 закона).

Статьей 16 закона установлен ряд условий, при наличии которых на государственную службу гражданин не может быть принят. Одним из таких обстоятельств обозначено следующее: «10) имеющий судимость, которая ко времени поступления на государственную службу не погашена или не снята в установленном законом порядке». Вполне можно согласиться с утверждением А.В. Миронова: «Что касается поступления и продолжения службы на государственных должностях, то здесь требования должны быть жестче. Полагаем, что наличие даже погашенной судимости должно быть непреодолимым препятствием для службы на государственных должностях. Привлечение же лица, занимающего такую должность, к уголовной ответственности должно означать отстранение от исполнения обязанностей на все время, пока его невиновность не будет доказана в установленном законом порядке» [10; 101].

– Особенности конкурсного отбора на занятие административной государственной должности корпуса «Б» выступают следующие новшества:

- конкурс делится на два вида: общий (среди граждан, реализующих свое конституционное право) и внутренний (среди государственных служащих государственного органа). Данное нововведение начинается уже на этапе поступления на государственную службу. Прежняя конкурсная основа остается, но делится, как отмечено выше, на два вида конкурса. Если до

этого времени конкурсы проводились в два этапа, то сейчас проведение общего конкурса состоит из трех. На первом этапе кандидаты сдают тестирование на знание законодательства и государственного языка. Далее проводится оценка личных качеств, по итогам которой кандидату выдают заключение. Третий этап — кандидаты проходят собеседование в государственном органе, который объявил конкурс;

- общий конкурс может проводиться не только для занятия низовой должности корпуса «Б», но и иной вакантной или временно вакантной административной государственной должности, не являющейся низовой должностью. Обязательное требование — трехмесячный испытательный срок и закрепление за стажером наставника из числа опытных сотрудников. Законодательно закреплено карьерное продвижение по службе по упрощенному порядку и в короткие сроки, так как это будет проходить уже на основе внутреннего конкурса;
- внутренний конкурс не проводится для занятия низовой должности корпуса «Б», являющейся вакантной или временно вакантной;
- при проведении собеседования в рамках конкурсного отбора допускается написание кандидатами эссе на тему, определенную конкурсной комиссией;
- впервые поступающие на государственную службу в рамках общего конкурса проходят автоматизированную оценку личных качеств в форме тестирования, не позднее 20 минут после завершения тестирования на знание действующего законодательства.

– Труд государственных служащих корпуса «Б» оценивается дважды (раз в квартал и по итогам года). Государственным служащим по результатам оценки деятельности могут выплачиваться бонусы, что является мотивацией в работе. В этой связи индивидуальные результаты учитываются во взаимосвязи с результатами деятельности самого государственного органа. Понятие «бонус» в Закон РК «О государственной службе» введено впервые и определяется как денежная выплата, устанавливаемая государственным служащим по результатам оценки эффективности их деятельности (подпункт 4 ст. 1 закона). Внедрение новой системы оплаты труда государственного служащего в зависимости от характера, объема и результатов выполняемой им работы планируется с 1 января 2017 г. После будет проводиться комплексная аттестация действующих государственных служащих.

– Для работы в государственных органах привлекаются иностранные работники, прошедшие обязательную специальную проверку в органах национальной безопасности РК. При этом они не являются государственными служащими, не могут занимать государственные должности и быть должностными лицами, а лишь могут выполнять определенные обязанности путем заключения трудового контракта. У руководителей государственных органов есть возможность рекомендовать опытных иностранных менеджеров для выполнения этой работы по решению национальной комиссии по кадровой политике. Персональная ответственность за качество деятельности иностранных работников, принимаемых государственными органами Республики Казахстан, возлагается на руководителей государственных органов.

– Закон предусматривает обучение административных государственных служащих, включающее подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Повышение квалификации государственный служащий проходит один раз в три года в целях постоянного развития компетенций.

