

продолжение таблицы 2

	Фактор	Условия
Слабо поддерживающий	Недостаточная нормативная и законодательная база	- совершенствование правовой и методической базы развития региональной информационной инфраструктуры с учетом технического развития, конвергенции связи и мультисервисных услуг
	Реализация федеральных и региональных программ по информатизации общества	- содействие в подключении к сети Интернет образовательных учреждений, музеев, больниц, библиотек и других социально-значимых учреждений
	Наличие административных барьеров входа на рынок	- продажа лицензий на оказание услуг связи на конкурсной основе - контроль за тарифами на подключение к сетям общего пользования - развитие альтернативных способов передачи данных

* курсивом выделены необходимые условия развития информационной инфраструктуры

ТҮЙІН

*С.Г. Симонов, алуеметтану ғылымдарының докторы,
А.М. Королева
Тюмень мемлекеттік мұнайгаз университет (РФ, Тюмень қ.)*

Тюмень облысы ақпараттық инфрақұрылымының қызмет ету факторлары мен жағдайлары

Мақалада Тюмень ауданының мысалында ақпараттық инфрақұрылымды дамытудың ынталандыру және тұрақтандыру факторларының талдауы ұсынылған, сонымен қатар дамыту жағдайлары сипатталған.

Түйін сөздер: ақпараттық инфрақұрылым, аймақ экономикасы, Тюмень облысы.

RESUME

*S.G. Simonov, doctor of Sociological Sciences,
A.M. Korolyova,
Tyumen State Oil and Gas University (Russian Federation, Tyumen)*

Factors and conditions of functioning of the information infrastructure in Tyumen region

The article considers analysis of incentive and disincentive factors of development information infrastructure at the example of Tyumen region as well as conditions of development.

Keywords: information infrastructure, region economy, Tyumen region.

УДК 658.014.1

З.К. Смагулова, PhD

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар),

Е.К. Жуманов

Управление здравоохранения Павлодарской области (г. Павлодар)

E-mail: farabutto0104@mail.ru

О некоторых аспектах системы государственной службы в Республике Казахстан и зарубежный опыт создания эффективного аппарата государственного управления

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности и принципы системы государственной службы в Республике Казахстан, а также зарубежный опыт создания эффективного аппарата государственного управления на примере Южной Кореи.

Ключевые слова: государственная служба, административные служащие, кадровая политика, политические государственные служащие. государственная администрация.

Развитие системы государственной службы РК тесно связано с процессами трансформации роли государства в годы независимости, становления политической системы, экономики, общественных отношений, оптимизации системы государственного управления.

Началом институционализации современной системы государственной службы независимого Казахстана стал Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу Закона, от 26 декабря 1995 года № 2730 «О государственной службе», позволивший сохранить кадровое ядро системы государственного управления и заложивший основы для развития государственной службы как важного института государства. Принятие Указа позволило урегулировать отношения на государственной службе путем установления принципов государственной службы, иерархии государственных должностей, определить правовой статус и установить социальные гарантии государственных служащих, ввести антикоррупционные ограничения [1].

Создание эффективной и профессиональной государственной и региональной администрации в 1998 году было сформировано Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы (далее - Агентство) [2], как уполномоченный орган по вопросам прохождения государственной службы. Одновременно по поручению Главы государства было начато интенсивное изучение международного опыта европейских стран, США, Японии, Кореи, Сингапура, Китая, а также тех стран, которые вышли из социалистической системы. Реформа 1999-го года была осуществлена с учетом передового опыта. Именно поэтому в последующем Казахстан был признан региональным лидером по ведению государственной службы.

В результате изучения международного опыта и анализа собственных проблем в июле 1999 года был принят Закон Республики Казахстан «О государственной службе» (далее - Закон), создавший основы современной модели формирования профессионального и эффективного государственного аппарата. Данный Закон определил новый этап административной реформы и, по сути, наполнил новым содержанием модель государственной службы в нашей стране.

