



С.С. Аюбаева<sup>1</sup>  
Л.И. Кусаинова<sup>1</sup>  
А.С. Ибраева<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан,  
Нур-Султан, Казахстан

<sup>2</sup>Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан  
(E-mail: s.aubayeva@apa.kz, l.kussainova@apa.kz, ibraeva\_tgp@mail.ru)

## Имидж: понятие, сущность и основные направления повышения его эффективности

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, связанные с формированием имиджа государственного служащего. Отмечены основные проблемы формирования государственной службы, такие как неконкурентоспособность, высокий уровень текучести кадров в данной системе и низкий имидж государственного служащего. Подняты дискуссионные вопросы дефиниции «имидж государственного служащего». Также рассмотрены системные меры формирования имиджа государственного служащего, внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование имиджа. На основе анализа специальной литературы, правоприменительной практики, а также нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность государственных служащих, предложены рекомендации для повышения имиджа государственного служащего. В условиях создания слышащего государства формирование имиджа государственного служащего является не только сложным процессом, но и требует проведения системных мероприятий, направленных на достижение единого результата и включающие такие элементы, как политические, идеологические и культурные мероприятия. Сложный и многогранный процесс включает в себя внедрение принципа профессионального государства и формирование модели компетентной государственной службы, соответствующей высоким стандартам. Особое внимание в статье уделяется созданию оптимальных условий для повышения квалификации государственных служащих, повышению правовой и политической грамотности сотрудников государственных органов. Проведенный системный анализ в статье показал, что необходимо регулирование диспропорций штатной численности в управленческой деятельности, особенно на региональном уровне.

**Ключевые слова:** имидж, репутация, государственный служащий, этика, коммуникации, государственная служба.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2021-3-83-91>

## Введение

К государственной службе (п.6 ст.1 закона «О государственной службе Республики Казахстан») относится деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти [1, с. 2].

Формирование имиджа государственного служащего – это важнейшая задача государственной системы управления, принимая во внимание, что при правильном подходе он сохраняется на длительное время. Это визитная карточка каждого государственного служащего, которая способна вызвать позитивную реакцию на деятельность государственной службы в целом. Данная задача актуализируется в условиях «формирования сервисной и «человекоцентричной» модели государственного управления» [2].

На сегодняшний день в Республике Казахстан проведена конституциональная реформа, последствиями которой является перераспределение полномочий между субъектами государственной власти. Аналогичная реформа проведена посредством принятия нового Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан (2014 год), существенным образом изменившего представление о судебных и правоохранительных органах [3]. Принятие вышеуказанного нормативно-правового акта является обязательным, принимая во внимание вступление Республики Казахстан во всемирную торговую организацию. В свою очередь одним из условий вступления Республики Казахстан в членство Всемирной Торговой Организации является адаптация отечественных нормативно-правовых актов к требованиям международного законодательства. Это привело к необходимости существенного реформирования института государственной службы.

В этой связи незыблемым является тезис о том, что эффективность работы системы государственной службы обусловлена созданным имиджем государственного служащего. Ведь каждый государственный служащий является

в первую очередь представителем системы государственной службы, по которому судят об уровне правовой культуры, состоянии законности в системе правоохранительных органов и уровне толерантности государственной системы управления.

Внедрение в Республике Казахстан государственной программы «Цифровой Казахстан» позволяет провести оценку имиджа государственного служащего на основе создания информационных систем, которые позволяют ежедневно мониторить ситуацию о деятельности государственной службы посредством анализа статистических данных (на сайте Генеральной прокуратуры Республики Казахстан и иных правоохранительных органах). Таким образом, обществу удастся оказывать существенное влияние на изменение динамики имиджа государственного служащего в Республике Казахстан.

В принятой «Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего» указывается о проблемах и недостатках формирования государственной службы. Главная и существенная на современном этапе - это неконкурентоспособная государственная служба [2]. Мониторинг социальных сетей и мнения политических деятелей Казахстана также подтверждает, что имидж государственного служащего является низким [4]. Подтверждением тому является высокий уровень текучести кадров в системе государственной службы.