При этом утверждены новые программы тестирования для обязательного повышения квалификации государственных служащих. В части количества законов изменений не произошло, но пороговые значения тестирования поменялись. Так, по первой программе, которая состоит из 9 законов, порог составляет не менее 95 правильных ответов от общего количества вопросов (135 вопросов) по всем нормативно-правовым актам и не менее 5 правильных ответов по каждому нормативно-правовому акту. Вторая программа — 8 законов, и порог установлен не менее 72 правильных ответов от общего количества вопросов (120 вопросов) и не менее 5 правильных ответов по каждому нормативно-правовому акту. По третьей программе — 6 законов, пороговое значение составляет не менее 45 правильных ответов от общего количества вопросов (90 вопросов) и не менее 5 правильных ответов по каждому нормативно-правовому акту.

Именно с целью постоянного и качественного обучения служащих в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 31 мая 2005 г. № 1583 «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров государственных органов Республики Казахстан» была создана Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Цель Академии — обеспечение высокого качества подготовки профессионально компетентных кадров для государственного управления, дипломатической службы и судебной сис-

темы. Результатом реализации данной цели становится усиление практической составляющей обучения государственных служащих с охватом всех регионов Казахстана, где созданы и действуют региональные центры обучения. Дальнейшая модернизация системы обучения государственных служащих на основе компетентностного и практико-ориентированного подходов развития, новых направлений и необходимости повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг в странах СНГ и ШОС основывается на Стратегии развития РКП «Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан» до 2020 г.

– Оплата труда государственных служащих устанавливается дифференцированно, в зависимости от характера, объема и результатов выполняемой государственными служащими работы.

Действующая система оплаты труда государственных служащих позволяет внедрить компетентностный подход, является основой для единой рамки компетенций госслужащих, в которой с учетом уровня каждой должности будет определен набор компетенций для нее.

Д.Ж. Муканов отметил: «Размер заработной платы для большинства людей является важнейшим стимулом к работе. Данный фактор нельзя игнорировать, иначе возможны любые действия лица относительно улучшения своего материального положения, в том числе и незаконные.

Однако некоторые ученые полагают, что «никакое повышение материального поощрения работников государственных структур... не может служить надежной гарантией от коррупции, если у них отсутствует государственно-патриотический и высокопрофессиональный психологический «стержень», внутренне препятствующий поддаваться всевозможным соблазнам и искушениям на уровне сугубо индивидуального сознания» [11; 46].

– Формирование профессионального, качественного государственного аппарата считается успешным, если эффективно действует система этических норм в государственных органах.

Этика служебного поведения государственного служащего представляется категорией достаточно сложной, поскольку не все этические императивы могут быть закреплены с помощью норм права, содержащихся в законе или каком-либо ином нормативном документе. Тем не менее, служебная этика есть важный императив в деятельности государственного служащего. Следует также отметить, что попытки закрепить этические принципы межличностного общения и взаимодействия в системе государственной службы имеют давние традиции в ряде зарубежных государств. Такая практика принесла весьма ощутимый результат в деле противодействия коррупции [12].

В целях повышения требований к морально-нравственному облику и деловым качествам государственных служащих 29 декабря 2015 г. принят Этический кодекс государственных служащих РК. Соблюдение положений Этического кодекса не только в пределах своих государственных органов, но и в обычной жизни обеспечивается специальным должностным лицом — уполномоченным по этике [13]. В компетенции уполномоченного по этике предусмотрено проведение анонимного анкетирования два раза в год в коллективах государственных учреждений для определения уровня психологической комфортности работы.

Таким образом, главным предназначением Этического кодекса являются укрепление доверия граждан к органам государственной власти и управления, формирование культуры взаимоотношений на государственной службе на более высоком уровне и предотвращение, предупреждение неэтичного поведения со стороны государственных служащих.

Несмотря на то, что в законе теперь отсутствует понятие «правонарушение, создающее условие для коррупции», появилась новая формулировка — «дисциплинарный проступок, дискредитирующий государственную службу».

Меритократия в основе системы государственной службы и антикоррупционная политика неразрывны между собой. Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 г. № 986 утверждена Антикоррупционная стратегия Республики Казахстан на 2015–2025 гг. Согласно данной Стратегии на принципах меритократии, при которой руководящие посты занимают способные и профессионально подготовленные люди, независимо от их социального происхождения и имущественного положения, сформирована система государственной службы, в том числе с четким разграничением и определением функций и полномочий каждого органа и должностного лица государства. Приняты комплексные меры по развитию сферы государственных услуг и информатизации работы государственного аппарата, сокращающие прямые контакты чиновников с гражданами и минимизирующие условия для коррупционных явлений.