В настоящее время, Закон и соответствующие нормативные правовые акты, разработанные для его реализации, практически регулируют все стороны деятельности государственной службы. В первую очередь, это разделение должностей государственных служащих на политические и административные [3]. Данная мера была связана с тем, что до 1999 года глубина политических назначений не была четко очерчена, вследствие чего при назначении нового министра, акима иногда сменялось до 60 % аппарата госоргана. Наряду с разделением должностей была законодательно закреплена норма о том, что смена политических государственных служащих не может служить основанием для прекращения службы административным служащим. С целью реализации нормы статьи 33 Конституции Республики Казахстан «о праве на равный доступ на государственную службу» для занятия административных должностей был введен конкурсный отбор, включающий в себя тестирование на знание законодательства и собеседование [4]. В соответствии с международной практикой к гражданам для занятия политических должностей квалификационные требования не предъявляются. Для занятия же административных должностей разработаны типовые и на их основе ведомственные квалификационные требования, определяемые уровнем должности и характером функциональных обязанностей.

Введена новая классификация должностей, основанная на их объединении в группы категорий с учетом места государственного органа в системе и источников финансирования [5]. В соответствии с новой классификацией должностей введена система оплаты труда, в которой заработная плата определяется путем умножения базового должностного оклада на поправочный коэффициент и на коэффициент стажа. Данная система оплаты удобна в применении, поскольку в зависимости от состояния экономики и возможностей бюджета Правительство может ежегодно утверждать базовый должностной оклад, не меняя остальные параметры.

Государственная служба сегодня представляет собой сложный вид профессиональной деятельности, требующей обстоятельной регламентации. Подзаконные акты являются наиболее объемным нормативно - правовым материалом, регулирующим государственную службу. Их необходимость продиктована тем, что законодательные акты дают лишь основы (общие начала), в соответствии с которыми должна строиться вся государственная служба. При этом важно подчеркнуть, что государственная служба – это специфический вид профессиональной деятельности граждан, содержание которой точно определил В.К. Божко: «Государственная служба – это особый социальный институт, устанавливающий и регулирующий отношения государства со своими чиновниками, людьми, профессией которых является выполнение управленческих или других функций по поручению и от имени государства» [6]. Деятельность чиновников в этом плане регламентируется действующими законодательными и иными нормативно-правовыми актами о государственной службе. Следовательно, под государственной службой подразумевается преимущественно выполнение должностных обязанностей именно в органах государственного управления [6].

Если придерживаться общепризнанных определений, то Законом 1999 года в Казахстане была создана позиционная модель государственной службы. В последующем наработка опыта и внесение соответствующих изменений в нормативно - правовые акты обусловило переход к смешанной позиционно-карьерной модели.

Важное значение для выработки кадровой политики на государственной службе как деятельности довольно сложного уровня приобретает совокупность определенных норм, которые в законодательстве имеют форму принципов ее реализации. К важнейшим среди них относятся [7]:

- принцип прав и свобод граждан и системы, способствующей привлечению на государственную службу и продвижению по ней на основе личных профессиональных заслуг и достоинств наиболее компетентных, честных, и талантливых граждан;
- правовые принципы (законность, равнодоступность, обеспечивающий поиск достойных кандидатов на замещение вакантных административных должностей государственной службы; внепартийность, демократизм; единство системы государственной службы независимо от разделения ветвей государственной власти);
- этические принципы (гуманизм, справедливость, объективность, ответственность, уважение достоинства личности);
- реалистичность, социально-демографическое представительство, государственный и общественный контроль, социально-правовая защищенность.

В этой связи, учитывая специфику административной реформы, следует отметить, что на ближайшую перспективу приоритетными направлениями развития государственной службы в нашей стране являются:

- разработка Концепции кадровой политики и поэтапная реализация ее основных направлений и принципов в государственной службе, при этом следует четко обозначить субъектов реализации кадровой политики, меру ответственности и механизмы реализации;
- повышение имиджа и престижа государственной службы путем дальнейшего совершенствования системы оплаты труда и социальной защиты государственных служащих и проведения с этой целью ряда целенаправленных мер;
- совершенствование системы обучения и развития государственных служащих на основе передового международного опыта и подготовки управленческих кадров с учетом потребностей государства;
- модернизация системы государственной службы на всех уровнях государственного управления, внедрение современных управленческих и информационно-коммуникационных технологий в государственных органах и переход на международные стандарты предоставления государственных услуг.

