

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Национальная школа государственной политики**

на правах рукописи

**Нургалимов Серик Жалелович**

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ДЕПУТАТОВ МАСЛИХАТОВ  
КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ДОВЕРИЯ СО СТОРОНЫ ОБЩЕСТВА**

Образовательная программа «7М04119- Государственное управление»  
по направлению подготовки «7М041 Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени  
магистра бизнеса и управления

Научный руководитель \_\_\_\_\_ Давлетбаева Ж.Ж., кандидат социологических наук, профессор Национальной школы государственной политики

Проект допущен к защите: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Директор Национальной  
школы государственной политики \_\_\_\_\_ Абдихалыкова М.Н.

**Нур-Султан, 2022**

## Содержание

<b>НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ</b>	3
<b>ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ</b>	4
<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	5
<b>ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ</b>	7
<b>МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>	23
<b>АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>	25
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	39
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ</b>	41
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1</b>	44
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2</b>	45

## **Нормативные ссылки**

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные правовые акты:

Конституция Республики Казахстан: принята 30 августа 1995 года.

Конституционный закон Республики Казахстан. О выборах в Республике Казахстан: принят 28 сентября 1995 года.

Кодекс Республики Казахстан. Бюджетный кодекс Республики Казахстан: принят 4 декабря 2008 года.

Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года.

Закон Республики Казахстан. О политических партиях: принят 15 июня 2002 года.

Закон Республики Казахстан. Об общественных советах: принят 2 ноября 2015 года.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Концепции развития местного самоуправления в Республике Казахстан до 2025 года: принят 18 августа 2021 года.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Типового регламента маслихата: принят 3 декабря 2013 года.

## Обозначения и сокращения

госорган	–	государственный орган
др.	–	другие
МИО	–	местные исполнительные органы
НПА	–	нормативные правовые акты
рис.	–	рисунок
РК	–	Республика Казахстан
США	–	Соединенные Штаты Америки
т.д.	–	так далее
т.е.	–	то есть
ЦИК	–	центральная избирательная комиссия

## Введение

Принцип слышащего государства а также ожидаемый в рамках реализации пятого общенационального приоритета переход на новую модель государственного управления путем улучшения взаимодействия граждан с государством предполагает установление качественной обратной связи. Проводниками этой связи выступают депутаты местных представительных органов поскольку согласно пункта 1 статьи 20 Закона Республики Казахстан «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан» (далее - Закон) депутат маслихата выражает волю населения соответствующих административно-территориальных единиц с учетом общегосударственных интересов. В свою очередь повышение эффективности работы депутатского корпуса маслихатов Казахстана ведет к росту результативности концепции слышащего государства [1].

В то же время внутривластная ситуация в казахстанском обществе сегодня как никогда, требует высококвалифицированных агентов государственного управления. Новые ожидания общества от власти меняют требования к процессу ее профессионализации, что вызывает необходимость создания условий для соответствующего профессионального и личностного роста. Разработка концепции профессионального развития лиц осуществляющих управленческие функции становится сегодня актуальной практической задачей. И если в направлении исполнительной власти (государственных служащих) данный вопрос находит определенную реализацию, то представительная ветвь государственной власти данный вопрос пока не изучает.

Сопутствующим продуктом возросшей эффективности работы маслихатов будет укрепление доверия населения к своим избранникам. В то же время профессионализм и эффективность деятельности субъекта находятся в прямой зависимости, формируя своеобразную причинно-следственную связь.

В связи с изложенным, актуальность исследования вытекает из необходимости разработки методик, способствующих повышению профессионализма депутатов местных представительных органов и последующего их практического применения.

Дополнительным фактором изучения поставленной проблемы является отсутствие фиксированной рамки компетенций и учебных программ повышения квалификации либо подготовки депутатских кадров, тогда как любая сфера деятельности в современном мире предполагает постоянное развитие ее акторов.

В связи с изложенным тему магистерского проекта считаем актуальной.

**Проблема исследования** заключается в противоречии между необходимостью повышения эффективности работы депутатов маслихатов с одной стороны и недостаточной разработанностью технологий управления профессиональным развитием народных избранников с другой.

**Объектом исследования** является деятельность депутатов маслихатов.

В качестве предмета исследования выступают технологии, способствующие росту профессионализма депутатского корпуса маслихатов.

**Целью** магистерского проекта является разработка практических рекомендаций по повышению профессионального уровня депутатов маслихатов.

Достижение поставленной цели предполагает решение таких задач как:

1. Изучение сложившихся подходов к профессионализации кадров;
2. Проанализировать имеющуюся практику и подходы к работе органов местного самоуправления;
3. Предложить направления совершенствования процесса профессионализации депутатских кадров в контексте учета интересов местного сообщества;
4. Рассмотреть последствия и возможности внедрения системы оценки удовлетворенности избирателями работой своих представителей.

**Методы исследования.** При работе над проектом использовались различные методы: контент анализа, логический и сравнительный методы. При изучении возможной модели оценки деятельности депутатов использованы метод кейс-стади, экспертного опроса и глубинного интервью, а также историко-правовой методы.

Метод синтеза теоретического и практического материала помог подойти к выработке заключительных положений и формулировке выводов по магистерскому проекту.

**Гипотеза.** Общей мыслью проекта является утверждение о том, что для субъектов правоотношений наделяемых правом представлять интересы третьих лиц должна существовать рамка компетенций посредством которой можно впоследствии проводить ранжирование и оценку эффективности их работы.

**Ожидаемые результаты.** Конечным ожидаемым результатом исследования является выявление критериев профессиональной пригодности и формирование системы оценки работы депутатского корпуса, что должно повлечь стимулирование их работы и оказать положительное влияние на уровень доверия избирателей.

Научная новизна заключается в том, что работа содержит проект Методики оценки эффективности работы депутатов маслихатов. В магистерском проекте содержатся материалы экспертного интервью, проведенного с представителями Северо-Казахстанской и Туркестанской областей, которые позволили сформулировать ожидания и потребность в компетенциях всех заинтересованных сторон. Отдельный интерес представляет мнение депутата мажилиса Республики Казахстан 5,6 созывов Меруерт Айткажиевны Казбековой.

Практическая значимость проекта обусловлена необходимостью внедрения результатов исследования для повышения качества работы местных представительных органов во взаимодействии с избирателями. Ряд положений нормативно-правового характера могут послужить рекомендациями в работе акиматов, маслихатов, политических партий и депутатов.

**Публикации.** По результатам исследования опубликована научная статья в Республиканском журнале «Ғылым жолы» №2, март 2022 года, г. Тараз.

## **Обзор литературы**

Литературный обзор источников рассматривавших ключевые аспекты входящие в изучаемую тематику на наш взгляд включает сферу теории государственного управления и самоуправления, а также практической психологии и социологии. Элемент теории государственного управления изучаемого вопроса мы видим в статусе маслихата как органа местного государственного управления. Психологический и социологический контексты на наш взгляд связан с разбором понятий доверие избирателя, эффективность деятельности, профессионализация и стимулирование персонала.

### **Модели местного самоуправления**

Изучая вопрос совершенствования организации местной власти невозможно обойти вниманием существующие в науке теории и системы (модели) местного самоуправления, описывающие наряду с природой местного самоуправления суть взаимоотношений между центральной и местной властью.

Теории местного самоуправления возникли в первой половине 19 века в связи с имевшимися дискуссиями о взаимоотношениях личности и государства, органов местного управления и центральных властей в условиях демократии и авторитарных режимов. Местное самоуправление, которое предполагает некоторую самостоятельность, стало действенным инструментом разных политических групп, выступая в роли инструмента манипулирования общественным мнением в борьбе за власть.

Проблему местного самоуправления рассматривал целый ряд ученых в связи с чем возникло множество подходов к изучению природы местного самоуправления.

Однако три основные теории присутствуют во всех представленных в науке классификациях. Речь о теориях свободной общины; хозяйственно-общественной теории, также государственной теории самоуправления.

Теория свободной общины разработанная немецкими учеными в начале 19 века основывается на принципах естественного права. Основной целью данного подхода была необходимость создания ограничений для вмешательства государства в дело местного сообщества. Государство является результатом объединения общин на основании разнообразных мотивов, преимущественно политических либо экономических. В период отсутствия государственности местные сообщества независимы, самостоятельны в решении любых вопросов существования, свободны от чьего-либо влияния [2].

Сторонники теории свободной общины стояли на позиции независимости общины от государства.

Суть общественно-хозяйственной теории сводится к внедрению своеобразной иерархии вопросов на вопросы местного характера и вопросы государственного значения, при этом самоуправление теоретики данного направления относят к местному уровню дел. Действия общины в пределах территории проживания согласно позиции последователей данного направления

являются делом общинного (внутреннего) хозяйства, поэтому самоуправление они воспринимают как управление делами местного хозяйства. И дела хозяйственного характера здесь приобретают первостепенное значение, однако при этом рассматриваются общиной самостоятельно, без государственного вмешательства [2].

Градация рассматриваемых общинами вопросов на государственные и местные придавала органам местной власти определенную самостоятельность. Однако такая позиция не получила широкого распространения так как на практике было невозможно выделить в компетенциях дела имеющие исключительно местное значение.

Альтернативная общинной государственная теория создателями которой называют Лоренца Штейна и Рудольфа Гнейста по сути определяет единую вертикаль управленческих органов. Сторонники данного подхода рассматривают органы местного самоуправления как органы государственного управления, не выделяя в их компетенциях каких-либо локальных полномочий. Община в понимании учеников данной теории воспринимается как результат осуществления функций государственного управления. Весь круг полномочий местного самоуправления последователи государственной теории воспринимали в качестве задач центральной государственной власти [3].

Данный подход по сути основан на принятии в качестве аксиомы двойственный характер правового статуса органов местного самоуправления. Двойственность заключается в необходимости соблюдения интересов местного сообщества не нарушая государственных интересов. Источниками осуществления местного самоуправления здесь выступают оба элемента: государство и государственная власть.

