

Казахский национальный университет им. аль-Фараби

Юридический факультет

**Кафедра теории и истории государства и права, конституционного и
административного права**



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

к.ю.н., профессор

Ахатов У.А.

«28» 08. 2025 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

**KOGSZS 5207 - Конституционные основы государственной службы в
зарубежных странах**

Образовательная программа «7M04205 – «Государственная служба и
административная деятельность»

Курс – 1

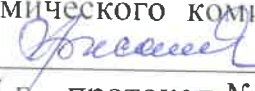
Семестр – 2

Кол-во кредитов – 5

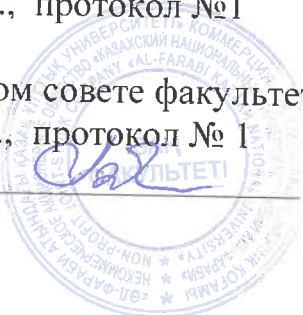
Алматы 2025 г.

Учебно-методический комплекс дисциплины составлен д.ю.н. Баймахановой Д.М. на основании рабочего учебного плана по образовательной программе 7М04205 – «Государственная служба и административная деятельность».

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры Теории и истории государства и права, конституционного и административного права
от «27» 08 2025 г., протокол № 1
Зав. кафедрой  Усеинова К.Р.

Председатель Академического комитета по качеству преподавания и обучения
от «27» 08 2025 г., протокол № 1  Урисбаева А.А.

Рекомендован на Ученом совете факультета
от «28» 08 2025 г., протокол № 1
Ученый секретарь  Атаханова Г.М.



СИЛЛАБУС
 Весенний семестр 2025-2026 учебного года
 Образовательная программа 7М04205 – «Государственная служба и административная деятельность»

ID и наименование дисциплины	Самостоятельная работа обучающегося (СРМ)	Кол-во кредитов			Общее кол-во кредитов	Самостоятельная работа обучающегося под руководством преподавателя (СРМП)
		Лекции (Л)	Практ. занятия (ПЗ)	Лаб. занятия (ЛЗ)		
92839 Конституционные основы государственной службы в зарубежных странах	5	1,7	3,3	0	5	6

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ				
Формат обучения	Цикл, компонент	Типы лекций	Типы практических занятий	Форма и платформа итогового контроля
Офлайн	БД. Компонент по выбору	Теоретическая, аналитическая, прикладная лекция	Дискуссия, тест-опрос, дебаты	Устный экзамен офлайн
Лектор - (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТГП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.			
e-mail:	dina_405@mail.ru			
Телефон:	+7 701 415 1814			
Ассистент- (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТГП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.			
e-mail:	dina_405@mail.ru			
Телефон:	+7 701 415 1814			

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины	Ожидаемые результаты обучения (РО)	Индикаторы достижения РО (ИД)
формирование способности критически оценивать и интерпретировать сущность, правовые основы, тенденции развития государственной службы в зарубежных странах. Учебный курс изучает	1. Демонстрировать понимание содержания законодательства о государственной службе и новейших научных разработок о формировании кадрового потенциала зарубежных стран для подготовки корпуса высококвалифицированных государственных служащих	Аргументирует специфику конституционно-правового закрепления порядка формирования кадрового потенциала в зарубежных странах на разных этапах становления и развития законодательства о государственной службе
		1.2 Определяет место и роль принципов компетентности, профессионализма и меритократии для эффективного функционирования высококвалифицированных государственных служащих в зарубежных странах
	2. Дифференцировать методы анализа специфики, особенностей, порядка формирования кадрового	2.1 Применяет методики анализа условий поступления на