Также в Стратегии делается акцент на действующий Закон «О государственной службе» и утвержденный Этический кодекс государственных служащих, которые создали основу для форми-

рования в Казахстане профессионального государственного аппарата, построенного на принципах подотчетности, прозрачности и меритократии. Создан специальный государственный орган, объединяющий в себе регуляторные и правоохранительные функции в сфере государственной службы и противодействия коррупции. Министерство по делам государственной службы Республики Казахстан, как уполномоченный орган в сфере государственной службы и противодействия коррупции, образовано Указом Президента Республики Казахстан от 11 декабря 2015 г. № 128. Приоритетными для Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан задачами являются реализация новой модели государственной службы в Республике Казахстан и предупредительно-профилактическая деятельность. В структуре Министерства действует Национальное бюро по противодействию коррупции. Его основные функции — предупреждение, выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений, а также уголовное преследование лиц, совершивших коррупционные преступления.

В рамках пяти институциональных реформ усиление борьбы с коррупцией и формирование антикоррупционной политики — одна из ключевых и приоритетных задач. Не секрет, что коррупция в любых своих проявлениях приводит к неэффективности работы государственного аппарата, снижению вложений капитала в объекты государства, в целом сдерживает процесс повышения уровня жизни населения и является одной из основных угроз национальной безопасности Республики Казахстан.

Можно выделить несколько уроков из эффективного опыта борьбы с коррупцией в Сингапуре, которые вполне применимы в Казахстане.

Во-первых, государственные служащие своим поведением, образом жизни должны подавать пример своим подчиненным и всему обществу. Противодействие коррупции не будет считаться результативным, эффективным, если будет проводиться только среди низовых государственных должностей, но при этом руководители не привлекаются к ответственности.

Во-вторых, антикоррупционное ведомство и его служащие не должны быть задействованы в какой-либо коррупционной схеме.

В-третьих, государственный служащий должен получать высокую заработную плату, что служит финансовым стимулированием его деятельности, и составлять конкуренцию с оплатой в частном, коммерческом секторе. В мерах по противодействию коррупции такое предложение, как высокая оплата труда государственного служащего стимулирует выполнение им своих служебных обязанностей без получения вознаграждений и подарков [14].

Четко выстроенная система подбора и назначения лучших на государственные должности Сингапура — это то неотделимое, что лежит в основе формирования государственного управления страны.

С.Г. Капаров в своей статье «Модернизация государственной службы в Казахстане: создание национальной системы предотвращения коррупционных правонарушений в государственном аппарате» отмечает следующее: «Меритократия по своей природе является демократическим институтом. В этом смысле она противоположна системе патронажа, при которой отбор на государственную службу происходит из принципов личной преданности, дружеских или родственных связей.

Систему заслуг формируют следующие принципы:

- 1) поступление на государственную службу осуществляется на конкурсной основе;
- 2) оценка претендентов осуществляется по критериям личных способностей, знаний и умений» [15].

Соблюдение принципа меритократии направлено на обеспечение отбора наиболее достойных кадров, их профессионального и карьерного продвижения на основе признания личных заслуг. Внедрение данного принципа означает обеспечение уверенности государственных служащих в объективной оценке их труда и заслуг на государственной службе, а также обеспечение доверия населения к государственному аппарату [1].

В настоящее время принцип меритократии выступает важным веянием и действенным преобразованием всего социума и государства в целом. Результативное обновление будет иметь место при внедрении принципа меритократии, позволяющего провести в жизнь обстоятельства, при которых личные способности государственных служащих, их знания, навыки и умения позволят занять им достойное место на государственной службе.

«Меритократия должна стать всеобщим принципом не только для государственного аппарата, но и для всего государственного сектора, включая суды, правоохранительные органы, национальные компании и холдинги. Государственной службе следует стать прототипом справедливого казахстанского общества, где всем предоставляются одинаковые возможности для самореализации на основе принципа меритократии независимо от этнической принадлежности», — считает Н. Назарбаев.

Он отметил, что сильным и успешным будет только государство с современным, профессиональным и автономным государственным аппаратом [16].