Перечисленные принципы имеют широкий спектр значений (политическое, социальное, морально-этическое, гражданское, правовое) и показывают, что кадровая политика и деятельность государственного служащего в РК характеризуются обязательностью, регулируются системой норм и предписаний: направлены на создание гармоничных взаимоотношений личности, власти, общества; требуют высокого уровня компетентности, профессионализма и ответственности. Также, по своей направленности представляют правовые, политические, этические нормы, обеспечиваемые существующим в стране принципом законности, реальным содержанием демократических преобразований, уровнем морального сознания.

Условиями, определяющими эффективную деятельность аппарата государственного управления, являются уровень общего образования, профессиональная подготовка кадров и применение компьютерных технологии, а также правовое регулирование порядка осуществления его административно-управленческих расходов. С такой точки зрения эффективность власти должна оцениваться по степени защищенности сбалансированных интересов общества и государства, то есть работа действительно считается эффективной лишь в том случае, если успешно решаются проблемы оптимальной защиты интересов государства и оптимальной защиты интересов населения, социальных групп и каждого человека. Таким образом, можно попытаться выделить следующие критерии эффективности социального управления:

- степень соответствия направлений, содержания и результатов деятельности управленческих структур и работников тем ее параметрам, которые определены функциями и статусом управленческого работника;
- законность решений и действий соответствующих управленческих структур и работников, ибо соблюдение правовых и иных установленных норм является элементарной предпосылкой эффективности управления;
- реальность влияния управленческой деятельности на состояние и развитие управленческих объектов, поскольку любые управленческие решения и действия теряют всякий смысл, если они не направлены на управленческие объекты и, в конечном счете, не обеспечат реального функционирования и развития;
- глубина учета и выражения в управленческих решениях и действиях коренных и комплексных потребностей, интересов и целей людей;
- характер и объем взаимосвязей с трудовыми коллективами, широким кругом людей, демократизм деятельности, который при любых издержках всегда повышает ее обоснованность и результативность;
- авторитетность решений и действий управленческих структур и работников;
- правдивость и целесообразность управленческой информации, выдаваемой управленческими структурами и работниками.

В целом, государственная служба РК является строго регламентированной, основанной на Конституции РК, регулируется законами, указами Президента РК, другими правовыми актами и является обязательной к исполнению.

Изучение международного опыта реформирования государственной службы позволяет нам сделать вывод, «что в интересах общества необходимо, во-первых, уменьшить влияние политических процессов на аппарат государства и, во-вторых, осуществлять его профессионализацию» [8]. Так, особого внимания заслуживает опыт Южной Кореи. Многие исследователи считают, что успех в этой стране был бы невозможен без активного участия сильного бюрократического аппарата. Страна могла быстро развивать экономику не только благодаря адекватному политическому руководству, но и участию бюрократов, которые выступили в роли «агентов изменений». Однако в настоящее время возникли сомнения относительно дальнейших возможностей развития страны. Некоторые полагают, что экономика Южной Кореи уже достигла пика. Естественным следствием стремительного роста является ряд проблем, которые были проигнорированы вначале и теперь тормозят дальнейший прогресс. Это, прежде всего, растущая напряженность между персоналом и менеджментом предприятий, неравномерное распределение доходов между регионами, имущими и неимущими слоями населения, увеличение стоимости жизни, отставание в развитии инфраструктуры, проблемы, связанные с экологией и качеством жизни [9].