проблемы формирования корпуса государственных служащих за рубежом, их статусе, компетенции, социальной защите, ответственности.	потенциала ведущих зарубежных стран на основе критической оценки конституционных основ приема на государственную службу для предложения комплекса мер по его совершенствованию	государственную службу в зарубежных странах
		2.2 Интерпретирует квалификационные требования к кандидатам на государственную службу в зарубежных странах
		2.3 Анализирует специфику законодательного закрепления поступления на политическую государственную службу в странах Европы и Азии.
	3. Анализировать и выявлять специфику и основные тенденции развития кадровой службы государственных органов на основе критической оценки системы управления кадрами в зарубежных странах	3.1 Классифицирует методики оценки развития системы управления кадрами в ведущих азиатских странах
		3.2 Сопоставляет специфику порядка подготовки и продвижения кадров на государственной службе в скандинавских странах
		3.3 Выявляет сходство и различия статуса государственных служащих в зарубежных странах
	4. Составлять рекомендации по укреплению статуса государственной должности как структурной единицы государственного органа для совершенствования порядка подготовки и продвижения, повышения квалификации и ответственности добропорядочного кадрового потенциала Казахстана с учетом опыта зарубежных стран.	4.1 Разрабатывает меры по совершенствованию методики оценки деятельности государственных служащих и укрепления их служебной дисциплины в РК с учетом опыта зарубежных стран.
		4.2 Объясняет причины затруднений в формировании имиджа добропорядочного государственного служащего в РК с учетом опыта зарубежных стран.
		4.3 Составляет планы по совершенствованию поведения антикоррупционного поведения государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.
	5. Давать оценку практики укрепления компетентности государственных служащих, противодействия коррупции в зарубежных странах на основе анализа законодательства для формулировки конкретных предложений по использованию зарубежного опыта в РК	5.1 Обосновывает необходимость анализа опыта повышения компетентности кадрового потенциала в развитых странах Европы и Азии.
		5.2 Оценивает опыт зарубежных стран в сфере методик повышения квалификации, стимулирования государственных служащих и противодействия коррупции
		5.3 Дает оценку возможности применения положительного опыта зарубежных стран в повышении профессионализма кадрового потенциала РК в виде комплекса предложений по совершенствованию

		законодательства о государственной службе и практики его действия.
	6. Сделать обзор результатов изучения курса, обобщить их в виде научного эссе, презентации, рецензии, научного исследования на основе изучения литературы и источников, подбора аргументации для формирования способности по постановке проблемы, аргументированию её важности и выработке решения и выводов.	6.1 Оценивает специфику и основные тенденции развития законодательства о государственной службе в современный период. 6.2 Обосновывает постановку конкретных проблем в деятельности государственных служащих в РК. 6.3 Составляет и подготавливает научные исследования по указанной тематике.
Пререквизиты	Правовые основы кадровой политики в Республике Казахстан Правовые основы оказания квалифицированной юридической помощи Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития	
Постреквизиты	Правовое регулирование кибербезопасности Правосознание и правовая культура государственных служащих	
Учебные ресурсы	Литература: Нормативные акты: Конституция Республики Казахстан 1995 г. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 Закон Республики Казахстан "О государственной службе" от 23.11.2015г. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416 Литература: Турисбек А. Государственная служба в Республике Казахстан. –Астана: Академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан. 2021г. Антикрупционная политика, под. ред. Сатарова. Учебник для ВУЗов, 2-е изд. пер. и доп., 2020 Дёмин А.А. Государственная и муниципальная служба. Учебник. 2-е изд. пер. и доп., 2020; Прокофьев С.Е., Богатырев Е.Д., Еремин С.Г. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум. 2-е изд. пер. и доп., 2020; Боршевский Г.А. Государственная служба. Учебник и практикум для ВУЗов. 3-е изд. доп. и испр., 2020. Исследовательская инфраструктура: Базы практик: Маслихаты и акиматы г. Алматы Профессиональные научные базы данных: Академия Google Кибер Ленинка Springer Nature Scopus корпорация Elsevier Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU Интернет-ресурсы: Массовый образовательный онлайн курс «Конституционное право РК» http://open.kaznu.kz/courses/KazNU/LAW300/2016_C1/about Правовая база Adilet.gov.kz Научная электронная база библиотека www.eLIBRARY.RU	

Академическая политика дисциплины

Академическая политика дисциплины определяется Академической политикой и Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби.

Документы доступны на главной странице ИС Univer.

Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРМ, СРМ, которые отражаются в syllabusе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий.

Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.

Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРМ развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий. Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют «Правила проведения итогового контроля», «Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года», «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».

Документы доступны на главной странице ИС Univer.

Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающимся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех магистрантов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.

Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону +7 701 415 18 14/ e-mail dina_405@mail.ru.

Ссылка на собрание в MS Teams <https://teams.live.com/join/9468524978539?p=lx5cnYWAXOQuKwRp>

Интеграция МООС (massive open online course). В случае интеграции МООС в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООС. Сроки прохождения модулей МООС должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины.

ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООС. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.

ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ

Балльно-рейтинговая буквенная система оценки учета учебных достижений				Методы оценивания
Оценка	Цифровой эквивалент баллов	Баллы, % содержание	Оценка по традиционной системе	Критериальное оценивание – процесс соотношения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании. Формативное оценивание – вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателем образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции. Суммативное оценивание – вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины. Проводится 5 раз за семестр при выполнении СРМ. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соответствии с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения.
A	4,0	95-100	Отлично	
A-	3,67	90-94		
B+	3,33	85-89	Хорошо	

B	3.0	80-84	Удовлетворительно	Формативное и суммативное оценивание	Баллы % содержание
B-	2.67	75-79			
C+	2.33	70-74		Работа на практических занятиях	25
C	2.0	65-69		Самостоятельная работа	35
C-	1.67	60-64			
D+	1.33	55-59		Итоговый контроль (экзамен)	40
D	1.0	50-54		ИТОГО	100
FX	0.5	25-49	Неудовлетворительно		
F	0	0-24			

Календарь (график) реализации содержания дисциплины. Методы преподавания и обучения.

Неделя	Название темы	Кол-во часов	Макс. Балл
Модуль 1. Основные задачи формирования государственной службы в зарубежных странах в современный период			
1	Л1 Порядок формирования государственной службы в зарубежных странах: понятие, специфика, основные задачи и направления в современный период.	1	
	С1. Определить особенности понятия и специфики государственной службы в зарубежных странах.	2	
2	Л 2. Понятие государственной службы и виды государственных служащих в зарубежных странах.	1	
	С3 2. Классифицировать виды государственных служащих в зарубежных странах.	2	
3	Л 3. Принципы профессионализма и меритократии – основа формирования кадрового потенциала в ведущих в зарубежных странах	1	
	С3 3. Обосновать разные подходы к выделению основ кадровой политики в ведущих в зарубежных странах	2	4
	СРМП 1 – Консультация по выполнению СРМ 1		
Модуль 2. Реформы государственной службы в свете кадровой политики в зарубежных странах			
4	Л 4. Конституционно-правовое законодательство о государственной службе в зарубежных странах: история становления, современное состояние, проблемы и тенденции развития.	1	
	С3 4. Определить дальнейшее направление развития конституционно-правового законодательства о государственной службе в зарубежных странах.	2	4
	СРМ 1 – аналитический (контрольный опрос). Понятие и виды государственных служащих в зарубежных странах: конституционное закрепление		20
5	Л 5. Реформы государственной службы на современном этапе развития зарубежных государств и основные приоритеты их кадровой политики РК..	1	
	С3 5. Проанализировать специфику основных приоритетов кадровой политики в зарубежных странах.	2	8

	СРМП 2 – Консультация по выполнению СРМ 2		
6	Л 6. Проблемы совершенствования системы найма государственных служащих, значение обязательного конкурсного отбора при приеме на государственную службу.	1	
	СЗ 6. Продемонстрировать особенности конкурсного отбора при приеме на государственную службу в ведущих азиатских государствах	2	8
	СРМ 2 – аналитический (контрольный опрос). История становления и развития института государственной службы в скандинавских странах.		20
Модуль 3. Проблемы развития системы управления кадрами в зарубежных странах.			
7	Л 7. Проблемы развития системы управления кадрами в Гонконге и Сингапуре.	1	
	СЗ 7. Интерпретировать специфику системы управления кадрами в Гонконге и Сингапуре	2	8
	СРМП 3 – Консультация по выполнению СРМ 3		
8	Л 8. Проблемы развития системы подготовки и продвижения кадров на государственной службе в Дании и Норвегии, их карьерный рост ..	1	
	СЗ 8. Сформулировать роль и специфику подготовки и продвижения кадров на государственной службе в Дании и Норвегии.	2	8
	СРМ 3 – Коллоквиум (эссе). Правовое положение государственных служащих в зарубежных странах: проблемы и специфика		20
Рубежный контроль 1			100
9	Л 9. Повышение квалификации и проблемы эффективного использования кадрового потенциала на примере Сингапура	1	
	СЗ 9. Дать оценку порядка повышения квалификации и основных проблем повышения эффективности деятельности государственных служащих в Сингапуре.	2	5
	СРМП 4 – Консультация по выполнению СРМ 4		
10	Л 10. Формирование добропорядочности как основной характеристики государственного служащего в Республике Казахстан с учетом опыта зарубежных стран.	1	
	СЗ 10. Продемонстрировать содержание принципа добропорядочности в деятельности государственных служащих в Республике Казахстан с учетом опыта зарубежных стран.	2	5
	СРМ 4 – аналитический (реферат). Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей в зарубежных странах		30
11	Л 11. Противодействие коррупции – основа эффективного достижения задач кадровой политики в зарубежных странах.	1	
	СЗ 11. Аргументировать особенности противодействия коррупции в деятельности государственных служащих в зарубежных странах.	2	5
	СРМП 5 – Консультация по выполнению СРМ 5		
12	Л12. Проблемы повышения ответственности государственных служащих в зарубежных странах	1	
	СЗ 12. Проанализировать специфику ответственности государственных служащих в зарубежных странах.	2	5
	СРМ 5 – Коллоквиум (Проект). Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в зарубежных странах.		30