Повышение эффективности имиджа государственного служащего будет неэффективным до тех пор, пока государственные служащие будут иметь такие негативные качества, как коррумпированность, нечестность, наличие аморальных качеств в его поведении. В связи с этим основными качествами, которыми должны обладать государственные служащие, должны стать моральные качества, такие как добро и справедливость, честность несения службы и порядочность.

К большому сожалению, на сегодняшний день на государственном уровне не сформировано каких-либо оценочных критериев

уровня формирования имиджа государственного служащего. Такой вывод возможен после проведения углубленного исследования, в том числе и посредством математических формул, что выходит за рамки предмета нашего исследования.

Цель научной работы заключается в изучении понятия и сущности имиджа государственного служащего, а также выработке основных направлений повышения его эффективности. На формирование новой модели государственного управления, ориентированной на людей, и возрастающую потребность формирования государственного служащего воздействуют как внешние, так и внутренние факторы. В связи с этим есть все основания полагать, что имидж государственного служащего состоит не только из внешних факторов (например, поведение граждан при приеме граждан или общении с гражданами), но и внутренних (моральные качества сотрудников государственных органов и наличие правовых знаний). Как внешние, так и внутренние качества государственного служащего могут быть усилены за счет правового обеспечения государственного аппарата власти.

### Методы исследования

В процессе исследования использованы различные методы и подходы научного познания, включая институциональный, структурно-функциональный и системный. Использование вышеуказанных подходов позволило рассмотреть государственную службу как отдельный социальный институт.

Эмпирической основой данного исследования послужили результаты и материалы исследований, проведенных ведущими исследователями в области имиджологии. В процессе написания настоящего исследования использован метод диалектического материализма, метод анализа и синтеза, который позволил выработать понятийный аппарат, связанный с имиджем государственного служащего, а также разработать научно-практические рекомендации, направленные на повышение эффективности формирования имиджа государственного служащего.

### Результаты

Таким образом, изложенное дает нам возможность сделать вывод о том, какие факторы влияют на формирование имиджа. В первую очередь, это внутренний фактор, под которым понимаются такие данные о государственном служащем, как его уровень культуры и образования, интересы и образ жизни. В связи с этим необходимо повышение профессиональной компетентности государственных служащих. Внешний фактор включает в себя те детали, которые сразу же бросаются в глаза гражданам и дают возможность сделать первичное представление об имидже государственного служащего. Внутренние качества становятся доступными гражданам после того, как они вступают друг с другом в контакт. Оба фактора, как внешний, так и внутренний, являются важными для формирования общего представления о государственном служащем и оценки со стороны общественности.

Формирование имиджа государственного служащего является сложным процессом. Он требует проведения системных мероприятий, направленных на достижение единого результата. Эти системные мероприятия должны включать в себя проведение политических, идеологических и культурных мероприятий. Так, на сегодняшний день мы являемся свидетелями изменения курса развития нашего государства. Президент Республики Казахстан неоднократно указывал на необходимость создания слышащего государства [5].

Необходимо помнить, что процесс формирования имиджа государственного служащего - это результат работы не одного дня. В первую очередь, необходимо помнить, что это результат проведения длительной и кропотливой работы, требующей предварительного изучения вопросов формирования имиджа государственного служащего.

Необходимость формирования позитивного имиджа государственного служащего определена рядом нормативно-правовых актов, действующих на территории Республики Казахстан. Основные положения, связанные с этическим обеспечением имиджа государ-

ственного служащего, изложены в Этическом Кодексе Государственного служащего Республики Казахстан, утвержденном Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года.

В соответствии с общими положениями вышеуказанного нормативно-правового акта «Несение государственной службы является выражением особого доверия со стороны общества и государства и предъявляет высокие требования к морально-этическому облику государственных служащих. Общество рассматривает, что государственные служащие будут вкладывать все свои силы, знания и опыт в осуществляемую ими профессиональную деятельность, беспристрастно и честно служить своей Родине - Республике Казахстан» [6].

Вместе с тем, если внимательно изучить нормы Этического Кодекса Государственного служащего Республики Казахстан, то можно заметить фрагментарность изложения процесса этического обеспечения деятельности государственного служащего. В кодексе изложены правила поведения государственного служащего на службе и вне службы, стандарты поведения в служебных отношениях, стандарты поведения, связанные с публичными выступлениями и в процессе взаимодействия со средствами массовой информации.