Основными целями реформы государственной службы являются повышение компетентности и профессионализма государственных служащих, обеспечение автономности государственной службы, снижение коррупционных правонарушений, обеспечение достойной оплаты труда и карьерного продвижения сотрудников, повышение уровня доверия населения к институтам власти и, в конечном итоге, эффективности государственного аппарата в условиях реализации новой экономической политики государства. В сущности, принцип меритократии явился основополагающим началом реформы государственной службы в Республике Казахстан. Посредством внедрения принципа меритократии в стране заметно вырастут общественное доверие и уверенность в управлении и оказании услуг. Принцип будет способствовать построению и поддержанию доверия инвесторов, что очень важно для роста экономики страны и создания новых рабочих мест. Также грамотное руководство принципом меритократии позволит повысить производительность труда, так как принцип основан на справедливом продвижении по карьерной лестнице, повышении мотивации и постоянной работы над собой (повышение квалификации, переподготовка и др.).

Отчего данный принцип затронут именно сегодня?

1. Перед государством стоят новые задачи. Они раскрыты в Плате «100 конкретных шагов».

2. Внедрение и реализация принципа меритократии необходимо. Эффективное применение указанных подходов на государственной службе важно, так как привлечение специалистов с высочайшим профессиональным уровнем позволит разобраться в сложной экономической ситуации, сопряженной с девальвацией, инфляционными процессами, косвенным воздействием на экономику Казахстана «войны санкций» между Россией и Западом, вступлением в ВТО и необходимостью роста конкурентоспособности наших товаров, вероятным ростом цен, тарифов.

Новые вызовы диктуют новый уровень качества управления, а значит, и качества самих управленцев. Поэтому реформа в системе управления, задачи формирования эффективного, действенного корпуса управленцев в повестке дня должны рассматриваться как исходный, базовый параметр реализации стратегии развития страны в условиях новых требований.

Список литературы

- 1 *Оболонский А.В.* Кадровая политика в федеральной государственной службе США: история и современность // *Общественные науки и современность*. — 2001. — № 3. — С. 41–61. — [ЭР]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/765/340/1218/0056BOLONSKIJ.pdf>
- 2 *Крель М.* Меритократия как царство разума. — [ЭР]. Режим доступа: <http://cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/>
- 3 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана от 14 декабря 2012 г. «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства». — [ЭР]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/>
- 4 [ЭР]. Режим доступа: <http://journal.zakon.kz/4695825-attestaciju-gossluzhashhikh-vsekh.html>
- 5 Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 г. № 922 «О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года». — [ЭР]. Режим доступа: http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000922_
- 6 Указ Президента от 21 июля 2011 г. № 119 «О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан». — [ЭР]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/>
- 7 *Бансеитов Б.Б.* О некоторых вопросах совершенствования государственной службы Республики Казахстан // *Вестн. КазНПУ*. — 2010. — № 8 (67). — С. 5.
- 8 *Мухатаева Г.* Принцип меритократии в казахстанском государственном управлении // *Политическая модернизация*. — 2014. — Июль. — № 7. — С. 15.
- 9 Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан». — [ЭР]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/>
- 10 *Миронов А.Л.* Государственная должность как элемент обеспечения эффективного функционирования публичной власти — государство // *Государство и право*. — 2014. — № 4. — С. 100–105.
- 11 *Муканов Д.Ж.* Некоторые аспекты проблемы коррупции в правоохранительных органах // *Правовая реформа в Казахстане*. — 2014. — № 3 (67). — С. 45–47.
- 12 *Костенников М.В., Куракин А.В., Ватель А.Ю.* Антикоррупционные и этические стандарты служебного поведения государственных гражданских служащих // *Государство и право*. — 2014. — Окт. — № 10. — С. 25–32.
- 13 Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 г. № 153 «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан». — [ЭР]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153>
- 14 Борьба с коррупцией в Сингапуре: извлекая уроки // *Источник: Quah, Jon S.T. Combating Corruption in Singapore: What Can Be Learned? Journal of Contingencies and Crisis Management*. — Vol. 9. — No. 1 (March 2001). — P. 29–35 / Пер. и прим. Г. Гавриша, Центр «Трансперенси Интернешнл-Р». — [ЭР]. Режим доступа: <http://www.ru-90.ru/node/1487>