13	Л 13. Периодическая аттестация государственных служащих и проблемы формирования кадрового резерва для занятия должностей государственных служащих в странах СНГ	1	
	СЗ 13. Иллюстрировать особенности формирования кадрового резерва для занятия должностей государственных служащих в странах СНГ.	2	5
14	Л 14. Модели государственной службы в мировой практике и специфика кадровой политики в ведущих зарубежных странах	1	
	СЗ 14. Дать оценку разновидностям моделей государственной службы в ведущих зарубежных странах.	2	5
15	Л 15. Специфика внедрения принципа меритократии и борьбы с коррупцией в системе государственной службы в странах ближнего зарубежья.	1	
	СЗ 15. Оценить современное состояние борьбы с коррупцией в системе государственной службы в странах ближнего зарубежья.	2	10
	СРМП 6 Консультация по подготовке к итоговому контролю		
Рубежный контроль 2			100
Итоговый контроль (экзамен)			100
ИТОГО за дисциплину			100

Декан факультета

Председатель Академического комитета
по качеству преподавания и обучения

Заведующий кафедрой

Лектор



Ахатов У.А.

Урисбаева А.А.

Усепнова К.Р.

Баймаханова Д.М.

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ
КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 1 «Понятие и виды государственных служащих в зарубежных странах: конституционное закрепление» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/ отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в зарубежных странах	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствие связи правового статуса политических государственных служащих. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.. Рекомендации	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.

				несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.	

СРМ 2 «История становления и развития института государственной службы в скандинавских странах» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.
Предложение практических	Предлагает грамотные	Предлагает некоторые	Ограниченные практические	Мало или вообще нет

рекомендаций	практические рекомендации по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.	практические рекомендации по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран	рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки	практических рекомендаций или рекомендаций очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

СРМ 3 «Правовое положение государственных служащих в зарубежных странах: проблемы и специфика» (20% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 15-20 %	«Хорошо» 10-15%	«Удовлетворительно» 5-10%	«Неудовлетворительно» 0-5%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических	Связывает концепции правового статуса политических	Ограниченная связь концепций правового статуса политических	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических

политических государственных служащих	государственных служащих. Отличное обоснование аргументов доказательств эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).	государственных служащих. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	государственных служащих. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	государственных служащих. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

СРМ 4 «Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей в зарубежных странах» (30% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 25-30 %	«Хорошо» 15-24 %	«Удовлетворительно» 10-14 %	«Неудовлетворительно» 0-9 %
----------	----------------------	---------------------	--------------------------------	--------------------------------

Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.

СРМ 5 «Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в зарубежных странах» (30% от 100% РК)

Критерий	«Отлично» 25-30 %	«Хорошо» 15-24 %	«Удовлетворительно» 10-14 %	«Неудовлетворительно» 0-9%
Понимание понятия и видов государственных служащих	Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники	Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники	Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники.	Поверхностное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники
Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих	Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или статистического анализа).	Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования.	Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования.	Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих. Мало или вообще не использует эмпирические исследования.
Предложение практических рекомендаций	Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран.	Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран	Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК с учетом опыта зарубежных стран. Рекомендации	Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества.

				несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки.	
Письмо, АРА- стиль	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА- стилю	Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю.	В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю.	Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю.	