Существенным недостатком вышеназванного нормативно-правового акта, как и других законов, например, закона «О противодействии коррупции», является **отсутствие механизма его реализации**. В законе не детализирован механизм взаимодействия государственных служащих с гражданами и с коллегами по работе. Нет сведений относительно решения конфликтных ситуаций. И хотя этот пробел **может быть восполнен подзаконными нормативно-правовыми актами, считаем целесообразным урегулировать общественные отношения основным законом, регулирующим правила поведения государственного служащего**.

О необходимости внедрения принципа профессионального государства и формирования модели компетентной государственной службы, соответствующего высоким стандар-

там указано в Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего», утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года [2].

Необходимо отметить, что в ходе выполнения своих служебных обязанностей государственные служащие должны непрекословно руководствоваться Этическим кодексом поведения государственных служащих, успешно совмещая эти виды деятельности. Ввиду этого большое значение для повышения имиджа государственного служащего имеет их подготовка, то есть проработка оптимальных условий для повышения квалификации государственных служащих. Современная политическая ситуация характеризуется обострением ситуации между обществом и структурами государственной власти, что указывает на необходимость повышения правовой и политической грамотности сотрудников государственных органов.

Анализ деятельности специальных высших учебных заведений Республики Казахстан показывает, что чаще всего курсы повышения квалификации государственных служащих неэффективны, что влечет за собой формальность прохождения таких курсов. Для того, чтобы добиться честности и справедливости государственных служащих, одного дня недостаточно. Это кропотливая работа, которая должна реализовываться еще со школьной скамьи.

Проведенный системный анализ также показал, что необходимо регулирование имеющихся диспропорций штатной численности в управленческой деятельности. Это особенно характерно на региональном уровне, когда количество руководителей превышает количество исполнителей, что снижает имидж государственного служащего.

## Обсуждение

В юридической и экономической литературе, а также литературе, посвященной теории управления, существуют различные, порой диаметрально противоположные точки

зрения относительно дефиниции «имидж государственного служащего».

Мы полагаем, что исследование дефиниции «имидж государственного служащего» нужно начинать с этимологии этого понятия. С этимологической точки зрения слово «имидж» происходит с римского слова – *imago*, что означает образ. Таким словом в Древнем Риме назывались статуи-боги, имеющие красивые черты лица и тела.

Если обратиться к толковому словарю русского языка С. Ожегова, то под имиджем понимается: «1. вид; 2. представление; 3. художественное отражение; 4. тип; 5. порядок» [7, с. 39].

Г.Г. Почепцов придерживается несколько иной точки зрения, полагая, что имиджем является гибкое понятие. Автор выделяет коммуникативную сущность имиджа, связывая его с качеством, которое позволяет коммуницировать с другими людьми [8, с. 9].

По мнению И.Н. Шлеверда, имиджем является то, чем и как кажется человек в окружении людей, как они воспринимают этого человека [9, с. 22].

Помимо изложенного, в литературе можно встретить калейдоскопический характер понятия «имидж», принимая во внимание различные факторы. Во-первых, необходимо отметить сложность рассматриваемой проблемы. Во-вторых, следует помнить, что понятие имиджа может быть рассмотрено с позиции различных наук, в силу чего меняется контекст данного термина.

Исходя из анализа статьи И. Медведевой, имидж не может быть рассмотрен с точки зрения внутренней оболочки. Она полагает, что имидж является исключительно внешним проявлением, поскольку под ним понимается возможность восприятия внешнего облика человека, его вербальных навыков, то есть возможности коммуницировать с другими людьми [10].

На наш взгляд, рассмотрение только внутренних аспектов имиджа государственного служащего является ошибочным. Это узкое понимание имиджа государственного служащего.

Вместе с тем мы не отрицаем, что внешние атрибуты (такие как: одежда, аксессуары и т.д.) являются составной частью имиджа государственного служащего. Мелкие детали атрибутов одежды государственного служащего делают способствуют успешным решению государственных задач и коммуникации с гражданами. Поэтому грамотный подбор одежды и других атрибутов является мощным инструментом в формировании имиджа государственного служащего. В связи с этим Кодекс Этики государственного служащего Республики Казахстан и многочисленные ведомственные подзаконные нормативно-правовые акты содержат правила соблюдения дресс-кода.