Страна в ходе продвижения к демократии столкнулась и с рядом других проблем: недостаточно твердая позиция политических лидеров, политическая нестабильность, плохая организация участия граждан в управлении, растущее влияние групп со специфическими интересами, низкий профессионализм в государственной администрации и др. Объективно говоря, в последние 40 лет экономический рост в стране наблюдался при наличии сильной бюрократии. Но можно выдвинуть и другую гипотезу, согласно которой экономическое развитие Южной Кореи было бы основательней при более полной демократии. Демократия может не быть необходимым условием для индустриализации, но она является таковым для политического и социального благополучия людей в постиндустриальную эпоху. Демократия стимулирует инновационный дух, создает климат для дальнейшего развития. Чтобы обеспечить развитие в новых условиях, необходимо реструктуризировать контролируемую государством экономику. В новых индустриальных странах, включая Южную Корею, первоначальная модель «управляемой экономики» была перестроена, а участие государства в регулировании и количество субсидируемых им предприятий снижено.

В Южной Корее перспективы дальнейшего развития обсуждаются весьма широко (по крайней мере, в неявной форме), особенно в отношении управления и роли государства. Что касается государственной администрации, то многие корейские ученые согласны, что старая бюрократическая модель не в состоянии решать новые проблемы, не отвечает требованиям эпохи демократии и глобализации. Поэтому варианты предлагаемых реформ отражают тенденцию к рыночной ориентации, сокращению государственного регулирования, приватизации, сужению функций правительства, усилению участия общественности в управлении и пр. В этой связи возникает вопрос: достаточно ли готово южнокорейское правительство к тому, чтобы усвоить привнесенные извне идеи и какими должны быть предварительные условия для стимулирования реформаторских настроений, а также для генерации новых идей в стране, находящейся в процессе трансформации.

Здравый смысл подсказывает, что вначале нужно удобрить почву (т.е. усовершенствовать инфраструктуру государственной администрации), а уж затем бросать в нее семена (новаторские идеи). В этой связи следует рассмотреть два вопроса: во-первых, из каких компонентов должна состоять инфраструктура эффективного государственного управления в Южной Корее в постиндустриальную эпоху и, во-вторых, почему она имеет важное значение [10].

Перед Южной Кореей стоит сложная задача, включающая в себя два аспекта [11]: во-первых, необходимо укрепить демократию; во-вторых, трансформировать государственную бюрократию. В принципе инфраструктура эффективной государственной администрации должна не только включать демократические элементы, но и определять возможность эффективного управления. В большинстве демократических стран это обеспечивают высокий профессионализм государственных чиновников, политическая нейтральность (административная автономия) и репрезентативный состав администрации. Кроме того, необходимы еще три элемента - инновационный климат, прозрачность административной деятельности и взаимодействие культур.

В Южной Корее, несмотря на вступление в период постиндустриального развития, все еще широко используется концепция административного руководства. Чистое администрирование в условиях культуры с семейно-патерналистской ориентацией приводит к конфликтам и дискриминации по региональному, половому, образовательному и другим признакам. Южная Корея нуждается в бюрократах, но ей не нужны конфликты и дискриминация. Сложность вопроса в том, чтобы примирить бюрократию, обладающую профессиональными знаниями, с демократическими принципами управления [12]. Следует еще раз подчеркнуть, что Южная Корея, подобно многим развивающимся странам, обременена как бы двойным грузом: с одной стороны, ей нужно совершенствовать демократический строй, а с другой – реформировать бюрократический аппарат. На первый взгляд кажется, что эти цели взаимно исключают друг друга. Однако их нужно объединить, свести в единое целое, чтобы создать автономную и эффективную систему управления, которая была бы открыта для участия широких слоев населения и своевременно реагировала бы на изменения обстановки.

