

В целом, показатель индекса качества услуг варьирует в пределах от 2,7 до 4,0 пунктов, что позволяет говорить о преимущественно удовлетворительных оценках со стороны населения работы учреждений, предоставляющих государственные услуги.

Тем не менее, выявленная обратная связь между оценкой качества услуг в учреждениях и фактами коррупции свидетельствует о наличии в госучреждениях внутренних предпосылок для заниженной оценки со стороны населения качества предоставляемых ими услуг [3].

В целом анализируя результаты оценки проведенной *transparencycykazakhstan*, все критерии качества, затронутые для расчета индекса на экспертном уровне были достигнуты и раскрыты. Следует отметить, что при наличии определенных недостатков в предоставлении государственных услуг отраженных в данном анализе показывает на эффективность и транспарентность самого анализа, что делает его незаменимым в оценке уровня профессионализма государственного служащего.

На наш взгляд, применение данного анализа на постоянной основе в системе оценки удовлетворенности населения качеством предоставляемых государственных услуг будет более эффективным в реформировании государственной службы, так как одним из важнейших направлений административной реформы в Казахстане является повышение качества взаимодействия государства в лице его исполнительных органов и должностных лиц с гражданами и организациями.

Практическое воплощение в жизнь изменения качества предоставления государственных услуг в положительную сторону должно быть ориентировано на то и неизменно следовать тому, что гражданин является клиентом государственных и местных управленческих структур, а не неким элементом, «мешающим» чиновникам спокойно работать. На гражданина – клиента надо смотреть как на человека, который мне (государственному служащему) приносит работу и доходы государству. Он «как налогоплательщик» финансирует мое рабочее место и государство в целом. И гражданин дает объективную оценку государственным служащим и государству в целом путем получения качественных государственных услуг.

### Литература

1. Назарбаев Н. А. Новый Казахстан в новом мире: Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана // Казахстанская правда. – 2007. – 1 марта.
2. Отбор и оценка: главные акценты: Интервью Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы Нурпеисова К. А. [Электрон. ресурс] // Казахстанская правда. – 2010. – 28 июля. – Режим доступа: [www.kyzmet.kz](http://www.kyzmet.kz)
3. Оценка качества предоставления государственных услуг: Аналитический отчет [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [www.transparencycykazakhstan.org](http://www.transparencycykazakhstan.org)

## Принципы государственной службы

**Жумагазиева Ж. С.**

Вопросы разработки принципов представляют теоретический и практический интерес, поэтому вполне закономерно в современной литературе можно встретить их различные научные определения.

Принцип (лат. *principium*) – основное, исходное положение какой-либо теории, учения.

Принципы государственной службы — это основополагающие требования, которыми руководствуются государственные служащие в процессе своей профессиональной деятельности. Принципы устанавливают основные правила функционирования государственного аппаратного управления. Они кладутся в основу формирования и дальнейшего функционирования государственной службы как административной власти.

В правовой науке в каждую конкретную эпоху существовали различные взгляды на принципы государственной службы. Так, до конца 1980 года в советской правовой литературе обосновывались и на основе научного анализа действовали в основном принципы, отражающие сущность социально-правового института советской государственной службы, к которым можно отнести принципы руководящей и направляющей роли КПСС, соответствия советской государственной службы воле

и интересам народа; демократического централизма; национального равноправия; плановости и другие, которые определяли не только суть государственной службы того времени, но и политико-правовое устройство государства [1].

Современные авторы дают совершенно новую трактовку понятия принципов государственной службы. Так, Ю. Н. Стариков под принципами государственной службы понимает «основополагающие идеи, установления, выражающие объективные закономерности и определяющие научно обоснованные направления реализации компетенции, задач и функций государственных органов, полномочий государственных служащих, действующие в системе государственной службы» [2].

Принципы государственной службы обуславливают значимость, законность и социальную ценность отношений, возникающих в системе государственной службы. «Отсутствие правовых принципов государственной службы влечёт за собой появление в ней элементов произвольности, бюрократизма, неорганизованности, беззакония, несправедливости и безнравственности» [3].

Особенность принципов, по мнению Г. С. Сапаргалиева, состоит в том, что правовые принципы – правовые нормативные идеи, которые не содержат конкретные правила поведения, но предусматривают определенные направления организации деятельности государства, его органов, граждан, их объединений, должностных лиц [4].

Принципы государственной службы тесно связаны с принципами государственного управления и являются их логическим продолжением применительно к деятельности государственных служащих.