Ввиду вышеизложенного заслуживают внимания тезисы о том, что под имиджем понимается искусство управления своим образом. Недаром психологи говорят о том, что первое впечатление о человеке складывается на основании визуального наблюдения за тем, как человек выглядит, в какую одежду он одет и так далее [11].

## Заключение

В настоящее время в Республике Казахстан на систематической основе проводится реформа государственного аппарата. Большое внимание уделяется правовому обеспечению повышения имиджа государственного служащего. На сегодняшний день законодателем принят целый ряд нормативно-правовых актов, которые должны были придать новый стимул развитию и совершенствованию государственной службы. К примеру, за последнее 10-летие было принято множество нормативно-правовых актов, из которых можно отметить: Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года; Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года; Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года; Закон Республики Казахстан «О прокуратуре» от 30 июня 2017 года и другие нормативно-правовые акты.

Помимо правового обеспечения повышения имиджа государственного служащего также следует отметить необходимость и даже целесообразность расширения перечня коррупционных проявлений (в законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции» нет таких форм коррупции, как лоббизм, nepотизм, бюрократия) и систематизации этического обеспечения деятельности государственного служащего, поскольку этические аспекты поведения государственного служащего расположены в различных нормативно-правовых актах (Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Законе Республики Казахстан «О государственной службе», Этическом кодексе поведения государственных служащих и в подзаконных актах ведомственного характера,

Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего»).

Подводя итоги, можно отметить, что главной причиной низкого уровня имиджа государственных органов является недостаточно высокий уровень качества принимаемых в стране нормативно-правовых актов.

В заключении еще раз хотелось бы отметить о целесообразности применения системного продуманного подхода к формированию имиджа государственного служащего. И в первую очередь считаем необходимым создание профессиональной команды для разработки и принятия целого блока нормативно-правовых актов, охватывающих все сферы деятельности государственного служащего.

### Список литературы

1. Закон Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года. – Алматы: Юрист, 2019. – 16 с.
2. Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели - «Люди прежде всего» Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522. [Электронный ресурс] – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (дата обращения: 04.04.2021)
3. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 14 июля 2014 года. – Алматы: Юрист, 2014. – 289 с.
4. Абенев М. Много критики и ни одного комментария министра: Абенев об отсутствии авторитета казахстанской полиции. [Электронный ресурс] – URL: <https://newtimes.kz/obshchestvo/110858-mnogokritiki-i-ni-odnogo-kommentariia-ministra-abenov-ob-otsutstvii-avtoriteta-politsii-kazahstana> (дата обращения: 20.03.2021)
5. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 1 сентября 2020 г. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses\\_of\\_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g](https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g) (дата обращения: 04.04.2021)
6. Указ Президента Республики Казахстан № 153 «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан» от 29 декабря 2015 года. [Электронный ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153> (дата обращения: 23.02.2021)
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – Москва: Оникс, 2008. – 1200 с.
8. Почепцов Г.Г. Имиджелогия. – Киев: Ваклер, 2014. – 574 с.
9. Шлеверда И.Н. Политический имидж государственной службы: исторический аспект // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2015. – № 5.- С. 22-23.
10. Медведева И. Формирование имиджа от внутреннего к внешнему. [Электронный ресурс] – URL: <https://coachinstitute.ru/mediateka/pro-kouching> (дата обращения: 10.02.2021)
11. Деятельность психолога в системе государственной службы. [Электронный ресурс] – URL: [https://studme.org/272345/psihologiya/deyatelnost\\_psihologa\\_sisteme\\_gosudarstvennoy\\_sluzhby](https://studme.org/272345/psihologiya/deyatelnost_psihologa_sisteme_gosudarstvennoy_sluzhby) (дата обращения: 30.03.2021)

С.С. Аюбаева<sup>1</sup>, Л.И. Кусаинова<sup>1</sup>, А.С. Ибраева<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару академиясы, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

<sup>2</sup>Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті, Алматы, Қазақстан

### Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің имиджін жетілдірудің негізгі бағыттары