Таким образом, инновационный климат и инновационная атмосфера помогают государственным чиновникам мыслить творчески, способствует зарождению новых идей, дает возможность экспериментировать и внедрять опробованные идеи в практику, где основными участниками инновационного процесса являются менеджеры, ученые, исследователи, консультанты и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Указ Президента Республики Казахстан № 327 «Об утверждении Правил проведения аттестации административных государственных служащих» от 21 января 2000 года.
- 2 Указ Президента Республики Казахстан №1598 «О дисциплинарных советах Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы в областях, городах Астане и Алматы и внесении изменений и дополнений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» от 30 июня 2005 года.
- 3 Концепция совершенствования законодательства Республики Казахстан о государственной службе: научно-практическое пособие. – М.: Институт государства и права РАН, 2012.
- 4 Государственная служба в Республике Казахстан: учебно-методический комплекс. – Астана, 2011.
- 5 Из доклада Н.А. Назарбаева в Российской Академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.
- 6 Демин А.А. Государственная служба: учебное пособие. – М.: Зерцало-М., 2002. – 128 с.
- 7 Манчева А.В. Государственная служба: понятие, виды, принципы // В мире права. – 2000. – № 2. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1147743>.
- 8 Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахстанская модель: монография. – Астана, 2000.
- 9 Ким Г.Н. Политическая система Южной Кореи. – Алматы, 2012. – 78 с.
- 10 Родионова И.Н. Экономическая география отдельных зарубежных стран. – М: Московский лицей, 1997. – 112 с.
- 11 Суслина С. – Государственное регулирование экономики: опыт Республики Корея// Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №4 – Режим доступа: http://vasilievaa.narod.ru/7_4_03.htm.
- 12 Указ Президента Республики Казахстан от 9 июня 1993 года N 1219.

REFERENCES

- 1 Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan № 327 «Ob utverzhenii Pravil provedeniya attestatsii administrativnykh gosudarstvennykh sluzhashhikh» ot 21 yanvarya 2000 goda.
- 2 Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan №1598 «O distsiplinarynykh sovetakh Agentstva Respubliki Kazakhstan po delam gosudarstvennoj sluzhby v oblastiakh, gorodakh Astane i Almaty i vnesenii izmenenij i dopolnenij v nekotorye ukazy Prezidenta Respubliki Kazakhstan» ot 30 iyunya 2005 goda.
- 3 Kontseptsiya sovershenstvovaniya zakonodatel'stva Respubliki Kazakhstan o gosudarstvennoj sluzhbe: nauchno-prakticheskoe posobie. – M.: Institut gosudarstva i prava RAN, 2012.
- 4 Gosudarstvennaya sluzhba v Respublike Kazakhstan: uchebno-metodicheskij kompleks. – Astana, 2011.
- 5 Iz doklada N.A. Nazarbaeva v Rossijskoj Akademii gosudarstvennoj sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federatsii.
- 6 Demin A.A. Gosudarstvennaya sluzhba: uchebnoe posobie. – M.: Zertsalo-M., 2002. – 128 s.
- 7 Mancheva A.V. Gosudarstvennaya sluzhba: ponyatie, vidy, printsipy // V mire prava. – 2000. – № 2. – rezhim dostupa: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1147743>.
- 8 Bajmenov A.M. Gosudarstvennaya sluzhba. Mezhdunarodnyj opyt. Kazakhstanskaya model': monografiya. – Astana, 2000.
- 9 Kim G.N. Politicheskaya sistema YUzhnoj Korei. – Almaty, 2012. – 78 s.
- 10 Rodionova I.N. EHkonomicheskaya geografiya otdel'nykh zarubezhnykh stran. – M: Moskovskij litsej, 1997. – 112 s.
- 11 Suslina S. – Gosudarstvennoe regulirovanie ehkonomiki: opyt Respubliki Koreya// Problemy teorii i praktiki upravleniya. – 2004. – №4 – Rezhim dostupa: http://vasilievaa.narod.ru/7_4_03.htm.
- 12 Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan ot 9 iyunya 1993 goda N 1219.

ТҮЙІН

З.К. Смагулова, PhD

Инновациялық Еуразия университеті (Павлодар қ.),

Е.К. Жуманов

Павлодар облысы денсаулық сақтау басқармасы (Павлодар қ.)