Кроме рассмотренных теоретических аспектов происхождения институтов самоуправления в научной литературе широко представлены материалы направленные на изучение моделей взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления. Изучение которых должно содействовать выработке предложений по совершенствованию системы местного самоуправления.

Англосаксонская модель которая распространена в таких странах как США, Великобритания, Канада, Австралия и др. основными принципами утверждает:

- право органов местного самоуправления предпринимать только те действия, которые прямо предписаны им законом. В случае нарушения этого правила акты органов местной власти признаются судом не имеющими силы, поскольку такой документ будет рассматриваться как превышение полномочий;
- отсутствие прямого подчинения органов местного самоуправления центральной государственной власти;
- включение в полномочия органов местного самоуправления функций: руководства полицией и пожарной охраной, координации социальных служб, содержания местных дорог, строительства и эксплуатации жилья, организации работы общественного транспорта и др [4].

В зависимости от статуса ключевых фигур возможны три формы реализации англосаксонской модели.

«Мэр – совет», с вариациями «сильного» мэра и «слабого» мэра. «Сила» позиции мэра зависит от таких факторов, как порядок избрания; срок полномочий; наличие права отмены принятых советом решений и др.

«Совет – менеджер» – при данном подходе к работе органа местного самоуправления представительный орган осуществляет наем подготовленного чиновника-менеджера, который осуществляет руководство местной администрацией. При такой форме организации местное собрание выступает заказчиком, определяющих лишь примерный вектор развития территории.

Третья форма реализации самоуправления в рамках англо-саксонской модели – «Комиссия». Суть данной системы взаимодействия органов местного самоуправления заключается в формировании комиссии избираемой всеобщим голосованием в полномочия которой и будет входить роль местного совета (представительного органа) а также непосредственная реализация политики на местном уровне как руководители ключевых подразделений аппарата местного управления [4].

Слабой стороной данного подхода является смешивание в рамках одного субъекта функций народного представительства и эффективного управления, что может повлечь возникновение конфликта интересов.

Французская муниципальная система. Как уже отмечалось выше основное отличие моделей заключается в характере взаимодействия органов центральной власти и местного самоуправления. Если в англо-саксонской модели приоритетное положение занимает местное сообщество, то здесь определенные преимущества за центральной властью, которая наделена широкими полномочиями контроля за муниципалитетом.

Основные признаки французской модели:

- отнесение к компетенции местного совета права решения любых вопросов местного значения, кроме тех, которые представляют непосредственно полномочия представителя центральной власти;
- избираемый на 6 лет коммуной, которая является базовой единицей местного самоуправления, муниципальный совет;
- вступление в юридическую силу всех принятых местным советом решений лишь после ознакомления и согласования с территориальным представителем государства;

Местный совет на первой после избрания сессии выбирает мэра, который впоследствии является председателем коммуны и обладает всей широтой делегированных местным советом полномочий руководства муниципалитетом. Функцию государственного контроля за работой органов муниципального управления в континентальной модели реализуют уполномоченные верховной властью ответственные должностные лица – такие как префекты департаментов и супрефекты коммун [4].

Формой реализации основной характеристики континентальной системы является право представителя государства предложить принявшему решение

органу внести коррективы либо отозвать акт, если он посчитает документ незаконным. В случае игнорирования муниципалитетом то - передать дело в административный суд. Единственным критерием внесения протеста на акт является законность принимаемого решения. Иных оснований для реагирования кроме законности у представителя интересов государства нет [4].

Следует отметить, что в настоящее время в практике государственного управления зарубежных страны преобладает сочетание основных элементов рассмотренных выше моделей. Это так называемые смешанные системы.

Своеобразным кодексом основных положений муниципального права стран Европы в современных условиях является Европейская хартия о местном самоуправлении [5].

В ней четко отмечены основные характеристики, без которых невозможно существование реального самоуправления на местном уровне.

Это такие как:

- запрет практики назначения должностных лиц органов местного самоуправления из «центра»;
- невозможность осуществления местного самоуправления государственными должностными лицами и государственными органами;
- исключение государственной службы из системы местного самоуправления;
- судебный порядок отмены решений принятых органами местного самоуправления [5].

Как мы видим, любая система взаимоотношений органов государственной власти и местного сообщества основывается прежде всего на национальных, культурных, политических и территориальных особенностях конкретного государства. Поэтому внедрение любой иностранной теории в чистом виде, без ее адаптации к местным условиям (менталитету) приведет к ее дискредитации.

Наряду с этим международный опыт исходит из наличия прямой зависимости между эффективностью государственного управления и вовлеченности в процесс принятия решений широкого круга граждан, и общественных объединений. Задачей же государства является создание стимулов для повышения вовлеченности граждан в процесс самоуправления, что в немалой степени зависит от осведомленности населения. Высокая вовлеченность населения в процесс местного самоуправления в первую очередь заключается в процедуре избрания органов местной власти, которые практически везде избираются прямым голосованием правоспособного населения.

Эффективность управления также имеет прямую связь с доверием населения и при правильно организованной системе государственного либо местного управления уровень доверия будет возрастать [6].

Казахстану имеющему достаточно богатую историю самостоятельного регулирования внутренних вопросов (опыт родоплеменной общины), учитывая унитарный характер государства в целях повышения эффективности работы

следует провести четкое разграничение полномочий между уровнями власти исходя прежде всего из их значимости для сохранения государственности.

Необходим также коренной пересмотр категорий должностей государственных служащих, поскольку набор необходимых компетенций требуемых при рассмотрении вопросов местного значения и уровня государственного управления на центральном уровне сильно отличаются.

### **Политическое доверие – как результат политической эффективности работы органов власти**

Как заявлено в теме магистерского проекта основным результатом воздействия на деятельность депутатов маслихатов мы рассматриваем рост доверия к ним со стороны избирателей. Доверие в нашей работе явление имеющее политическую направленность в связи с чем мы полагаем оно лежит в междисциплинарной плоскости.

Подавляющее большинство ученых определяют доверие как благоприятные (оптимистические) ожидания индивида по поводу поведения других субъектов. Другие исследователи описывают доверие как возникающее в рамках определенного сообщества ожидание того, что его члены будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи в соответствии с устоявшимися нормами поведения, культурой, обычаями, системой ценностей. Третья категория описывает доверие как ожидания, предположения или уверенность (убеждению) в том, что будущие действия другого субъекта будут выгодны, благоприятны или как минимум не навредят интересам другого. Есть мнение о доверии как о надежде на то, что люди от которых мы зависим, будут действовать в соответствии с нашими ожиданиями [7].

Основываясь на рассмотренных источниках основными признаками доверия можно назвать:

- действия субъекта в условиях вероятности возникновения риска;
- ожидание благоприятной для индивида ответной реакции;
- ожидание честного отношения;
- ожидание предсказуемого поведения, надежности, забота о благосостоянии взаимодействующего субъекта;
- уверенность в доброжелательности взаимодействующего субъекта [8].

Наиболее же значимыми факторами, влияющими на уровень политического доверия большинство ученых, называют: эффективность политических институтов, личное взаимодействие с политическими институтами и восприятие справедливости общества [9].

Переходя к вопросу эффективности политических институтов следует отметить что чаще всего под данным терминном мы понимаем: качество принимаемых нормативных правовых актов, оперативность и актуальность решаемых вопросов, а также наличие положительных изменений в социально-экономическом развитии определенной административно-территориальной единицы [10].

Исходя из такого подхода можно связать уровень политического доверия с эффективностью местных представительных органов и уровнем удовлетворенности потребностей субъектов общественных отношений.

Если говорить о мировом опыте то в странах с большой историей развития парламентаризма такие понятия, как «эффективность и ответственность власти», непосредственно связаны с функцией «народного» контроля являющейся финальным этапом любой управленческой деятельности.

При этом по мере развития теории государственного управления от New Public Management, до концепции Good governance подходы к критериям оценивания эффективности работы муниципалитетов постепенно сместились от экономических критериев в пользу приоритета удовлетворений потребностей граждан.

Так чем же характеризуются зарубежный опыт повышения эффективности работы институтов местного самоуправления?

К примеру в США система оценки работы местных органов управления в последнее время имеет тенденцию к воплощению «экономичного управления» (Lean Government). Выражается это во первых в наглядной визуализации всего бизнес-процесса предоставления необходимой услуги для потребителя, что дает возможность оптимизировать процесс устранив не эффективные, «лишние» операции. Еще одной особенностью США является то что здесь определенную помощь муниципалитетам оказывают неправительственные организации, к примеру, такая организация как ICMA, занимается созданием разнообразных программ оптимизации сферы местного самоуправления, проблем существующих в данном направлении, а также сопровождением и оказанием методической помощи для их последующей реализации [11].

В Японии структура органов местной власти с небольшими поправками в целом похожа на американскую. Здесь также как и в США реализуется принцип Lean Government. В рамках которого широко распространена практика масштабирования муниципальных образований, оптимизацию бюджетных расходов, а также другие меры по оптимизации системы местного самоуправления.

Одной из особенностей Японии в вопросах самоуправления можно назвать проектный метод. При этом главным действующим субъектом в проектном управлении рассматриваемой страны можно считать собрания местного населения по формулировке приоритетов развития территории. Такие сходы жителей проходят в два этапа на первом производится оценка текущей ситуации в сфере полномочий органа местного самоуправления, на второй стадии составляется реестр проектов посредством которых можно решить существующие проблемы с учетом эффективности и целесообразности, определяются требуемые финансовые и трудовые ресурсы для осуществления отобранных проектов. Ключевым критерием оценки перспективности проекта является именно экономическая эффективность и социальная значимость проекта. Ряд исследователей в Конституционном праве Японии выделяют народную законодательную инициативу, предполагающую возможность

проведения референдума среди населения, проживающего на территории определенной административной единицы [12].