**Аннотация.** Мақалада мемлекеттік қызметшінің имиджін қалыптастыруға байланысты мәселелер қарастырылады. Мемлекеттік қызметті қалыптастырудың негізгі проблемалары оның бәсекеге қабілетсіздігі, осы жүйеде кадрлардың тұрақтамауының жоғары деңгейі және мемлекеттік қызметшінің төмен имиджі ретінде атап өтілді. «Мемлекеттік қызметшінің имиджі» дефинициясының пікірталас сұрақтары көтерілді. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшінің имиджін қалыптастырудың жүйелі шаралары, имиджін қалыптастыруға ықпал ететін ішкі және сыртқы факторлар қаралды. Арнайы әдебиетті, құқық қолдану практикасын, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің қызметін регламенттейтін нормативтік-құқықтық базаны талдау негізінде мемлекеттік қызметшінің имиджін арттыру үшін ұсынымдар ұсынылды. Тыңдаушы мемлекет құру жағдайында мемлекеттік қызметшінің имиджін қалыптастыру күрделі процесс қана емес, сонымен қатар бірыңғай нәтижеге қол жеткізуге бағытталған және саяси, идеологиялық және мәдени іс-шаралар сияқты элементтерді қамтитын жүйелі іс-шаралар өткізуді талап етеді. Күрделі және көп қырлы процесс өзіне кәсіби мемлекет қағидатын енгізуді және жоғары стандарттарға сәйкес келетін құзыретті мемлекеттік қызмет моделін қалыптастыруды қамтиды. Мақалада мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру, мемлекеттік органдар қызметкерлерінің құқықтық және саяси сауаттылығын арттыру үшін оңтайлы жағдайлар жасауға ерекше назар аударылады. Мақалада жүргізілген жүйелік талдау басқарушылық қызметтегі, әсіресе аймақтық деңгейдегі штат санының диспропорциясын реттеу қажет екенін көрсетті.

**Түйін сөздер:** имидж; бедел; мемлекеттік қызметкер; этика; байланыс; мемлекеттік қызмет.

S.S. Ayubayeva<sup>1</sup>, L.I. Kussainova<sup>1</sup>, A.S. Ibrayeva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Academy of Public Administration Under the President of the Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Kazakhstan

<sup>2</sup>Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

### The main directions of improving the image of civil servants in the Republic of Kazakhstan

**Abstract.** The article deals with issues related to the formation of the image of a civil servant. There are noted main problems of the formation of the civil service, such as its non-competitiveness, the high level of staff turnover in this system and the low image of the civil servant. The article discusses the definition of «image of a civil servants». The article also considers system measures for the formation of the image of a civil servant, internal and external factors that affect the formation of the image. There are proposed law enforcement practice and the regulatory framework governing the activities of civil servants, recommendations for improving the image of a civil servant based on the analysis of specialized literature. In the context of the creation of a hearing state, the formation of the image of a civil servant is not only a complex process, but also requires systematic measures aimed at achieving a single result and including such elements as political, ideological, and cultural events. A complex and multifaceted process involves the introduction of the principle of a professional state and the formation of a model of a competent public service that meets high standards. The authors focused on the creation of optimal conditions for improving the skills of civil servants, improving the legal and political literacy of employees of state bodies. The system analysis carried out in the article has shown that it is necessary to regulate the disproportions of the staff number in management activities, especially at the regional level.

