



MATERIÁLY

IX MEZINÁRODNÍ VĚDECKO-PRAKTICKÁ KONFERENCE



ZPRÁVY VĚDECKÉ IDEJE - 2013

27.10.2013 - 05.11.2013

Díl 7
Ekonomické vědy
Administrativa



Praha
Publishing House
«Education and Science» s.r.o.

MATERIÁLY
IX MEZINÁRODNÍ VĚDECKO - PRAKTICKÁ
KONFERENCE

«ZPRÁVY VĚDECKÉ IDEJE - 2013»

27 října - 05 listopadu 2013 roku

Díl 7
Ekonomické vědy
Administrativa

Praha
Publishing House «Education and Science» s.r.o
2013

OBSAH

EKONOMICKÉ VĚDY

EKONOMICKÁ TEORIE

Залозная Г.М. К вопросу о содержании национально-государственной экономической системы.....	3
Городецька Т.Е. Бюджетний процес у системі інституціональних перетворень в трансформаційній економіці	8
Бабаев Б.Д., Роднина А.Ю., Корягина Т.М. Сбережения как объект многоплановых исследований	11
Азизов Г.С. О теоретических моделях роста экономики и моделях разделения экономики на сектора воспроизводства валового продукта страны	13

STÁTNÍ REGULACE EKONOMIKA

Галайда Т.О., Скриль В.В., Акініна А.Б. Проблеми подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості в Україні.....	22
Гнатенко В.С. Принципы и инструменты стратегического государственного регулирования в период становления экономики знаний.....	25
Флерко М.Н. Развитие машиностроения как механизм становления инновационной экономики постсоциалистических стран.....	27
Сидоренко О.О., Резніченко О.А. Управління видатками місцевих бюджетів ...	30
Буджак О., Томнюк Т.Л. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного страхування в Україні	33
Кораблёва А.И., Лаврик-Слисенко Л.П. Влияние коррупции на экономическую безопасность стран Европы	35
Клипачевская Ю.В., Лаврик-Слисенко Л.П. Влияние теории Меркантилизма на экономику страны.....	37
Горбенко А.О., Лаврик-Слісенко Л.П. Тези на тему: «Вплив інфляції на економіку держави»	40
Кирдасинова К.А., Кемелбекова А.М. Государственное регулирование рынка труда в Казахстане	44
Дидковская О.В. Диверсификация как метод управления циклом деловой активности в строительстве	50

GLOBÁLNÍ EKONOMIKA

Августин Р.Р. Чинники тінізації економічної діяльності – системної перешкоди розвитку посткризових економік.....	53
Онопко А.В., Лаврик-Слисенко Л.П. Влияние сферы услуг на экономику России.....	55
Маркова Е.А., Лескина О.Н. Проблемы инновационного развития России.....	57

ADMINISTRATIVA

MODERNÍ TECHNOLOGIE SPRÁV

Filipova V. The practice of public policy in the field of higher pedagogical education in Ukraine.....	60
Семенець-Орлова І.А. Окремі концептуалії актуального управління освітніми змінами.....	62
Сансызбаева Г.Н., Мурашкин С. Организации государственной службы в РК: плюсы и минусы.....	65

VZÁJEMNÉ PŮSOBNÍ RŮZNÝCH VĚTVÍ ÚŘADY

Бажигалиева М.Б., Аблайханова Т.А. Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқарудың заңдық аспектілері.....	68
Семенчук Т.Б. Сутність дефініції «Публічне адміністрування».....	74

нішнім доквіллям обов'язкові для успішної реалізації зміни. Кожен є носієм змін. Зміни є надто важливими, щоб покладати їх лише на експертів [3, с. 50].

Надто далеким від вітчизняних освітніх реалій є усвідомлення того, що впроваджуючи освітні зміни, проблем не уникнути. Успіх у зусиллях запровадити зміни в школі набагато реальніший, коли до проблем ставляться як до природного та очікуваного явища [3]. М.Фуллан стверджує: «Успішні школи не мають менше проблем – вони просто ліпше давали собі з ними раду. Крім того, найчастіше відсутність проблем – це ознака того, що намагання щось зробити слабкі» [3, с. 58]. На нашу думку, чи не найбільш вагомим чинником гальмування освітніх змін в Україні, що породжує супротив до змін на індивідуальному рівні, є категоричність в розумінні, що носій зміни (найчастіше, педагог) ніколи не має права на помилку. Західні теоретики освітніх змін переконані у протилежному [2]. Окрім того, вчені наголошують, що у спробах щось успішно змінити, потрібний конфлікт. Дослідник М.Генсон стверджує, що при правильному управлінні конфліктом він стає живильною силою для професійного зростання, впровадження нововведень, гармонійного керування організацією, підвищення взаємної комунікації, розширення можливостей для прийняття рішень, спільного розв'язання проблем [2, с. 306].

Серед інших перешкод ефективному впровадженню освітніх змін в Україні варто зазначити наступні: значна кількість інновацій, прийнятих некритично, на фрагментарній основі, іноді реалізовані у примусовій формі, «зверху донизу», без достатнього громадського обговорення, дискурсу. Також, у ході реалізації зміни, через недостатню професійність виконавців та постійну економію коштів, частим є відсутність підготовчого етапу на малій моделі.

Література:

1. Біла книга освіти України / упор. В. Громовий. — Київ: Міжнародний благодійний фонд «Україна – 3000», 2009. — 130 с.
2. Генсон М. Керування освітою та організаційна поведінка. — Львів: Літопис, 2002. — 384 с.
3. Фуллан М. Сили змін: у 2-х ч. — Ч.1. Вимірювання глибини освітніх реформ. — Львів: Літопис, 2000. — 272 с.