Вместе с тем следует отметить, что рядовые жители муниципалитетов Японии на сегодняшний день не участвуют в заседаниях собраний по обсуждению проектов.

Еще один элемент менеджмента в Японии, это принцип «кайдзен» то есть постоянное совершенствование всех элементов и участников процесса управления.

В Великобритании также как и в США большое влияние на развитие муниципалитетов оказывают неправительственные объединения и консалтинговые организации, которые занимаются разработкой и реализацией проектов, организуют различные мероприятия направленные на выявление препятствий и отбору наиболее эффективных граждан в члены местного самоуправления.

Как видно практически во всех развитых странах поиск оптимальной системы местного самоуправления сегодня ставит главными ее приоритетами эффективность и экономичность. При этом рассмотренные государства активно занимаются развитием гражданского сектора, осуществляющего функции поиска путей совершенствования механизмов взаимодействия гражданина с муниципалитетами.

Вектор развития гражданского общества прослеживается и в Казахстане, объявившем о снижении роли и доли государства в экономике и передаче определенных функций в конкурентную самоуправляющуюся среду.

### **Профессионализация и стимулирование персонала в трудах ученых**

Представленные в литературе определения термина профессионализация в зависимости от рассматриваемого контекста можно сгруппировать следующим образом:

- Педагогическая направленность определения рассматривающая проблему профессионализации как процесс обучения специалиста.

- Социологическая направленность (как род деятельности) видит процесс профессионализации в качестве реализации индивида в конкретной деятельности. Профессионализация в данном контексте это сопричастность к какому-либо здесь чаще всего – это принадлежность к определенной группе, общности, сословию.

- Социологическая направленность (как статус) воспринимает процесс профессионализации в качестве пути достижения социального статуса, общественного признания. Основной целью саморазвития индивида при данном подходе является занятие авторитетной должности и обретение через нее определенного статуса, что предполагает получение дополнительных выгод от профессии.

- Социально-экономический подход к определению термина профессионализация, воспринимают данный процесс как совершенствование трудовых ресурсов через взаимодействие в сфере занятости. Основным

элементом такого процесса будет имеющееся противоречие (конфликт) между профессиональными возможностями индивида и требуемыми для такой деятельности характеристиками на рынке труда (востребованность определенных специалистов) [13, 14].

Обобщая варианты определений профессионализации и приближая их к сфере местного самоуправления в конечном итоге профессионализацию можно сформулировать следующим образом.

Профессионализация депутата – это процесс обретения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной деятельности а также способствующих достижению общественного признания и авторитета. Профессионализм в свою очередь представляет собой результат такого процесса качественный критерий развития в профессии.

Характер сферы деятельности народных избранников позволяет применить к процессу становления профессионального депутата всех вышеприведенных определений.

Прежде чем переходить к рассмотрению содержания процесса профессионализации предлагаем определить смысловую интерпретацию основных используемых понятий.

Специалист – это прежде всего подготовленный к определенной деятельности, обладающий необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками человек.

Профессионал – это человек способный выйти за рамки собственной сферы деятельности для осуществления анализа, оценки и последующей организации собственной деятельности. Ключевыми характеристиками человека как профессионала являются способность к рефлексии и самоорганизуемая деятельность. Профессионал самодостаточен в работе.

Исходя из сказанного профессионализация индивида – непрерывный процесс длящийся в течении всего периода нахождения в профессиональной среде.

Профессионализм же в свою очередь следует рассматривать не только как критерий влияющий на производительность труда, но и в качестве фактора стимулирующего профессиональный рост индивида, наличие системы ценностей, определяющей значение труда в жизни конкретного человека [15].

Человек в жизни реализуется посредством труда. Однако, любой труд в чистом виде нейтрален, большое значение в трудовой деятельности играют стимулы, мотивы осуществления той или иной трудовой деятельности. Именно мотивация очерчивает цели ради которых человек либо просто реализует свои профессиональные способности либо совершенствует их. В данном контексте было бы предпочтительно чтобы в качестве профессиональной мотивации человека выступали выгодные для социума блага и ориентиры.

Проблема профессионального становления приобрела актуальность в начале 20 века. До этого профессиональная жизнь людей была строго очерчена сословными традициями, и традиционным укладом общества. Произошедшая на рубеже веков промышленная революция привела к появлению новых, ранее не

существовавших профессий и определенному спросу на них. Это в свою очередь повлекло проблемы поиска работы и профессиональной подготовленности к ней для большого числа людей. Новая действительность существенным образом расширила спектр профессий. Новые орудия труда и материалы заставляли предприятия вести поиск и подготовку квалифицированных работников, которые могли бы качественно и с высокой производительностью выполнять возложенные трудовые обязанности.

Все это привело к поиску ключевых принципов развития профессиональной деятельности знание которых позволило бы эффективнее решать задачи организации рабочего процесса, планировать карьеру.

Поэтому на наш взгляд профессионализация депутатов местных представительных органов, предполагает формирование такого представителя интересов избирателей, который будет способен эффективно, быстро и грамотно решать задачи развития конкретной территориальной единицы и ее жителей, а также предвидеть результат предпринимаемых им мер.

Таким образом именно, процесс непрерывного обновления и применения имеющихся знаний и практического опыта является тем самым профессиональным ростом одной из целей которого будет являться позитивный имидж, сформированный на основании удовлетворения запросов местного сообщества и развитие соответствующей территории.

Проблему профессионализации в работе предлагается рассмотреть как процесс становления профессионала представляющий систему связанных между собой отношений и элементов, набор профильных знаний и умений, а также навыков, которые человек получает в процессе образования и профессиональной деятельности. Сторонниками такого подхода являются В.Анисимов, Ю.Астахов, Г.Атаманчук, В.М. Захаров [16].

За основу теоретического анализа проблемы профессионального развития личности взята концепция А.Маслоу который выделяет в качестве центрального элемента профессионального развития самоактуализацию, то есть присущее человеку желание проявить себя в значимой либо выбранной сфере деятельности. А.Маслоу считает, что стремление человека к саморазвитию и самосовершенствованию носит природный характер и присутствует в системе ценностей каждого индивида.

При этом автор относит потребность в самореализации в разряд высших потребностей.

«Склонность к профессиональной деятельности и саморазвитию проявляется как влечение, которое требует реализации. Удовлетворив его, человек будет развиваться нормально». Утверждает в своих трудах автор пирамиды потребностей [17].

Проблему профессионализации личности рассматривали также Дж.Сьюпер, Дж.Холланд, В.Машина, О.Щотка в совокупности внедрившие такие понятия как «Я-концепция», типология профессионального выбора субъекта деятельности.

Среди ученых существует также точка зрения где профессионализацию рассматривают как развитие человека в зрелом возрасте. При этом развитие человека предполагает определенные изменения работника посредством усвоения определенного объема новых либо более эффективных методов, освоение совершенных инструментов, орудий труда. Иными словами профессиональное становление это сложный динамичный процесс, который продолжается на протяжении всей жизни и не ограничивается профессиональным обучением индивида [18].

Двигателем же данного процесса являются противоречия и нормативные кризисы.

Обособленное место в теории профессионализма занимает акмеологическая концепция Э.Зеера, которая внедрила понятие «жизненный путь» профессионала, разделив его на пять ключевых этапов.

Таких как:

- Выбор профессии или «оптация», который либо основан на индивидуальных предпочтениях и личной склонности либо носит ситуативный характер.

- Приобретение специальных знаний, умений и навыков или профессиональная подготовка. Обучение индивида, которое зачастую имеет теоретическую направленность.

- Непосредственное вхождение в профессию или профессиональная адаптация. Этап практического освоения социальной роли профессионала, окончания профессионального самоопределения, начальная стадия накопления опыта.

- Профессионализация – объединение и взаимное развитие личностных и профессиональных качеств, формирование субъективных позиций, исполнение возложенных обязанностей.

- Этап профессионального мастерства – чаще всего заключается в самореализации, достижении признания личности в профессиональной среде [15,19].

Исходя из рассмотренных подходов к вопросу профессионального становления индивида, можно выделить два различающихся подходов к определению данного процесса.

Если один из подходов к проблеме, связывает указанный процесс с развитием и саморазвитием личности, второй считает становление профессионалом «включение» человека в определенную профессиональную среду и успешное в данной среде пребывание. Своего рода «овладение», какой-либо деятельностью.

В то же время ни одно из представленных направлений ученых не сомневается во взаимном влиянии каждого индивида на определенную профессиональную сферу, а также воздействию профессиональной среды на формирование личности.

Рассмотрение профессионализации как самореализации индивида, его непрерывного профессионального саморазвития, позволяет сделать вывод о применимости к данному процессу фактора мотивации.

Несколько слов о мотивации

В научной литературе мотивация как явление – понимается по-разному. Одни авторы рассматривают мотивацию как комплекс факторов, которые поддерживают и направляют индивида, т.е. формируют и определяют поведение (К.Мадсен, Ж.Годфруа); другие мотивацию понимают как комплекс мотивов (К.Платонов).

Кроме того мотивация может интерпретироваться в качестве побуждения, стимулирующего активность субъекта деятельности формирующая ее направленность либо как процесс регуляции определенной деятельности посредством субъективной оценки выполняемых действий (М.Магомед-Эминов) [20].

В целом же, мы полагаем что мотивацию необходимо рассматривать в совокупности ее проявлений и в первую очередь в качестве фактора оказывающего воздействие на трудовую деятельность.

Возникая одновременно с какой-либо потребностью, и выступая, «двигателем» развития запросов человека, мотивация представляет собой этап инициации его физической и эмоциональной активности.

Как процесс психической регуляции, мотивация имеет ярко выраженную целевую направленность, позволяет определить необходимые для достижения цели действия, требуемое для выполнения этой деятельности количество энергии ее эмоциональную окраску.