**Key words:** image; reputation; state employee; ethics; communications; public service.

## References

1. Zakon Respubliki Kazahstan «O gosudarstvennoj sluzhbe Respubliki Kazahstan» ot 23 noyabrya 2015 goda [Law of the Republic of Kazakhstan «On Public Service of the Republic of Kazakhstan « dated November 23, 2015] (Almaty: YUrist, 2019, 16 p.). [in Russian]
2. Koncepciya razvitiya gosudarstvennogo upravleniya v Respublike Kazahstan do 2030 goda: postroenie «chelovekocentrichnoj» modeli - «Lyudi prezhde vsego» Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 26 fevralya 2021 goda № 522 [The Concept of public administration development in the Republic of Kazakhstan until 2030: building a «human-centered» model - «People first» Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 26, 2021 No. 522.]. [Electronic resource] - Available at: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (Accessed: 04.04.2021)
3. Ugolovno-processual'nyj kodeks Respubliki Kazahstan ot 14 iyulya 2014 goda [Criminal Procedure Code of the Republic of Kazakhstan dated July 14, 2014] (Almaty, YUrist, 2014, 289 p.). [in Russian]
4. Abenov M. Mnogo kritiki i ni odnogo kommentariya ministra: Abenov ob otsutstvii avtoriteta Kazahstanskoj policii. [There is a lot of criticism and not a single comment from the minister: Abenov about the lack of authority of the Kazakh police]. [Electronic resource] - Available at: <https://newtimes.kz/obshchestvo/110858-mnogo-kritiki-i-ni-odnogo-kommentariya-ministra-abenov-ob-otsutstvii-avtoriteta-politsii-kazahstana> (Accessed: 20.03.2021)
5. Tokaev K.K. Poslanie glavy gosudarstva narodu Kazahstana ot 1 sentyabrya 2020 goda. [President of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokayev's State of the Nation Address, September 1, 2020]. [Electronic resource] - Available at: [https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses\\_of\\_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g](https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g) (Accessed: 04.04.2021)
6. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan № 153 «O merah po dal'nejshemu sovershenstvovaniyu eticheskikh norm i pravil povedeniya gosudarstvennykh sluzhashchih Respubliki Kazahstan» ot 29 dekabrya 2015 goda [Decree of the President of the Republic of Kazakhstan No. 153 «On measures to further improving the Ethical Standards and rules of Conduct of Civil Servants of the Republic of Kazakhstan» dated December 29, 2015]. [Electronic resource] - Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000153> (Accessed: 23. 02.2021).
7. Ozhegov S.I. Slovar' russkogo yazyka [Russian language dictionary] (Moscow: Oniks, 2008, 1200 p.). [in Russian]
8. Pohepcov G.G. Imidzhelogiya [Imagelogy] (Kiev: Vakler, 2014, 574 p.). [in Russian]
9. SHleverda I.N. Politicheskij imidzh gosudarstvennoj sluzhby: istoricheskij aspekt [Political image of public service: historical aspect], Nauka i obrazovanie: hozyajstvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie [Science and Education: economy and economy; entrepreneurship; law and Management], 5,22- 23 (2015). [in Russian]
10. Medvedeva I. Formirovanie imidzha ot vnutrennego k vneshnemu. [Image formation from internal to external]. [Electronic resource] - Available at: <https://coachinstitute.ru/mediateka/pro-kouching> (Accessed: 10.02.2021)
11. Deyatel'nost' psihologa v sisteme gosudarstvennoj sluzhby. [Activities of a psychologist in the public service system]. [Electronic resource] - Available at: [https://studme.org/272345/psihologiya/deyatelnost\\_psihologa\\_sisteme\\_gosudarstvennoj\\_sluzhby](https://studme.org/272345/psihologiya/deyatelnost_psihologa_sisteme_gosudarstvennoj_sluzhby) (Accessed: 30.03.2021)

### Сведения об авторах:

**Аюбаева С.С.** – **основной автор**, докторант Института управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, улица Абая, 33, Нур-Султан, Казахстан.

**Кусаинова Л.И.** – кандидат экономических наук, профессор Института управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, улица Абая, 33, Нур-Султан, Казахстан.

**Ибраева А.С.** – доктор юридических наук, профессор кафедры теории и истории государства и права, конституционного и административного права Казахского национального университета имени аль-Фараби, пр. Аль-Фараби, 71, Алматы, Казахстан.



*Ayubayeva S.S.* – **The main author**, doctoral student at the Institute of Management of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, 33 Abay str., Nur-Sultan, Kazakhstan.

*Kussainova L.I.* – Candidate of Economic Sciences, Professor of the Institute of Management of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, 33 Abay str., Nur-Sultan, Kazakhstan.

*Ibrayeva A.S.* – Doctor of Law Sciences, Professor of the Department of Theory and History of State and Law, Constitutional and Administrative Law, Al-Farabi Kazakh National University, 71 Al-Farabi ave., Almaty, Kazakhstan.