15 Капаров С. Модернизация государственной службы в Казахстане: создание национальной системы предотвращения коррупционных правонарушений в государственном аппарате. — [ЭП]. Режим доступа: www.kisi.kz/ru/categories/politicheskaya-modernizaciya/posts/modernizaciya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-kazahstane-sozd

16 Назарбаев Н.А. Современное государство для всех: Пять институциональных реформ // Казахстанская правда. — 2015. — 12 марта. — [ЭП]. Режим доступа: <http://www.kazpravda.kz/?p=18262>

Ә.Ә. Оразбаева

Меритократия қағидасын жүзеге асыру — мемлекеттік аппараттың тиімді және сапалы жұмысының кепілі

Мақала Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет саласындағы өзекті тақырыптардың біріне арналған. Автор кәсіби мемлекеттік аппаратты құру шарттарының бірі ретіндегі меритократияның мәніне назар аударды. Сондай-ақ Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңнамаларындағы меритократия қағидасын жүзеге асырудың негізгі құқықтық механизмдерін қарастырған.

A.A. Orazbaeva

The implementation of the principle of meritocracy — the key to efficient and high-quality work of the state apparatus

Article is devoted to one of the most important topics in the sphere of public service of the Republic of Kazakhstan. In article the attention is paid to value of a meritocracy as one of conditions of creation professional government. The main legal mechanisms of realization of the principle of a meritocracy in the legislation of the Republic of Kazakhstan about public service are considered.

References

- 1 Obolonskiy A.V. *Social studies and the present*, 2001, 3, p. 41–61, [ER]. Access mode: <http://ecsocman.hse.ru/data/765/340/1218/005oBOLONSKIJ.pdf>
- 2 Kroll M. *Meritocracy as the kingdom of reason*. [ER]. Access mode: <http://cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/>
- 3 Address by the President of the Republic of Kazakhstan, Leader of the Nation, N. Nazarbayev «Strategy Kazakhstan – 2050»: new political course of the established state» from December 14, 2012, [ER]. Access mode: <http://adilet.zan.kz/>
- 4 [ER]. Access mode: <http://journal.zakon.kz/4695825-attestaciju-gossluzhashhikh-vsekh.html>
- 5 Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 01, 2010 № 922 «About the Strategic Development Plan of the Republic of Kazahatstna to 2020». [ER]. Access mode: http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000922_
- 6 Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated July 21, 2011 № 119 «On the Concept of the new model of public service of the Republic of Kazakhstan», [ER]. Access mode: <http://adilet.zan.kz/rus/search/docs/ddt=2011-07->
- 7 Banseitov B.B. *Bulletin KazNPU*, 2010, 8 (67), p. 5.
- 8 Muhataeva G. *Political modernization*, 2014, July, 7, p. 15.
- 9 Law of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 № 416-V ZRK «On State Service of the Republic of Kazakhstan», [ER]. Access mode: <http://adilet.zan.kz/>
- 10 Mironov A.L. *State and law*, 2014, 4, p. 100–105.
- 11 Mukanov D.Zh. *Legal Reform in Kazakhstan*, 2014, 3 (67), p. 45–47.
- 12 Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Vatel A.Yu. *State and right*, 2014, October, 10, p. 25–32.
- 13 Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated December 29, 2015 № 153 «On measures for further improvement of ethical standards and rules of conduct for public servants of the Republic of Kazakhstan», [ER]. Access mode: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U150000153>
- 14 The fight against corruption in Singapore: drawing lessons // Source: Quah, Jon S.T. Combating Corruption in Singapore: What Can Be Learned? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 9, 1 (March 2001), p. 29–35, Transl. iprim. G. Gavriish Center «Transparency International-R», [ER]. Access mode: <http://www.ru-90.ru/node/1487>
- 15 Kaparov S. *Modernization of public service in Kazakhstan: creation of national system of prevention of corruption offenses in government*, [ER]. Access mode: www.kisi.kz/ru/categories/politicheskaya-modernizaciya/posts/modernizaciya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-kazahstane-sozd
- 16 Nazarbayev N.A. *Kazakhstanskaya pravda*, 2015, March 12, [ER]. Access mode: <http://www.kazpravda.kz/?p=18262>