Поведенческая мотивация человека бывает осознанной (интересы, стремления) либо бессознательной (влечения, симпатии).

В структуре мотивации принято выделять следующие ключевые компоненты:

- вознаграждение за деятельность;
- удовольствие от самой деятельности;
- важность результата деятельности для индивида;
- принуждающие к деятельности обстоятельства [21].

Как мы уже отмечали выше ряд ученых мотивацию рассматривают как совокупность мотивов.

Под мотивом – чаще всего понимают потребность в конкретном предмете, психологическую конструкцию, формируемую субъектом деятельности. Мотивы чаще всего формируются в процессе формирования и социализации личности, и выражаются в виде мотивации к совершению какого-либо действия.

Мотивы переменны и зависят от задач, в которые вовлекается человек. Мотивы и мотивация имеют внутреннее происхождение, однако имеют прямую связь с внешними условиями.

Внешняя мотивация и мотивы и мотивация связаны или с определенными обстоятельствами или с элементами, которые оказывают существенное влияние на принятие того или иного решения (вознаграждение, бонусы, наказание, и др.).

вместе с тем нужно заметить что любые внешние условия приобретают эффект мотивации только когда имеют значимость. Поэтому для успешной реализации внешним факторам мотивации нужно переформироваться во внутренние.

Общественная деятельность человека, кроме материального продукта выполненных действий несет также определенный социальный эффект, оказывает влияние на людей. Поэтому в определенных видах деятельности может иметься социальный мотив, суть которого заключается в качественном исполнении обязанностей, служении обществу и народу и при успешной самореализации обретение высокого авторитета.

Мотивация в профессиональной сфере тесно связана со стимулирующими процессами в деятельности. В свою очередь мотивация к труду зависит от совокупности внешних и внутренних факторов жизнедеятельности человека, его стремлении к самореализации в интересующих видах деятельности.

Высшим же проявлением мотивации к труду можно назвать принятые индивидом моральные обязательства перед обществом.

По мнению Ю.Котеловой мотивация к труду не охватывает все мотивы личности, так как личностное пространство гораздо шире профессионального. Однако именно труд в контексте создания общественных благ придает истинный смысл человеческой жизни; ведь человек в труде не просто реализует свои профессиональные мотивы, но и одновременно удовлетворяет такие побуждения как саморазвитие, развлечение, достижение общественного положения [22].

Поэтому любая внедряемая система мотивации персонала должна прежде всего быть ориентирована на:

- вызов активности к занятию профессиональной деятельностью;
- определение характера цели;
- формирование системы ценностей сотрудников;
- результативность деятельности.

Мотивация, побуждая к действию, формирует конфликт между желаемым состоянием индивида и реальной ситуацией, решение которого зачастую и служит целью профессиональной деятельности.

Вхождение в профессиональную деятельность начинается с идентификации профессионального призвания, которое выражается в форме влечения к определенной профессии, на основании представления индивида о предназначении профессии и оценке имеющихся профессиональных способностей.

Большое значение в любой трудовой деятельности имеют ценностные ориентации профессии, представляющие собой общепринятые основания для оценки назначения профессии, ее основных направлений, профессиональной культуры и этики. При этом исходя вышеприведенного обзора иностранных практик ценностный акцент при формировании мотивации рекомендуется смещать на эффективность и человекоориентированность результатов труда. Такой подход актуализирует проблему целеполагания. Рассматривая цель в вопросах организации труда как вектор направленности на результат труда, образ итогов деятельности индивида. Для реализации потребностей и мотивов

нужно поставить и выполнить цели. И от правильности постановки целей зависеть полученный результат.

Проблема же сферы депутатской деятельности по данному критерию кроется заложенном в правовых актах противоречии. К сожалению в базовом НПА регулирующем вопросы местного самоуправления отсутствует определение понятию – депутат.

Полномочия, задачи и требования к депутатам маслихатов в Законе представлены разрозненно. В Законе говорится, что депутат в своей деятельности выражает волю населения с учетом общегосударственных интересов. Уже в своей сути данная норма предполагает определенный компромисс интересов населения перед общегосударственными приоритетами. В то же время ни в одном НПА нет четко сформулированной цели работы депутата [1].

Постановка цели деятельности депутата, и желательное ее смартирование по примеру проектного управления полагаем будет способствовать улучшению качества работы ответственных лиц.

Процесс целеполагания включает две основные стадии: целеобразование и целереализацию. Постановка целей в профессиональной деятельности всегда индивидуальна – одним достаточно получить минимально допустимый результат, другие напротив желают отточить уровень мастерства, третьим важно проявить творческий подход и инновативность деятельности, может присутствовать даже спортивный интерес улучшения имеющихся результатов труда.

Стремление добиться чего либо в определенной мере зависит от самооценки индивида не только в настоящий момент времени, но и через определенный период. От этой самооценки и зависят большей частью сложность работы и критерии успешности которыми человек оценивает результаты своей деятельности. Это качество индивида не является постоянной и меняется как в связи с успехами или неудачами в трудовой деятельности, так и по мере обретения новых навыков.

Еще одним элементом определяющим эффективность труда является его смысловая наполненность.

Смысл деятельности – это осознание индивидом предназначения его профессиональной деятельности [23].

Смысл профессиональной деятельности является дополнением смысла существования (жизни) человека, которые в целом образуют личные ценности человека, его кредо.

Все названные элементы деятельности в целом можно объединить понятием мировоззрение профессионала, которое начинается с заниматься данным видом деятельности, продолжается в формате получения специального образования, реализуется в осуществлении данной деятельности и дополняется стремлением к достижению определенного результата либо статуса.

Для эффективности труда требуется осознанное к нему отношение индивида. Человек должен осмыслить предмет профессии, ее задачи, условия

реализации, итоговый результат труда, существующие в профессиональной среде межличностные отношения. Одной из основных причин текучести кадров является неудовлетворенность трудом [24].

Рассматривая вопрос мотивации в профессиональной сфере нужно помнить что человек постоянно существует в условиях социума поэтому любые действия совершаются на основании целого комплекса побуждений, которые к тому же постоянно меняются.

Мотивационный аспект профессиональной деятельности имеет прямую связь практически на всех стадиях профессионализации.

Стадия выбора профессии. Здесь у субъекта складывается интерес к функциональному наполнению будущей профессии, понимание ее значимости для социума и профессиональное призвание, возникает стремление влиться в профессиональную группу, возникают определенные ожидания от профессиональной деятельности.

Стадия получения профессионального образования по сути является приспособлением личности к профессии, позволяет уточнить имевшийся интерес к профессии.

Здесь возможны два варианта развития:

- разочарование в выбранной профессии;
- формирование желания достичь определенных успехов.

Стадия начала профессиональной практики характеризуется адаптацией к реальным условиям деятельности и возможной в связи с этим изменением имевшихся представлений о профессии, целях трудовой деятельности. Именно здесь преимущественно формируется стремление к достижению профессионального мастерства, идет изучение путей совершенствования деятельности, возникает стремление к самореализации, растет число мотивов деятельности.

Стадия расцвета профессионала характеризуется возрастанием интереса к профессиональному творчеству, поиском нового содержания профессии, мировоззрение индивида здесь стремится к созиданию. Этап может быть насыщен новаторством, рационализаторскими предложениями.

Заключительный этап завершения профессиональной деятельности, может быть реализован индивидом в двух вариантах:

- дальнейшее профессиональная реализация - переход в смежные сферы занятий: преподавание в учебных заведениях, издание учебников, тренерство, наставничество;
- постепенный уход из профессии, выражающийся в уклонении от активности, консерватизме, стагнации, противостоянию инновациям в деятельности.

Поскольку на разных этапах профессионализации происходит изменение состава мотивации, меняется значимость и соотношение составляющих мотивов, при разработке внешних стимулирующих работу персонала инструментов требуется учитывать текущий этап профессионализации индивида (длительности пребывания в профессии).

В свою очередь недостаток мотивации в деятельности чаще всего выражается следующим образом:

- однородность мотивов, к примеру упор только на экономическую окраску деятельности без стимулирования возможности самореализации личности или творческого подхода;
- перенос ориентиров, «устаревание» существующих мотивов;
- преобладание внешних мотивов над внутренними (заработок над интересом к содержанию труда);
- незавершенность формирования мотивов;
- противоречивость мотивов, к примеру, стремление к внедрению инноваций и желание сохранять культуру деятельности.
- отрицательная динамика мотивации, выгорание, потеря интереса.

Одним элементом оказывающих существенное влияние на успешность профессиональной деятельности по праву считается приспособление (адаптация).

Профессиональная адаптация представляет собой процесс трансформации индивида к установленным условиям труда который происходит одновременно в нескольких плоскостях:

- 1) биологическая, как организм;
- 2) психологическая, как индивид;
- 3) социальная, как участник сообщества;
- 4) профессиональная, как сотрудник организации [24].

Профессиональная адаптация предполагает принятие индивидом всех элементов профессиональной деятельности: условий труда, ее задач, способы и средства осуществления деятельности, результаты. Главным критерием успешности адаптации служит время, потраченное на изучение новых норм, а также качество их усвоения.

Однако не всегда адаптация целесообразна. На практике возможно возникновение условий когда норма деятельности, вновь принимаемого в коллектив человека, в стратегическом плане может быть более приоритетнее чем так что, сформировалась в организации. В данном случае необходимо организовать процесс по перенятию требуемых изменений коллективом от вновь прибывшего сотрудника.

К примеру, вновь избранные, молодые депутаты могут привнести в мировоззрение депутатского корпуса «свежий» взгляд на актуальность рассматриваемых вопросов, стремление к внедрению инноваций в работе, нетерпимость к недостаткам в организации деятельности. В условиях когда вновь принятый сотрудник вынужден приспособливаться к сниженным, менее продуктивным по его мнению требованиям к деятельности, будет формироваться неудовлетворенность результатами работы и выбранной профессией, что отразится на угасании интереса, приведя к текучести кадров.