В основным свойствам принципов государственного управления относятся следующие:

1) принципы выступают в качестве официальных ориентиров для управленческой практики, в связи с чем влияют на поведение участников управленческих отношений, в том числе в области реформирования государственного аппарата и организации государственной службы;

2) принципы являются исходными установками для правового регулирования управленческих отношений, выражая сущность и содержание государственного управления в правовой форме;

3) принципы придают стабильность правовым устоям государственного управления, что очень важно в современных экономических условиях.

4) воспитательное воздействие принципов на государственных служащих, иных лиц государственного аппарата и граждан [5].

Принципы формулируются законодателем на основе конкретного правового опыта и правовой культуры в стране, базируются на основных положениях правовой системы с учётом достигнутого уровня развития отраслевого законодательства.

Закрепляя в законодательстве руководящие идеи в области управления общественными процессами, государство обеспечивает создание фундаментальной правовой основы как для всего механизма государственного управления в целом, так и для управления отдельными сферами жизни общества.

В литературе имеются разные подходы к классификации принципов государственной службы. Существует выделение конституционных и организационно-функциональных принципов государственной службы. Конституционные принципы обусловлены положениями Конституции РК, которые конкретизируются в соответствующих законодательных актах. Организационно-функциональные принципы регламентируют различные взаимодействия как внутри государственной службы, так и во взаимоотношениях государственной службы с обществом.

Так, из основополагающих принципов государственной службы, нашедших закрепление в Законе Республики Казахстан «О государственной службе», можно выделить важнейшие (общие) принципы, которые нашли свое отражение в Конституции РК: законность; казахстанский патриотизм; единство системы государственной службы, независимо от разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви; приоритет прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства; общедоступность, то есть равное право граждан республики на доступ к государственной службе и продвижение по государственной службе в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой; добровольность поступления граждан на государственную службу; учет общественного мнения и гласность, за исключением деятельности, составляющей государственные секреты или иную охраняемую законом тайну.

В Законе РК «О государственной службе» отражены также организационно-функциональные принципы, характеризующие социальную защищенность и профессиональную ответственность

государственных служащих. Это принципы: профессионализма и компетентности государственных служащих; равной оплаты труда за выполнение равнозначной работы; обязательности исполнения решений, принятых вышестоящими государственными органами и должностными лицами в пределах их полномочий, для подчиненных государственных служащих и служащих нижестоящих государственных органов; подконтрольности и подотчетности государственных служащих; правовой и социальной защищенности государственных служащих; поощрения государственных служащих за добросовестное, инициативное исполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности; личной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение государственным служащим должностных обязанностей и превышение им своих полномочий; непрерывности повышения квалификации государственных служащих» [6].

Принципы государственной службы, установленные в Законе РК «О государственной службе», являются моделью для всех других законодательных и иных нормативных правовых актов, которые также определяют систему принципов публичной службы.

Принципиально важно то, что кроме принципов, заложенных в Законе РК «О государственной службе», существуют также другие принципы государственной службы, которые содержатся в специальных законодательных и нормативных правовых актах и определяют специфические отношения государственно-служебного характера.

Каждый принцип отражает особенности деятельности государственных органов и государственных служащих. Все принципы взаимосвязаны и взаимообусловлены: соблюдение одних способствует реализации других и, напротив, нарушение какого-либо из принципов отрицательно сказывается на выполнении остальных принципов.

Следует отметить, что практическое действие принципов государственной службы не зависит от них самих, а всецело определяется отношением к ней людей. Мало знать принципы, надо еще хотеть и уметь применять их в управленческих процессах. Многие государственные служащие, управленцы и граждане пока еще слабо осознают содержание этих принципов. Поэтому многие принципы носят лишь декларативный характер.

Для решения этой проблемы необходимо развитие практических навыков у государственных служащих и особенно у должностных лиц руководящего состава. Недостаточно только провозгласить принципы в действующем законодательстве, а необходимо каждому чиновнику прежде всего уяснить смысл и механизм реализации каждого принципа. Государственным служащим и особенно должностным лицам надо постоянно соотносить свои поступки и действия с соответствующими принципами, в свете их требований применять и исполнять управленческие решения.

Принципы должны реализовываться на всех этапах организации системы государственной службы в процессе целостного и видового функционирования звеньев, в служебной деятельности государственных служащих как трудовой деятельности профессионалов т. е. налицо единая адресная цепочка реализации принципов: в системе государственной службы; в различных видах; на различных уровнях государственной службы; в конкретном государственном органе; в профессиональной деятельности государственных служащих.