Сансызбаева Г.Н., Мурашкин С.

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан

ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РК: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

В соответствии с законом Республики Казахстан «О государственной службе» государственная служба – это профессиональная деятельность граждан республики в государственных органах, направленная на выполнение общегосударственных задач [1].

Государственная служба – это сложная государственная структура, имеющая ряд особенностей. В Республике Казахстан государственная служба опирается на следующую законодательную базу: Конституцию РК, закон «О государственной службе», иные нормативно-правовые акты РК.

21 июля 2011 года Указом Президента РК была утверждена Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан [2]. В связи с принятой концепцией были определены следующие новые положения в законе «О государственной службе»: принципы государственной службы, классификация должностей государственных служащих, права государственных служащих, обязанности государственных служащих, порядок поступления на государственную службу, порядок прохождения государственной службы и продвижение по карьерной лестнице, порядок прекращения государственной службы и описание ответственности государственных служащих в случае нарушения законодательства [1].

15 принципов, к которым относятся принципы законности, казахстанского патриотизма, поощрения государственных служащих за добросовестность и инициативность в выполнении своих служебных задач и другие отражены в законе [1].

Организация государственной службы в Республике Казахстан имеет определенные недостатки и преимущества. Первым недостатком можно назвать наличие многих признаков советской модели государственного управления. Данный недостаток связан с историческим прошлым нашей страны. Главной проблемой является сохранение централизации в государственных органах, которая присуща органам управления советского периода. Для дальнейшего эффективного развития необходима децентрализация внутри государственных органов – от центра к регионам и от государства в частный сектор.

Следующей проблемой можно назвать отсутствие компактного государственного аппарата. Наличие раздутого сотруднического штата оказывает негативное влияние на эффективность функционирования государственных органов. Эффективность функционирования снижается хотя бы потому, что для принятия какого-либо решения, требуется его согласование с большим количеством госу-

дарственных ведомств и сотрудников. Все это приводит к невозможности принятия оперативных решений, и, соответственно, снижается маневренность государства при решении тех или иных задач.

Следующей можно назвать проблему профессионализма и компетенции государственных служащих. Создание профессионального государства, ограниченного до основных функций, является важным приоритетом долгосрочной стратегии «Казахстан-2030» [3]. К сожалению, не все работники из области государственного управления обладают достаточными профессиональными навыками. Это еще одна причина снижения эффективности государственного управления в Республике Казахстан. Но на сегодняшний день появилась положительная и приоритетная тенденция по решению данной проблемы. Государство стало использовать инструменты повышения профессионализма государственных служащих. Главным образом, основным инструментом является улучшение качества высшего образования в сфере государственного управления, проведение курсов по повышению уровня специализации и помощь молодым специалистам в дальнейшем трудоустройстве.

Следующая проблема государственной службы имеет распространение во всем мире. Проблема эта носит название – коррупция. Данный изъян в государственном управлении встречается повсеместно, в каждой стране. Вопрос возникает лишь о масштабах её проявления. К сожалению, в Республике Казахстан данная проблема имеет ярко выраженный характер. К причинам широкого распространения коррупции можно отнести несоблюдение принципа подконтрольности и подотчетности государственных служащих. Одним из регуляторов данной проблемы является запрет, прописанный в законе РК «О государственной службе». Он гласит о том, что государственный служащий не может занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками. Выполнение данного запрета не допускает устройства на службу «по связям».

На современном этапе развития нашего государства наблюдается все больше и больше преимуществ в сфере организации государственной службы.

Первым преимуществом можно назвать функционирование государственных органов по программам действий, основанных на стратегиях. Предполагается, что работа каждого центрального и местного органа подчинена общегосударственной стратегии.

Следующее преимущество – это улучшение системы набора сотрудников, подготовка кадров и помощь государственным служащим в карьерном продвижении. Приоритетным преимуществом является прогрессирующий процесс модернизации государственной службы [1]. Модернизация предполагает практическое применение удачного зарубежного опыта в сфере государственной службы, внедрение новых методик по эффективному управлению, усиленная поддержка со стороны правительства. 22 мая 2013 года в Астане состоялась глобальная конференция под названием «Модернизация государственной службы: повышение эффективно-

сти в целях устойчивого развития». На данной конференции были рассмотрены вопросы модернизации государственной службы, управления знаниями на государственной службе, а также устойчивого развития государственной службы через региональное сотрудничество. Одним из ключевых событий конференции стало подписание ряда меморандумов о взаимопонимании и сотрудничестве, в том числе между Агентством РК по делам государственной службы и уполномоченными органами зарубежных стран в сфере государственной службы, Академией государственного управления при Президенте РК и ведущими зарубежными вузами в сфере государственной службы.

На основе вышеизложенного можно отметить, что государственная служба в любой стране имеет как положительные, так и отрицательные тенденции. Это зависит от большого количества факторов, к которым можно отнести экономическую и политическую ситуацию в стране, качество исполнения государством социальных функций, а также менталитет граждан. Учитывая результаты, проделанные в модернизации государственной службы Республики Казахстан, можно сделать вывод, что она идет на пользу, страна движется в правильном направлении. При дальнейшем развитии системы государственной службы, ее модернизации и поддержании факторов, положительно сказывающихся на данной системе, наша страна придет к постепенному искоренению всех недостатков в государственном управлении.

Литература

1. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І «О государственной службе (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.07.2013 г.)».

2. Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119.

3. Стратегия «Казахстан-2030» «Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана в 1997 году.