Резюмируя изложенные выше подходы к рассмотрению вопросов профессионального становления, мотивации и эффективности работы, а также

адаптируя их к сфере депутатской деятельности можно сделать следующие выводы.

- любая профессиональная сфера самореализации индивида содержит этапы выбора профессии, вхождения в профессию, становления профессионала. При этом на этапах выбора и вхождении в профессию, индивид имеет слабое представление о практическом наполнении симпатизируемой сферы деятельности, что при погружении в реальность может вызвать угасание интереса и уход из профессии;

- профессионализация – это комплексный процесс, включающий получение образования и специальных навыков, а также практического опыта направленный на достижение индивидуальных целей;

- ключевым критерием повышения эффективности деятельности является правильная система мотивации субъекта;

- большое значение на успешность входа в профессию и эффективность дальнейшей работы, оказывает этап адаптации.

Проведенный контент анализ НПА, регулирующих вопросы организации деятельности депутатов маслихатов показал отсутствие в профильном законодательстве норм о целеполагании, мотивации и повышении эффективности работы депутатов маслихатов.

## Методы исследования

На этапе формирования дизайна магистерского проекта была определена актуальность темы, исследовательский вопрос, обозначены цель и задачи, установлены объект и предмет исследования.

При работе над проектом преимущественно использовался микс-метод. Применялись как качественные так и количественные.

Использование совокупности контент анализа а также логического и сравнительного методов позволили осуществить качественный обзор действующих законодательных актов Республики Казахстан, а также научные труды ученых изучавших рассматриваемый в проекте вопрос.

Количественным методом примененным при написании работы является экспертный опрос. При проведении опроса в качестве экспертов выступали действующие и экс-депутаты районных маслихатов, сотрудники местных исполнительных органов, представители сходов местных сообществ. В связи с участием в опросе представителей южных регионов страны опрос проводился в комбинированном формате (офлайн встречи-конференции в ЗУМ).

Опросы наряду с анализом статистических данных являются наиболее широко применяемыми методами исследования. При этом экспертный опрос чаще всего применяют для объектов, имеющих специфические особенности, известные только узким специалистам. Экспертный опрос дает возможность находить достаточно весомые аргументы, осуществить взгляд на проблему изнутри.

Экспертный опрос позволяет:

- получить качественные и объективные сведения;
- делать прогнозы о дальнейшем развитии определенной сферы;
- оценить возможность наступления определенных событий;
- определить цели, задачи и пути решения сложившейся ситуации.

Анкета состоит из 7 открытых вопросов. Сведения о социальной группе респондента фиксировались в ходе опроса. Анкета сформирована из открытых вопросов в целях исключения воздействия интервьюера на ответы опрашиваемых экспертов.

Анкета представлена в приложении 1.

Итоги проведенного опроса представлены в разделе Анализ и итоги исследования.

Также в качестве метода исследования в работе применен метод глубинного интервью. Несмотря на то что обычно интервью проводят в виде личных встреч, в условиях коронавирусных ограничений было рекомендовано минимизировать контакты. В связи с этим интервью проводилось посредством мобильной связи. Результаты также представлены в разделе Анализ и итоги исследования.

Примененные в работе метод кейс-стади и метод наблюдения использовались во время прохождения онлайн стажировки в Грузии, а также учебно-производственной практики в Коммунальном государственном

учреждении «Аппарат Северо-Казахстанского областного маслихата». Сам процесс анализа нормативно-правовой базы основан на комплексном подходе к законодательству, что позволило систематизировать основные источники права и др.

Методом синтеза теоретического и практического материала проведена выработка заключительных положений и выводов по магистерскому проекту.

## Анализ и результаты исследования

Концепция развития местного самоуправления нашего государства до 2025 года которая среди прочего ставит целью улучшение взаимодействия граждан с государством, повышение эффективности стратегического планирования, развитие местного самоуправления, одновременно вводит необходимость активного вовлечения граждан в процесс принятия значимых государственных решений [25].

На фоне данных задач меры по развитию местного самоуправления являющегося низшей ступенью государственного управления, а также активизация деятельности депутатов маслихатов, являющихся представителями рядовых казахстанцев приобретают особую актуальность.

Эффективно работающий, профессиональный депутатский корпус окажет значительную помощь органам местной исполнительной власти наладить конструктивный диалог и обеспечить сближение позиций институтов государственного управления и интересов населения.

Имеющаяся сегодня определенная неудовлетворенность работой народных избранников исходит прежде всего из законодательных актов.

Прежде всего это двойственный статус местного представительного органа который как уже отмечалось выше согласно Конституции совмещает в себе функции местного самоуправления и государственного управления.

При детальном рассмотрении имеющаяся сегодня компетенция маслихатов не в полной мере обеспечивает их самостоятельность, ряд функций имеют формальный характер, другие по причине слабой проработанности по просту не реализуются.

К примеру полномочие маслихата предусмотренное статьей 24 Закона выразить вотум недоверия акиму существующее со дня принятия Закона в 2001 году на практике до сегодняшнего дня ни разу не реализовано.

Также как и не было в практике Северо-Казахстанского областного маслихата случая не утверждения бюджета соответствующей области. (Установлено в ходе изучения материалов сессий Северо-Казахстанского областного маслихата с 2012 по 2021 годы) [26].

Одновременно следует отметить что несмотря на то, что согласно статье 32 Закона акимы назначаются с согласия соответствующего маслихата и в рамках своей компетенции вносят на утверждение маслихатов ряд документов финансово-организационного характера анализ полномочий не позволяет говорить о реальном «верховенстве» маслихатов над акиматами.

Выражается это во первых, в равной юридической силе их нормативных и правоприменительных актов. Во вторых в отсутствии у маслихатов возможности отменить или приостановить действие актов местных исполнительных органов. Дополнительным сдерживающим фактором может являться финансовая зависимость маслихата от местных бюджетов, поскольку лимит расхода районного маслихата определяется с учетом предложений соответствующей

бюджетной комиссии, которая формируется местным исполнительным органом данной административно-территориальной единицы [27].

На максимальное выявление факторов препятствующих эффективной деятельности местного представительного органа и был направлен экспертный опрос результаты которого приведены ниже.

Участниками экспертного опроса стали действующие и бывшие депутаты маслихатов (секретари/председатели маслихатов, председатели постоянных комиссий, впервые избранные депутаты), акимы сельских округов, руководители исполнительных органов – 20 человек. В целях повышения объективности ответов в опросе в равном соотношении приняли участие представители Кызылжарского района СКО и Жетысайского района Туркестанской области.

Полученные в ходе опроса ответы после интерпретации мы попытались сгруппировать и ранжировать по частоте упоминаний.

Таблица 1 – Компетенции оказывающие существенное влияние на успешность работы депутата маслихата

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессионализм;</li> <li>- Хорошие организаторские способности;</li> <li>- Публичность;</li> <li>- Авторитет;</li> <li>- Образование;</li> <li>- Жизненный опыт;</li> <li>- Человечность;</li> <li>- Стрессоустойчивость;</li> <li>- Коммуникативные навыки;</li> <li>- Опыт работы с людьми;</li> <li>- Умение выслушать и понять человека;</li> <li>- Эмпатия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осведомленность о проблемах избирателей;</li> <li>- Юридическая грамотность;</li> <li>- Способность учить других.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Материальная состоятельность, возможность оказать благотворительную помощь;</li> <li>- Объективность;</li> <li>- Умение и готовность вдохновлять.</li> </ul>

Продолжение таблицы 1

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оперативность и решительность в действиях;</li> <li>- Стремление к самообразованию и обучению.</li> </ul>		
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

Анализ представленных ответов показал что практически все эксперты отмечают наличие опыта и коммуникативных навыков приоритетными качествами депутата. Чуть меньше экспертов посчитали важным элементом успешности наличие образования, еще реже упоминается материальное положение потенциального кандидата.

Критерий материального благополучия депутата маслихата связан с широким привлечением народных избранников к разного рода благотворительным акциям. Вместе с тем в силу разнородности депутатского корпуса, куда помимо представителей бизнеса входят сотрудники бюджетных организаций, данный критерий также как и возможность оценки по нему качества работы депутата считаем некорректным.

Таблица 2 – Меры стимулирования эффективности работы депутатов маслихатов

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение количества депутатов в маслихатах всех уровней работающих профессионально на освобожденной основе;</li> <li>- Разработка и внедрение стимулирующих механизмов (материальное вознаграждение по результатам года, общественное</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Усиление правового положения маслихатов через наделение реальными полномочиями;</li> <li>- «Рейтинг депутата», основанный на объективных показателях его деятельности, который должен открыто публиковаться.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Внедрение системы отбора на профессиональную пригодность по компетенциям.</li> </ul>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
признание, почет); - Разработка специальных курсов переподготовки и повышения квалификации депутатов; - Унификация правового статуса депутатов всех представительных органов Казахстана.		
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

В ответах экспертов на данный вопрос преобладают предложения о профессиональной подготовке депутатов, расширении количества депутатов работающих на освобожденной основе и укреплении полномочий местных представительных органов.

При этом за осуществление депутатской деятельности на оплачиваемой основе чаще высказывались представители местных исполнительных органов (связывая активность с финансовой мотивацией), действующие же и бывшие депутаты главным путем решения данной проблемы чаще называли необходимость специального обучения.

Определенную зависимость депутатской активности и получаемого денежного вознаграждения за работу мы выявили в результате анализа деятельности депутатов маслихатов Северо-Казахстанской области. Тогда проведенный анализ показал соотношение инициированных депутатских запросов секретарем маслихата/депутатом маслихата на районном уровне 13/3 на областном 139/7 [26].