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет жүйесінің кейбір аспектілері туралы және мемлекеттік басқарудың тиімді аппаратын құрудың шетелдік тәжірибесі

Бұл мақалада Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет жүйесінің ерекшеліктері мен қағидалары, сонымен қатар Оңтүстік Корея мысалында мемлекеттік басқарудың тиімді аппаратын құрудың шетелдік тәжірибесі қарастырылған.

Түйін сөздер: *мемлекеттік қызмет, әкімшілік қызметкерлер, кадрлық саясат, саяси мемлекеттік қызметкерлер, мемлекеттік әкімшілік.*

RESUME

Z.K. Smagulova, PhD

Innovative University of Eurasia (Pavlodar),

Ye.K. Zhumanov

Department of Health Pavlodar region (Pavlodar)

Some aspects of the civil service system in the Republic of Kazakhstan and international experience in effective government machinery creation

This article describes the features and principles of the civil service system in the Republic of Kazakhstan, as well as international experience to create an effective state apparatus by the example of South Korea.

Keywords: *civil service, administrative staff, personnel policies, political civil servants, public administration.*

УДК 347.275 (574)

Т.И. Смирнова, магистр социальных наук,

А.М. Жигампар, магистр социальных наук

Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар)

Особенности гражданских споров об обращении взыскания на залоговое недвижимое имущество

Аннотация. *В данной статье рассмотрены особенности гражданских споров с банками об обращении взыскания на залоговое недвижимое имущество. Исследована судебная практика по данной категории дел.*

Ключевые слова: *зalog, ипотека, судебная практика, банк.*

В Республике Казахстан выявлена тенденция увеличения обращений банков, организаций, осуществляющих отдельные виды банковских операций, в судебные органы с исками о взыскании задолженности по договорам займа и обращении взыскания на заложенное имущество.

Злободневной проблемой является то, что банки, организации, осуществляющие отдельные виды банковских операций, предоставляя займы на 10 лет и более длительные сроки (и в основном на покупку жилья), практически через незначительное время ставят перед заемщиком требования о досрочном исполнении ими обязательств по возврату кредита. В случае неисполнения данного условия, обращаются в суд с иском о принудительном взыскании задолженности и обращении взыскания на заложенное имущество.

При этом остается без внимания вопрос о том, что ни залог, ни гарантия, ни поручительство, ни иные способы обеспечения не являются главным обеспечением возврата займа. В соответствии с Правилами о внутренней кредитной политике банка, утверждаемыми уполномоченным органом управления банка, основным обеспечением возврата займа является стабильная платежеспособность (кредитоспособность) заемщика.

То есть уровень финансово-хозяйственного состояния клиента банка, его правовое положение, на основании которых кредитный специалист банка делает выводы о финансовой устойчивости заемщика, возможности эффективного использования заемных средств и его способности вернуть средства в соответствии с условиями договора займа.

Анализ судебной практики по данной категории дел показал, что обращение банков в суд с требованием о взыскании задолженности и обращении взыскания на заложенное имущество вызвано, прежде всего, тем, что обращение взыскания на залоговое имущество в судебном порядке позволяет в дальнейшем при недостаточности сумм, полученных от реализации залогового имущества, реализовывать право банка на обращение взыскания на иное имущество должника, его гаранта, поручителя.

При продаже заложенного имущества, полностью обеспечивавшего основное обязательство на момент заключения ипотечного договора с торгов во внесудебном порядке, а также при переходе такого имущества в собственность залогодержателя в соответствии с пунктом 2 статьи 37 Закона Республики Казахстан от 23 декабря 1995 года «Об ипотеке недвижимого имущества» одновременно с прекращением ипотеки, прекращается основное обязательство [1]. То есть прекращается право банка на истребование задолженности в полном объеме.

Между тем, при заключении и исполнении договора данного вида между сторонами возникают обязательственные правоотношения, вытекающие из договора банковского займа, согласно которому займодавец обязуется передать взаймы деньги заемщику на условиях платности, срочности, возвратности (пункт 1 статьи 727 ГК).