В докладе Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева, сделанном на международной научно-практической конференции «Роль государственной службы в повышении конкурентоспособности страны РК 17 июня 2008 г., предложено пересмотреть принципы государственной службы. Основами ее должны быть меритократия, честность, эффективность [7].

Меритократия – это демократический институт, основанный на системе заслуг. Основные принципы меритократии исходят из отбора кадров из всех слоев общества на основе способностей, знаний и умений кандидатов, равного отношения ко всем претендентам, равной оплаты за равный труд, обязанности служащих поддерживать высокое качество своей работы и т. д.

Честность – необходимое качество для каждого члена общества, и в особенности для государственного служащего, одно из необходимых условий для уменьшения коррупции.

Эффективность государственной службы – показатель деятельности государственных служащих. На ее достижение собственно и направлено систематически проводимое на протяжении нескольких лет реформирование государственной службы.

Таким образом, принципы государственной службы выступают как руководящие правила, общие, направляющие нормы, на которых базируются сегменты человеческой деятельности. Поэтому очень важно, чтобы принципы были четко сформулированы, что во многом позволит выбрать

путь, по которому предстоит пройти в будущем для того, чтобы создать новое правовое государство и обеспечить действенность власти. Все предпосылки для этого созданы, и есть уверенность в том, что казахстанская государственная служба будет отвечать принципам и требованиям, предъявляемым к ней народом Казахстана.

### Литература

1. Турисбек А. З. Правовое регулирование государственной службы в Республике Казахстан: Учебное пособие. – Алматы, 2009. – С. 35.
2. Стариков Ю. Н. Служебное право. – М., 1996. – С. 201.
3. Стариков Ю. Н. Государственная служба. – Воронеж, 1996. – С. 78.
4. Сапарғалиев Г. С. Конституционное право Республики Казахстан: Академический курс. – Алматы, 2002. – С. 19.
5. Правовые проблемы реформирования государственной службы суверенного Казахстана / Коллектив авторов, науч. рук. Сапарғалиев Г. С. – Астана, 2003. – С. 27–28.
6. О государственной службе: Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года №453-1//А–2010: Издательство «Юрист».
7. Назарбаев Н. А. Выступление на международной научно-практической конференции «Роль государственной службы в повышении конкурентоспособности страны», 17 июня 2008 г. [Электрон. ресурс] // Официальный сайт Президента Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://www.akorda.kz>

## Правовые основы государственной кадровой политики

Абенов Е. Х.

Решая кадровые вопросы, люди вступают в отношения друг с другом. При этом они используют социальные нормы – устоявшиеся правила поведения и деятельности, регулирующие эти отношения. Особую роль в этом процессе играют правовые нормы, то есть правила, регулирующие от имени государства поведение и деятельность. Они являются обязательными и соблюдение их обеспечивается государством. Эти правовые нормы регулируют наиболее важные кадровые отношения, выражаются в официальной форме и образуют систему. Исходным пунктом и объединяющим началом права является правовое регулирование. Оно представляет собой нормативно-организационное воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения, охраны, развития в соответствии с общественными потребностями.

Нормативно-правовое регулирование кадровых процессов является составной частью стратегии государства, формой правового обеспечения государственной кадровой политики. В нормах права находят отражение проверенные практикой перспективные направления решения кадровых вопросов. Нормы права затрагивают существенные стороны кадровых отношений в государстве и обществе [1].

Особенностью многих категорий кадров государственного аппарата является то, что лишь для них устанавливаются государственные должности и соответствующие полномочия занимающих их лиц. Эти полномочия, как правило, определяются законом или законодательством в целом. В подобных случаях служащий должен выражать свои намерения и совершать действия именем закона. Поэтому нормативно-правовое регулирование актуально прежде всего при решении кадровых процессов в сфере государственной службы.

Под кадровыми отношениями понимаются отношения между субъектами права по поводу развития и использования сил и способностей граждан страны как кадровых ресурсов государства. Основным компонентом, ядром кадрового отношения является кадровое правоотношение, то есть регулируемое нормами права кадровое отношение, участники которого при решении кадровых проблем обладают конкретными правами и обязанностями [1].

Чаще всего для регулирования кадровых процессов используются нормативные акты государственных органов. Они представляют собой принимаемые государственными органами акты правотворчества, содержащие нормы права. Данные акты построены по принципу иерархии: Конституции страны и законам (конституционные и обычные) принадлежит верховенство над другими нормативными актами (указами, постановлениями, инструкциями) [2].