Проведя регрессионный анализ в части зависимости количества депутатских запросов от получения вознаграждения за депутатскую деятельность, выявлена следующая закономерность. В случае роста заработной платы депутата на 100 тысяч тенге он напишет 2,9 дополнительных запроса.

Регрессия описана на 93 процентов, Multiple R-squared: 0.9388. что говорит о достаточно высоком уровне описания зависимости.

В основу анализа были заложены данные о заработных платах секретарей маслихатов Северо-Казахстанской области и соотношение подготовленных депутатских запросов секретарями маслихатов, работающих на освобожденной основе и депутатами осуществляющими полномочия на общественных началах в данных актуальных на момент работы 6 созыва маслихатов (2016-2020 годы).

```

> SS_mod <- lm(SS$zapros~SS$dohod)
> summary(SS_mod)

Call:
lm(formula = SS$zapros ~ SS$dohod)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-8.167 -6.167 -3.167  0.000 18.833

Coefficients:
                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -2.574e+02   2.165e+01  -11.89 1.28e-07 ***
SS$dohod      2.936e-05   2.260e-06   12.99 5.12e-08 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 9.379 on 11 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.9388, Adjusted R-squared:  0.9333
F-statistic: 168.8 on 1 and 11 DF, p-value: 5.12e-08

```

Рисунок 1 – Зависимость количества подготовленных депутатских запросов от размера заработной платы

Примечание – Составлено автором на основании источника [26]

Необходимость специальной подготовленности депутатских кадров также как и введение оплачиваемых должностей лежат в рассмотренной выше плоскости профессионального роста индивида. Также внешними стимулами повышения эффективности работы народных избранников могут стать Методика оценки деятельности депутатов а в случае первого избрания внедрение института наставничества (в качестве реализации задачи адаптации к профессии).

Озвученное предложение экспертов о профессиональном обучении депутатов предполагает финансовые затраты. В настоящее время задача переподготовки депутатских кадров решается путем выделения бюджетных средств для направления народных избранников на курсы повышения квалификации соответствующими аппаратами маслихатов. В то же время альтернативой данному подходу может служить предложение о возложении обязанности организации переподготовки депутатов на политические партии. Поскольку во-первых: депутаты в маслихаты избираются по партийным спискам. Во вторых: общие требования к кандидатам в депутаты маслихатов установленные Законом дополняются критерием принадлежности к политической партии установленным пунктом 3 статьи 103 Конституционного закона «О выборах в Республике Казахстан».

Таблица 3 – Ключевые факторы препятствующие эффективной работе депутата

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Финансовая или административная зависимость депутата от местных органов власти;</li> <li>- Отсутствие практического опыта работы, часто молодежь имеет поверхностный взгляд на проблему;</li> <li>- Равнодушие;</li> <li>- Безответственность;</li> <li>- Меркантильный мотив прихода в маслихат;</li> <li>- Слабость компетенций депутатов;</li> <li>- Зависимость от МИО;</li> <li>- Отсутствие реальных полномочий и формальный подход к выполнению имеющихся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие требуемого образования;</li> <li>- «Посредничество» в работе с обращениями граждан, отсутствие реальных рычагов воздействия;</li> <li>- Следует рассмотреть возможность включения отчетов руководителей исполнительных органов в маслихатах в критерии оценивания деятельности государственных служащих.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Протекционизм в избрании на должности;</li> <li>- Низкий уровень взаимодействия со СМИ.</li> </ul>
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

Смысловые различия в ответах экспертов на данный вопрос оказались не столь существенными. Среди высказанных мнений лидируют: несамостоятельность маслихатов, формальная реализация возложенных обязанностей, пассивность избираемых кандидатов.

Развивая в беседе тему слабости полномочий, отсутствия реальных рычагов воздействия на исполнительные органы и низкий авторитет маслихата в представлении местных исполнительных органов один из экспертов выдвинул предложение включить в ежегодную оценку деятельности государственных служащих руководящего звена местного исполнительного органа результаты

отчетов об итогах работы в курируемой сфере по итогам года (в постоянных комиссиях или на сессиях маслихата).

Таблица 4 – Как повысить автономию маслихатов и влияет ли она на качество их работы?

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Автономность маслихатов должна начинаться с выборного процесса, с прозрачной работы избирательных комиссий на местах и в целом ЦИКа;</li> <li>- Харизматичность, народный авторитет депутата маслихата;</li> <li>- Повышать автономию нужно в первую очередь с финансовой независимости маслихата от местного бюджета;</li> <li>- Прозрачность проводимых маслихатом мероприятий и принимаемых решений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- В целях полноценного и эффективного контроля выделяемых бюджетных средств необходимо вернуть в маслихаты ревизионную комиссию в лице председателя, избираемого из числа депутатов и аппарата ревкома.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Автономность прежде всего от влияния доминирующей политической партии;</li> <li>- Ввести две освобожденные должности председателей постоянных комиссий маслихата не только в области и городах республиканского значения, но и в районах.</li> </ul>
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

В ответах на представленный вопрос лидируют предложения о необходимости повышения прозрачности формирования маслихатов, проведения честного выборного процесса и обеспечении финансовой самостоятельности маслихата от местного представительного органа соответствующей территории.

На наш взгляд несамостоятельность маслихатов которая по мнению большинства экспертов является главной причиной низкой эффективности работы маслихатов, заложена на этапе формирования местного представительного органа. Потому как обзор качественного состава депутатов маслихатов Северо-Казахстанской и Туркестанской областей показал что 100

процентов секретарей маслихатов являются членами партии «Аманат», председателями территориальных филиалов которых до настоящего времени являются главы местных исполнительных органов.

Изучение представленного на официальном интернет-ресурсе Устава общественного объединения «Партия «АМАНАТ», утвержденного постановлением 1 съезда партии от 1 марта 1999 года (далее - Устав) показал что согласно пункта 8.5.2. руководящим органом филиала партии между конференциями и заседаниями Политического совета филиала партии является Бюро Политического совета филиала партии, которое созывается Председателем филиала партии или его исполнительным секретарем в случае отсутствия председателя [28].

Одновременно с этим Бюро политического совета филиала партии наделено правом внесения кандидатур в партийные списки рекомендуемых в выборные органы а также решения вопроса о прекращении членства в партии депутата маслихата. Тогда как согласно пп 3-1) п 3 статьи 20 Закона прекращение членства в партии выдвинувшей кандидатуру депутата в маслихат является основанием для досрочного прекращения депутатских полномочий.

В дополнение к этому пункт 7.7 Устава обязывает депутата маслихата-члена партии отчитываться перед соответствующим Бюро Политического совета филиала партии о своей работе в депутатской группе представительного органа и избирательном округе.

Таблица 5 – Ключевые показатели работы депутата маслихата

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доверие людей;</li> <li>- Положительные сдвиги в социально-экономическом развитии той или иной административной территории;</li> <li>- Умение работать со СМИ. Это позволит предупредить возникновение социальной напряженности и показать открытость органов власти;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Конкретные положительные результаты на рассмотрении обращений граждан;</li> <li>- Внедрить систему опроса общественного мнения по удовлетворенности работой маслихата местными жителями, исходя из результатов корректировать общую работу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нужно оценивать не отдельных депутатов а весь маслихат целиком, с возможностью его роспуска.</li> <li>- Оценку депутатам должно давать общество, для этого нужно регулярно проводить социологические опросы.</li> </ul>

Продолжение таблицы 5

- Выполнение предвыборной программы.		
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

В ответах на данный вопрос преобладают такие варианты как доверие избирателей, активность в решении вопросов, народное голосование, работа в социальных сетях.

Положительные ожидания выражают эксперты относительно возможности внедрения системы оценивания работы депутатов.

При этом исходя из ответов ключевыми факторами оценки деятельности должны быть исполнение предвыборной программы выдвинувшей депутата политической партии, медийность и результативность в решении вопросов местного значения.

Нужно отметить что оценка эффективности депутатов будет полезна не только для народа, у которого будет возможность оценить работу своих избранников и дать предложения, но и для самих депутатов, которые получают возможность правильно организовать и скорректировать свою деятельность.

Логическим развитием внедрения системы оценивания работы, была бы система оценивания личных компетенций депутата, способствующих эффективной работе.

Проводя определенную параллель работы местных исполнительных органов и депутатского корпуса можно рассмотреть возможность внедрения в сферу депутатской деятельности таких компетенций государственных служащих как: ориентирование на интересы избирателей, информирование избирателей, входящие в блок «Служение народу», компетенции управление деятельностью, сотрудничества, принятия решений, оперативности и саморазвития, составляющих блок «Эффективность» дополнить компетенцией – снижение протестного потенциала, а также несколько скорректировать компетенцию принятие решений сместив приоритеты на вопросы формирования бюджетов. В целях применимости критерия добропорядочности внедрить в рассматриваемую сферу понятие Стандарта депутатской деятельности. Компетенции инициативности, ответственности и стрессоустойчивости возможны к применению без каких-либо корректировок.

Заказчиком разработки проекта Методики оценивания и единой рамки компетенций депутатов маслихатов мы представляем Министерство национальной экономики в лице Департамента развития системы государственного управления.

Стейкхолдерами данного проекта с положительной заинтересованностью на наш взгляд являются: избиратели соответствующей административно-территориальной единицы, которые, в случае опубликования результатов проведенной оценки будут иметь четкое представление о проведенной

представляющих их интересы лицами работе (должно снять определенную часть социальной напряженности), кроме того анонсированная Главой государства возможность введения императивного мандата должна будет базироваться на объективных оценках деятельности наличие которой станет дополнительным аргументом членам избирательных комиссий. Объективная система оценивания будет также служить дополнительным основанием при подготовке отчетов председателями маслихатов и постоянных комиссий маслихатов о проведенной за год работе (данная обязанность закреплена в действующем законодательстве). Выгодой неправительственного сектора, действующих в регионах общественных советов, председателей сходов местных сообществ сел, территориальных подразделений политических партий, средства массовой информации в случае внедрения процедуры оценивания станет повышение прозрачности деятельности депутатского корпуса.

Спорное отношение к внедрению инструмента стимулирующего работу народных избранников вероятно будет у глав местных исполнительных органов (акимов), поскольку с одной стороны депутатская активность будет способствовать выявлению существующих на местах проблем, с другой стороны при их нерешаемости отрицательно повлияет на рейтинг работы акимата.

Резко отрицательное восприятие мы ожидаем от руководителей исполнительных органов ответственных за «проблемные сферы» и непосредственно самих депутатов, которые работая на общественных началах станут испытывать определенное понуждение к деятельности. Нивелировать такое воздействие может пересмотр функциональных обязанностей работников аппарата маслихата, наделение их обязанностями помощника депутата маслихата. Это в свою очередь вызовет отторжение к методике у сотрудников аппаратов маслихатов.

Альтернативным основанием процедуры оценивания депутатов могла бы стать практика плебисцитов целью которых будет определение мнения населения об итогах развития региона за определенный период времени и оценке работы органов местной представительной и исполнительной власти.

Плебисцит или социологическое исследование также может стать началом конструктивного диалога между властью и населением, дать целеполагание в развитии соответствующей административно-территориальной единицы. Его можно рассматривать как инструмент вовлечения населения в процедуру принятия решений.

Плебисцит, проводимый в день выборов депутатов маслихата должен очертить круг проблем решение которых общественность считает актуальными в данный период времени и на решение которых должна быть ориентирована работа органов государственного управления и самоуправления.

На основании поднятых вопросов возможно формирование Дорожной карты маслихата на срок полномочий созыва. В результате, одним из показателей эффективности деятельности местных исполнительных и

представительных органов стало бы способность решить вышеуказанные проблемы. В настоящее время цифровые технологии активно проникают в разные сферы жизни общества, поэтому в целях экономии средств плебисцит (масштабный опрос анкетирование) может быть проведен в электронном формате.

Сегодня практика плебисцита активно применяется в коммунах Швеции. Законодательная норма о возможности проведения опросов населения была отмечена во время прохождения стажировки в Грузинском законодательстве. Имеются похожие положения и в законодательных нормах таких стран как Германия, Россия [30].

Таблица 6 – Причины и пути решения проблемы критического отношения общества к депутатам маслихатов

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Слабая информированность населения о депутатской деятельности;</li> <li>- Осуществление депутатской</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нет реального решения актуальных проблем населения, что порождает скептицизм к деятельности депутата;</li> <li>- Стереотип о высоких з/п депутатов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Марионеточные депутаты;</li> <li>- Закрытость выбранных людей;</li> <li>- Отсутствие профессиональных компетенций;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>деятельности на общественных началах;</li> <li>- Не исполнение предвыборных программ, наказов избирателей со стороны депутатов;</li> <li>Отсутствие механизмов воздействия на нерадивых депутатов;</li> <li>- Самостоятельность суждений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Безинициативность депутатов;</li> <li>- Нет четких показателей работы;</li> <li>- Отсутствие реальных полномочий маслихатов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Незавершенность процесса обработки обращений избирателей;</li> <li>- Нерешаемость отдельных вопросов, вместе с невозможностью воздействия на ответственные организации;</li> <li>- Отрицательный имидж депутата;</li> <li>- Недоверие к выборам и процедуре избрания;</li> <li>- Отсутствие четких законодательных актов</li> </ul>

Продолжение таблицы 6

		о статусе и полномочиях депутата, защите чести и достоинства депутата.
Примечание – Составлено автором на основании источника [29]		

В тройке лидеров мнений на данный вопрос стоят необходимость повышения депутатской активности, широкое информирование о проводимых депутатами мероприятиях, совместное с акиматами решение проблем населения.

В современном обществе успешность работы государственных органов зачастую формируется социальными сетями. Для создания благоприятного общественного мнения и позитивного имиджа необходимо грамотное взаимодействие с медиа-сообществом и максимальная прозрачность работы органов власти.

Представителю органов местного самоуправления недостаточно обладать профессионализмом и компетентностью. Нужно ознакомить максимально широкий круг делегировавших представлять их интересы с результатами деятельности органов власти и местного самоуправления, уровнем социально-экономического развития региона или муниципального образования.

Степень развитости обратной связи между органом власти и населением, учет его интересов, общественного мнения, работа с обращениями граждан, открытость и прозрачность органов власти, их образ, сформированный в глазах общественности имеют не меньшее а порой преобладающее значение относительно к примеру качества принимаемых нормативных правовых актов.

На наш взгляд в вопросах взаимодействия с общественностью большая роль отводится сотрудникам осуществляющим организационное сопровождение деятельности депутатов.

В настоящее время аппараты маслихатов Казахстана имеют самую разнообразную структуру, как по функциональным обязанностям работающего персонала, так и по организационной структуре. В то же время четкая унификация структуры аппаратов маслихатов позволит систематизировать работу данных государственных учреждений, определив приоритетные направления деятельности.

В данном контексте наличие в аппарате маслихата специалиста обладающего специальными навыками формирования общественного мнения посредством взаимодействия со СМИ и публикацией качественного контента на страницах маслихата в социальных сетях окажет позитивное влияние на имидж местного представительного органа и уровень доверия избирателей.

Поскольку от грамотно выстроенной работы в данном направлении в значительной степени зависит, насколько население будет проинформировано о тех или иных действиях власти, какой образ сформируется у людей, в какой степени у жителей региона или страны в целом сложится ощущение, что

«наверху» их готовы выслушать и учесть мнение. То есть возможности связей с общественностью заключаются не только в том, чтобы задействовать средства массовой информации, но и в способности общаться с населением напрямую, объясняя свои решения, выявляя запросы и выясняя позиции различных социальных групп.

Таблица 7 – Измеримые критерии популярности депутата маслихата

Часто упоминаемые тезисы	Четко сформулированные предложения	Редко упоминаемые тезисы
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доверие людей;</li> <li>- Популярность это известность, а значит активность в СМИ и социальных сетях;</li> <li>- Активная работа с населением;</li> <li>- Быть в гуще событий;</li> </ul> <p>Социологические опросы о лояльности к депутату населения;</p> <p>Количество "добрых дел".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Авторитет человека померить который можно только опросив население;</li> </ul> <p>Для применения в работе любые критерии должны быть объективными, , решают проблемы и наиболее вопросы.</p> <p>Единственное исследование это социологический опрос населения, и то в зависимости от того как он будет проводится.</p> <p>Оценка деятельности должна проводиться в отношении всего депутатского корпуса по итогам каждого года работы созыва.</p> <p>Необходимость в исследовании есть, провести анкетирование и сощпрос среди населения.</p>	<p>По конкретным действиям, по положительным результатам работы, по наличию авторитета среди людей, по наличию положительных отзывов населения административно-территориальной единицы.</p>
<p>Примечание – Составлено автором на основании источника [29]</p>		

Положительные отзывы населения, авторитет и результаты опроса местных жителей назвали эксперты ключевыми критериями оценки популярности депутата маслихата.

Эти ответы в определенной мере соответствуют ответам данным экспертами выше на вопрос ключевых показателей эффективности работы депутатов маслихатов. Высказанные экспертами мнения также могут быть использованы при определении критериев оценивания и целеполагания работы депутатов.

## Заключение

Рассматриваемая в настоящей работе проблема повышения доверия избирателей к работе местного представительного органа предполагает удовлетворение определенных ожиданий со стороны гражданского общества к деятельности органов местного самоуправления. В рамках реализации поставленных задач были сформулированы следующие выводы:

- Одним из ключевых критериев самостоятельности и результативности работы маслихатов – является качественный состав депутатского корпуса, предполагающий справедливые выборы органа местного самоуправления;

- Качественная обратная связь с населением и прозрачность работы маслихата как форма диалога государства способствуют вовлеченности населения в процесс принятия управленческих решений;

- Несмотря на имеющуюся тенденцию к установлению определенных требований к представителям различных сфер деятельности в законодательных актах отсутствуют нормы о статусе, целях деятельности и критериях эффективности работы народных избранников.

- Уровень доверия избирателей работой депутатов маслихатов имеет прямую связь с профессионализмом народных избранников через повышение эффективности работы представительного органа.

Высокий уровень доверия избирателя к депутату местного маслихата мы рассматриваем как воплощение провозглашенной в стране концепции слышащего государства.

Рекомендациями по итогам исследования на наш взгляд должны стать в первую очередь коррективы в действующее законодательство по вопросу компетенции маслихатов и полномочий депутатов.

Во первых необходимо осуществить четкое разграничение полномочий и сферы ответственности местных представительных и местных исполнительных органов. С учетом зарубежных практик, где представительная власть доминирует над исполнительными органами расширить контрольные функции маслихатов, исключив любые формы зависимости местного выборного органа.

В целом в разрабатываемом сегодня проекте Закона о местном самоуправлении к функциям маслихатов будет достаточно отнести:

- формирование, утверждение структуры и право роспуска местных исполнительных органов;

- финансовый контроль за исполнением бюджета соответствующей территории.

Укрепление статуса и полномочий депутатов также можно реализовать корректировкой порядка оценки деятельности государственных служащих. Для этого включить в структуру итоговой оценки руководящих должностей исполнительных органов удовлетворенность работой чиновника депутатами маслихата.

Также в законе необходимо повысить значение депутатских запросов, предусмотреть разделы Наставничество и адаптация, Стандарты поведения,

Депутатская этика, зафиксировав роль и полномочия политических партий в координации работы депутатов.

Поскольку именно политическую партию в первую очередь представляет в маслихате избранный депутат необходимо законодательное расширение функций политических партий в формировании качественного состава депутатского корпуса. Расценивая установление каких-либо критериев по уровню образования как дополнительный барьер считаем целесообразным именно политические партии наделить обязанностью организации повышения квалификации депутатского корпуса.

Уровень же квалификации депутатского корпуса и необходимые направления развития определять посредством единой рамки компетенций. За основу такой рамки на начальном этапе можно взять рамку компетенций для государственных служащих утвержденную в 2016 году, дополнив ее компетенцией «Снижения конфликтного потенциала избирателей» а также скорректировав компетенцию «Принятия решений» с уклоном на вопросы бюджетного администрирования, поскольку данные направления деятельности маслихатов на наш взгляд оказывают существенное влияние на имидж органов власти.

Предлагаемые меры повышения активности работы депутатского корпуса как уже говорилось выше будут способствовать росту эффективности его работы и удовлетворенности избирателей. В конечном итоге – это должно способствовать успешной реализации концепции «Слышащего государства».

## Список использованных источников

- 1 Закон Республики Казахстан от 21 января 2001 года №66 «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000148> Дата обращения: 02.05.2022 г.
- 2 Парилова К. Р., Пономарева В. В. Теории местного самоуправления // Вестник современных исследований. – 2018. – №. 6.2. – С. 474-478.
- 3 Джагарян А., Джагарян Н. Функционально-правовые ориентиры местного самоуправления: теоретический аспект // Сравнительное конституционное обозрение. – 2017. – №. 5. – С. 94-115.
- 4 Чиркин В.Е. Некоторые проблемы организации местного самоуправления в зарубежных странах // Конституционное и муниципальное право. – 2014. – № 8. – С. 66-71.
- 5 Европейская хартия местного самоуправления от 15 октября 1985 года.
- 6 Копылова Ю.Н. Доверие населения как фактор повышения социального статуса органов государственной власти: дис. – М. [Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Каф. акмеологии и психологии], 2003.
- 7 Антоненко И.В. Социальная психология доверия // Приволжский научный вестник. 2014. №11-2 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-psihologiya-doveriya> Дата обращения: 17.01.2022 г.
- 8 Леонова И.Ю. Доверие: понятие, виды и функции // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/doverie-ponyatie-vidy-i-funktsii> Дата обращения: 17.01.2022 г.
- 9 Терин Д.Ф. Политическое доверие, удовлетворенность и представления о причинах бедности: роль нормативных аспектов институтов в производстве доверия. – Полис. Политические исследования. 2020. №3. С. 144-157. URL: <https://doi.org/10.17976/jpps/2020.03.10> Дата обращения: 17.01.2022 г.
- 10 Куц В.Ю. Функционалистская оценка эффективности политических институтов России // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2017. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalistskaya-otsenka-effektivnosti-politicheskikh-institutov-rossii> Дата обращения: 17.01.2022 г.
- 11 Вавилов Н.С. Зарубежный опыт правового регулирования деятельности институтов гражданского общества на местном уровне // Марийский юридический вестник. – 2015. - №1 (12). – С. 68-71.
- 12 Маклаков В.В. Конституции зарубежных стран: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Соедин. Штаты Америки, Япония, Бразилия : учеб. пособие – 2009.

13 Обухова Л.А. Профессионализация как социальный процесс // 10 том (70) – 2017 Октябрь Экономика I upravlenie: problemy, resheniya. – 2017. – Т. 4. - № 10. – С. 35.

14 Митрофанов К. Профессионализация профессионала: как растить учителя //Образовательная политика. – 2012. – №. 4 (60). – С. 21-57.

15 Ласкин А. Педагогическое регулирование профессиональной переориентации высвобожденных специалистов на социально-культурную деятельность. – Litres, 2022.

16 Тутолмин А.В. Педагогическая профессионализация //NovaInfo. Ru. – 2016. – Т. 2. – №. 48. – С. 262-272.

17 Маслоу А.Г. Мотивация и личность:[пер. с англ.]. – Издательский дом "Питер", 2009. С. 63

18 Маркова А.К. Психология профессионализма. – 1996.

19 Столяренко Л.Д. Общая психология: учебник для академического бакалавриата/Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко //Москва: Юрайт. 2018. С. 319.

20 Ильин Е.П., Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – Издательский дом «Питер». 2013. С 65.

21 Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности //Вопросы психологии. – 1984. – Т. 4. – С. 126-130.

22 Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда М., 1986.

23 Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система //Кемерово: Кузбассвузиздат. – 2000. – Т. 204. – С. 227.

24 Григорьева М.В. Понятийный аппарат психологии адаптации личности // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatiynyy-apparat-psihologii-adaptatsii-lichnosti>. Дата обращения: 25.05.2022 г.

25 Указ Президента Республики Казахстан от 18 августа 2021 года №639 «Об утверждении Концепции развития местного самоуправления в Республике Казахстан до 2025 года» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000639> . Дата обращения: 20.12.2021 г.

26 Информация о деятельности депутатов 6 созыва Северо-Казахстанского областного маслихата. // Официальный сайт аппарата Северо-Казахстанского областного маслихата. URL: [http://oblmaslihat.sko.kz/page/read/Informaciya\\_o\\_vypolnenii\\_plana\\_raboty\\_maslihta.html](http://oblmaslihat.sko.kz/page/read/Informaciya_o_vypolnenii_plana_raboty_maslihta.html) . Дата обращения: 05.02.2022 г.

27 Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года №95-IV. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K080000095> . Дата обращения: 05.05.2022 г.

28 Устав партии «Аманат» утвержденный постановлением I Съезда партии от 01 марта 1999 года. // Официальный сайт партии «Аманат» – URL: <https://amanatpartiasy.kz/charter?lang=ru> . Дата обращения: 10.04.2022 г.

29 Материалы экспертного интервью в рамках проведения исследования по магистерскому проекту С. Нургалимова (в приложении магистерского проекта. - Петропавловск, 2021. - 3 с.

30 Кодекс О местном самоуправлении Грузии от 05 февраля 2014 года.  
URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/2244429?publication=61> . Дата обращения 01.02.2022 г.

## Приложение 1

### Анкета экспертного опроса по теме исследования «Профессионализация депутатов маслихатов как способ повышения доверия к представительному органу со стороны общества»

*Опрос предназначен для экспертов занимающих руководящие должности на административных государственных должностях в представительных органах либо избранных в маслихаты более 2 созывов (Руководители аппаратов маслихатов, секретари маслихатов, председатели постоянных комиссии маслихатов, акимы сельских округов и районов) с целью изучения мнений о ключевых компетенциях необходимых депутатам местных представительных органов.*

1. Как вы думаете наличие каких компетенций оказывает существенное влияние на успешность работы депутата маслихата?
2. Какие меры стимулирования могли бы на Ваш взгляд повысить эффективность работы депутатов?
3. Назовите на ваш взгляд ключевые 3 фактора препятствующих эффективной работе депутата.
4. Каким образом можно повысить автономность маслихатов и влияет ли она на качество работы маслихата?
5. Каковы на Ваш взгляд ключевые показатели работы депутата?
6. Почему на Ваш взгляд деятельность депутатов маслихатов часто подвергается критике со стороны общества? Как это можно исправить?
7. Как на Ваш взгляд можно измерить популярность депутата в народе, его узнаваемость? Есть ли необходимость в таком исследовании?

## Приложение 2

### Форма аналитической записки

Автор проекта: Нургалимов С.Ж.

Научный руководитель: Давлетбаева Ж.Ж.

<b>Идея проекта</b>	Профессионализация депутатов маслихатов как способ повышения доверия со стороны общества
<b>Проблемная ситуация (кейс)</b>	Проводимые в Казахстане социологические опросы демонстрируют низкую удовлетворенность избирателей работой депутатов маслихатов. Периодически в СМИ и социальных сетях публикуются материалы безинициативности народных избранников. О низком уровне удовлетворенности населения работой органов власти говорят также международные рейтинги в частности рейтинг Всемирного банка.
<b>Имеющиеся решения данной проблемы</b>	Основными подходами в решении проблемы низкого доверия со стороны избирателей к работе депутатов являются рост вовлеченности населения в процессы принятия решений вопросов местного характера а также повышение эффективности работы представительных органов путем профессионализации депутатов. Преимуществами предлагаемых мер является возможность широкого охвата населения мерами государственной политики что окажет положительное влияние на уровень информированности и повышение доверия к депутатам маслихатов. Воздействуя на депутатов мы сможем оказать влияние таких ключевых субъектов общественных отношений данной сферы как: избиратели, политические партии, местные исполнительные органы. Возможным недостатком можно назвать потребность в финансовых затратах на этапе внедрения, а также создание дополнительных барьеров для потенциальных кандидатов в депутаты.
<b>Предлагаемое решение данной проблемы</b>	Расширение полномочий местных представительных органов. Внедрение рамки компетенций депутатов логическим развитием которой должна стать система оценки деятельности, повышения квалификации депутатов, институт наставничества. Предлагаемая модель предоставит ответственным лицам маслихатов возможность составления объективных рейтингов депутатов, стимулирует политические партии проводить ревизию членов представляющих их в маслихатах. Кроме того система оценивания может послужить основой для реализации императивного мандата о возможности введения которого в Послании 2022 года объявил Глава государства.

	<p>Риски указанного процесса большей частью находятся на стадии внедрения, когда будет определенное сопротивление новым методам. Возможно восприниматься как чрезмерное зарегулированность депутатской деятельности.</p>
<p><b>Ожидаемый результат</b></p>	<p>Способы измерения эффективности предлагаемого подхода предусмотрена в его структуре и предполагает внедрение регламентированной системы проведения изучения общественного мнения. Реализацию измерения в целях минимизации бюджетных трат можно проводить посредством цифровых технологий (СМС-опрос, опрос на портале Е-гов)</p>
<p><b>Литература</b></p>	